(2020-11)

89 COUNCIL CONSEIL

Cahier de documentation du Conseil

27 novembre 2020 // Ottawa

CAUT ACPPU

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

council.caut.ca/fr

Ordre du jour

❒Provisoire ❒Révisé √Définitif

89e assemblée du Conseil de l'ACPPU

27 novembre 2020 // 12 h 30 à 16 h 30 (HNE)

Bureau de l'ACPPU, 2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario)

Le cahier de documentation de la 89e assemblée du Conseil est accessible à partir du site web du Conseil à l'adresse **council.caut.ca/fr**. *Les documents confidentiels, y compris les rapports financiers, ne seront pas publiés sur le site web du Conseil. Tous les documents confidentiels seront transmis par courriel aux associations membres et aux délégués et suppléants inscrits du Conseil avant l'assemblée. Si vous n'avez pas reçu les documents confidentiels de cette assemblée envoyés par courrier électronique, veuillez communiquer avec Marcel Roy, planificateur de réunions et d'événements de l'ACPPU, à l'adresse* **roy@caut.ca** *et indiquer le(s) document(s) requis et le point correspondant de l'ordre du jour.*

Les points de l'ordre du jour correspondant à des documents de nature confidentielle sont désignés par deux astérisques **(**)** *dans l'ordre du jour de l'assemblée.*

VENDREDI 27 novembre

12 h à 12 h 30		Connexion et confirmation des identifiants
12 h 30	01.	Ouverture de l'assemblée et annonces par le président d'assemblée
	02.	Adoption de l'ordre du jour
	03.	Adoption du procès-verbal de l'assemblée tenue le 26 juin 2020
	04.	Remarques de la présidente de l'ACPPU
	05.	Rapport du Comité des élections et des résolutions a) Code de procédure b) Règlement administratif n°1 de l'ACPPU i) Modification du Règlement administratif c) Vacance temporaire au Comité des bibliothécaires et des archivistes
	06.	Candidatures recommandées pour les prix de l'ACPPU a) Prix Lee-Lorch b) Prix Sarah-Shorten c) Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites

13 h 07. Affaires découlant des 87e et 88e assemblées du Conseil
a) Rapport du directeur général sur l'ACPPU et la Caisse de défense de l'ACPPU **(**)**

14 h ***AJOURNEMENT DE L'ASSEMBLÉE DU CONSEIL/ OUVERTURE DE L'ASSEMBLÉE DES MEMBRES DU FONDS DE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE***

14 h 15 ***PAUSE***

14 h 30 08. Rapport du directeur général sur la liberté académique
a) Enquêtes
i) Institut Peter Wall des études supérieures (UBC)
b) Dossiers
i) Liberté académique dans l'enseignement
c) Sanction de blâme
i) Université de Toronto
d) Rapport sur les litiges
i) Access Copyright/Université York
ii) Fédération canadiennes des étudiantes et étudiants c. Ontario
iii) Université du Nouveau-Brunswick
iv) Université Laurentienne
v) Décisions arbitrales
A. Actualité juridique de l'ACPPU

15 h 09. Énoncés de principes et clauses modèles de l'ACPPU
a) Énoncés de principes
i) NOUVEL énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique
ii) Énoncé de principes sur les critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion
iii) Énoncé de principes sur le renouvellement du personnel académique
iv) Énoncé de principes sur le personnel académique ayant une incapacité
b) Clauses modèles
i) Clause modèle sur l'ouverture et la transparence

15 h 30 10. Résolutions des associations membres

11. Rapport sur l'administration et les finances
a) États financiers
i) Rapport financier (exercice clos le 30 juin 2020) **(**)**
ii) Rapport des vérificateurs **(**)**
A. Rapport du comité de vérification
iii) Rapport financier du 1er trimestre (clos le 30 septembre 2020) **(**)**
b) Résolutions financières
i) Délégation de pouvoirs

12. Rapport de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)

13. Rapport de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)

14. Rapports
    a) Négociation collective
    b) Formation
    c) Santé et sécurité au travail
    d) Actions revendicatrices et politiques

15. Rapports des comités permanents
    a) Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi
    b) Comité de la négociation collective et des avantages économiques
    c) Comité du personnel académique contractuel
    d) Comité de l'équité
    e) Comité des bibliothécaires et des archivistes

16. Rapports des groupes de travail et des comités relevant du Comité de direction de l'ACPPU
    a) Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones
    b) Comité du personnel enseignant clinicien
    c) Comité des francophones
    d) Groupe de travail spécial sur la gouvernance

17. Rapports des organismes affiliés
    a) Rapport de la Fondation Harry-Crowe
    b) Rapport de la Caisse de défense de l'ACPPU
    c) Rapport de la Fiducie de la bourse commémorative J. H.-Stewart-Reid
    d) Rapport du Syndicat national de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (SNACPPU)

18. Rapports des réunions du Comité de direction
    a) Procès-verbaux
        i) Réunion des 13 et 14 septembre 2019
        ii) Réunion des 26 et 27 novembre 2019
        iii) Réunion des 7 et 8 février 2020
        iv) Réunion des 21 et 24 avril 2020
        v) Réunion du 25 mai 2020
        vi) Réunion du 19 juin 2020
        vii) Réunion du 13 juillet 2020

16 h 30 ***LEVÉE DE SÉANCE***

Procès-verbal

√ Projet ❒ Définitif

89 COUNCIL CONSEIL

88e assemblée spéciale du Conseil de l'ACPPU

26 juin 2020

Président d'assemblée

Ted Montgomery SEFPO

Vice-présidente d'assemblée

Cindy Oliver

Comité de direction

Brenda Austin-Smith	Présidente – (UMFA)
James Compton	Président sortant – (UWOFA)
Peter McInnis	Vice-président – (StFXAUT)
Yalla Sangaré	Trésorier – (APBUSA)
Marc Schroeder	Représentant ordinaire (Général) – (MRFA)
Robin Whitaker	Représentante ordinaire (Général) – (MUNFA)
Laurence McFalls	Représentant ordinaire (Francophone) – (SPGUM)
David Newhouse	Représentant ordinaire (Autochtone) – (TUFA)
Serge Jolicoeur	Représentant ordinaire (Francophone) – (ABPPUM)
Alison Hearn	Présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi – (UWOFA)
Sue Blair	Présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques – (AUNBT)
Sarika Bose	Présidente, Comité du personnel académique contractuel – (UBC)
Tim Ribaric	Président, Comité des bibliothécaires et des archivistes – (BUFA)
Pat Armstrong	Coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
Momin Rahman	Coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

Membre d'office

David Robinson Directeur général de l'ACPPU

Déléguées / délégués des associations locales

Richard Karsten	Acadia (AUFA)
Kevin Kane	Alberta (AASUA)
Myles Frederick McLellan	Algoma (AU-SEFPO 685)
Colin Jones	BCIT (BCITFA)
Jon Tomas Godin	Brandon (BUFA)
Melissa Jean	Brescia (BFA)
Bronwen Sprout	British Columbia (UBCFA)
Paul Rogers	Calgary (TUCFA)
Amar Anwar	Cape Breton (CBUFA)
Jean-Marc Noël	Collèges militaires canadiens (APCMC)
Ian Rakita	Concordia (APUC)
Robert Soroka	Concordia PT (CUPFA)
Nicole Bessette	École de médecine du Nord de l'Ontario (NOSMFSA)
Rickard Enstroem	Grant MacEwan (GMUFA)
Mary DeCoste	Guelph (UGFA)
Neil Brooks	Huron (HUCFA)
Benjamin Muller	King's University College (KUCFA)
Gautam Das	Lakehead (LUFA)
Fabrice Colin	Laurentienne (LUFAPPUL)
John G. Kingma	Laval (SPUL)
David Kaminski	Lethbridge (ULFA)
Michael Shaw	Manitoba (UMFA)
Simon Rousseau	McGill (APBM)
Elkafi Hassini	McMaster (MUFA)
William Schipper	Memorial (MUNFA)
Mathieu Lang	Moncton (ABPPUM)

Justin Maalouf	Moncton à Edmundston (APPUMCE)
Audrey Laplante	Montréal (SGPUM)
Matthew Litvak	Mount Allison (MAFA)
Lee Easton	Mount Royal (MRFA)
Vlad Tasic	New Brunswick (AUNBT)
Nathan Kozuskanich	Nipissing (NUFA)
Stephen Rader	Northern BC (UNBC-FA)
Luca Bogdan	OCAD
Sharon Myers	PEI (UPEIFA)
Elizabeth Hansen	Queen's (QUFA)
Britt Hall	Regina (URFA)
Kristina Llewellyn	Renison (RAAS)
Kenneth Christie	Royal Roads (RRUFA)
Ian Sakinofsky	Ryerson (RFA)
Jean Valenti	Saint-Boniface (APCUSB)
James Crombie	Sainte-Anne (APPBUSA)
Kristin Cavoukian	SCFP 3902 (UT-SCFP3902)
Karen Harper	SCFP 3912 (DU-SCFP3912)
Michael Sjoerdsma	Simon Fraser (SFUFA)
Martin Van Bommel	St. Francis Xavier (StFXAUT)
Lorna Rourke	St. Jerome's (SJU-ASA)
Gül Caliskan	St. Thomas (FAUST)
Saeed Moshiri	St. Thomas More (STMFU)
Joseph Roy Gillis	Toronto (UTFA)
Marcus Harvey	Trent (TUFA)
Mike Eklund	UOIT (UOITFA)
Monica Prendergast	Victoria (UVicFA)
Lori Curtis	Waterloo (FAUW)
David Monod	Wilfrid Laurier (WLUFA)
Peter Zimmerman	Windsor (WUFA)
Jacqueline Romanow	Winnipeg (UWFA)
Terry Maley	York (YUFA)

Associations locales – N'ont pu assister

Athabasca (AUFA)
Atlantic (ASTFA)
Bishop's (APBU)
Brock (BUFA)
Carleton (CUASA)
Carleton Postdoc (CUPA)
Concordia U-C (CUEFA)
Dalhousie (DFA)
Hearst (APUH)
King's College (UKCTA)
McMaster – Bibliothécaires (MUALA)
Moncton à Shippagan (APPUMCS)
Mount Saint Vincent (MSVUFA)
NSCAD (FUNSCAD)
Osgoode Hall (OHFA)
Ottawa (APUO)
Saint Mary's (SMUFU)
Saint-Paul (APPUSP)
Saskatchewan (USFA)
SCFP 3909 (Manitoba)
St. John's (SJCFA)
St. Mary's U (StMUFA)
Western Ontario (UWOFA)

Déléguées / délégués des associations fédérées

Ken Heather	ACIFA
Martin Devitt	SEFPO

Déléguées / délégués des associations provinciales

Heather Bruce	CAFA
Jacqueline Holler	CUFA BC
Hector Guy Adigbidi	FNBFA/FAPPUNB
Scott Stewart	ANSUT

Associations provinciales – N'ont pu assister

Manitoba	MOFA
Ontario	OCUFA
Saskatchewan	SAUT

Représentante du personnel de l'ACPPU

Justine De Jaegher

Association provinciale ayant des arrangements spéciaux avec l'ACPPU

Jean Portugais	FQPPU

Déléguées / délégués suppléants et observateurs des associations locales, provinciales et fédérées

Andrew Biro	Acadia (AUFA)	Ricardo Acuña	Alberta (AASUA)

Maria Angerilli	BCIT (BCITFSA)
Kyla Epstein	BCIT (BCITFSA)
Deena Rubuliak	British Columbia (UBCFA)
Sheila Miller	Calgary (TUCFA)
Nick Papatheodorakos	Concordia PT (CUPFA)
Michelle Malin	Grant MacEwan (GMUFA)
Susan Hubers	Guelph (UGFA)
Alain A. Viau	Laval (SPUL)
Margot Kaszap	Laval (SPUL)
Claire Bilodeau	Laval (SPUL)
Aaron Chubbs	Lethbridge (ULFA)
Greg Flemming	Manitoba (UMFA)
Joseph Varga	McGill (APBM)
Ken Snelgrove	Memorial (MUNFA)
Amy Wadden	Memorial (MUNFA)
Roger Leblanc	Moncton (ABPPUM)
Hélène Albert	Moncton (ABPPUM)
Malaëka Bacon-Dussault	Moncton (ABPPUM)
Carolji Forgues	Moncton (ABPPUM)
Paul-Emile Mallet	Moncton (ABPPUM)
Leslie Jermyn	Queen's (QUFA)
Kevin Siebert	Regina (URFA)
Terezia Zoric	Toronto (UTFA)
Christine McLaughlin	UOIT (UOITFA)
Sheila McKee-Protopapas	Wilfrid Laurier (WLUFA)
Debbie Noble	Windsor (WUFA)
Arthur Hilliker	York (YUFA)
Anna Beukes	ACIFA
Brendan Bruce	CAFA
Annabree Fairweather	CUFA BC

Personnel de l'ACPPU

Tony Cantin	Directeur des finances, ressources humaines et opérations
Pam Foster	Directrice de la recherche et de l'action politique
Valérie Dufour	Directrice des communications
Marcel Roy	Planificateur de réunions et d'événements
Constance Hewitt	Adjointe administrative
Jordan Alexander	Adjointe administrative
Margaret McGovern-Potié	Adjointe exécutive au directeur général
Mona Chevalier	Agente de la négociation collective
Andrea Harrington	Agente de la négociation collective
Josh Piché	Administrateur des systèmes TI
Sadiya Abdulrahim	Agente des systèmes informatiques
Christina Muehlberger	Agente de la mobilisation des membres, de la syndicalisation et de liaison
Lauren Gatti	Graphiste
Laura Rashotte	Projets spéciaux

01. Ouverture de l'assemblée

Le président d'assemblée, Ted Montgomery, déclare la séance ouverte. Il informe les délégués que, même si la présente assemblée est en grande partie virtuelle, nous accomplissons tous notre travail académique sur des territoires autochtones, des Premières nations et des Métis spécifiques. Certains de ces territoires sont régis par des traités, mais certains n'ont jamais été cédés. Il demande aux délégués de réfléchir aux conditions dans lesquelles nous occupons ces espaces, aujourd'hui et toujours.

Le président d'assemblée fait plusieurs annonces concernant le déroulement de l'assemblée.

02. Adoption de l'ordre du jour

PRÉSIDENTE/NIPISSING : QUE l'ordre du jour soit adopté en l'état.

ADOPTÉE

03. Rapport du Comité des élections et des résolutions

a) Rapport des mises en candidature

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur le rapport, inclus

dans le cahier de documentation du Conseil, qui présente les candidatures aux postes du Comité de direction de l'ACPPU qui ont été reçues et jugées admissibles avant la date limite de présentation des candidatures.

ROYAL ROADS / LAVAL : QUE le rapport des mises en candidature soit adopté.

ADOPTÉE

Le président d'assemblée déclare la clôture des mises en candidature et invite Garth Steele, représentant du cabinet de vérification comptable Welch LLP à informer les délégués sur les modalités de scrutin pour les élections 2020-2021 des membres du Comité de direction.

Garth Steele indique aux délégués que le cabinet Welch LLP est désigné comme vérificateur financier de l'ACPPU et a été chargé d'administrer les élections du Conseil de l'ACPPU pour 2020. Les élections se tiendront par voie de scrutin électronique le vendredi 26 juin à compter de 14 h (HAE). Le scrutin restera ouvert 24 heures et se terminera le samedi 27 juin à 14 h (HAE). Tous les électeurs admissibles recevront un courriel contenant les instructions de vote.

04. Adoption du procès-verbal de l'assemblée tenue du 29 novembre au 1er décembre 2019

BRANDON / COLLÈGES MILITAIRES CANADIENS : QUE le procès-verbal de l'assemblée tenue du 29 novembre au 1er décembre 2019 soit adopté en l'état.

ADOPTÉE

a) Suivi des assemblées précédentes

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur une note incluse dans le cahier de documentation dans laquelle le directeur général fait le point sur le statut des résolutions en suspens présentées par les membres à l'assemblée du Conseil de novembre.

05. Remarques de la présidente de l'ACPPU

La présidente souhaite la bienvenue aux délégués du Conseil et les remercie pour le temps et les efforts qu'ils ou elles consacrent au travail des associations, surtout pendant cette période de bouleversement et de stress. De plus, elle mentionne que le président sortant James Compton et elle ont exécuté la directive adoptée par le Conseil en novembre dernier visant à obtenir le renouvellement du contrat de David Robinson à titre de directeur général de l'ACPPU pour la période du 1er juillet 2020 au 30 juin 2026. Elle remercie encore une fois les délégués de prendre le temps d'assister à la présente assemblée du Conseil.

06. Candidatures recommandées pour les prix de l'ACPPU

a) Prix Bernice-Schrank

PRÉSIDENTE / FAPPUNB : QUE le Prix Bernice-Schrank soit décerné à Jeanette Gaudet de l'Université de St. Thomas.

ADOPTÉE

b) Prix Donald-C.-Savage

PRÉSIDENTE-CNCAE/LAKEHEAD : QUE le Prix Donald-C.-Savage soit décerné à l'équipe de négociation de 2017 du personnel scolaire des CAAT du SEFPO.

ADOPTÉE

07. Composition des comités permanents de l'ACPPU

PRÉSIDENTE/CALGARY : QUE la liste des candidates et candidats recommandés pour siéger aux comités permanents de l'ACPPU, telle qu'elle est incluse dans le cahier de documentation, soit ratifiée par le Conseil.

ADOPTÉE

08. Questions d'ordre financier

a) Rapport financier – Rapport de neuf mois clos le 31 mars 2020 [à titre d'information]

Le trésorier présente les résultats financiers du troisième trimestre clos le 31 mars 2020.

b) Budget 2020-2021 [pour approbation]

TRÉSORIER/BRANDON : QUE le budget 2020-2021 soit approuvé.

ADOPTÉE

c) Nomination du vérificateur

TRÉSORIER/LAVAL : QUE le cabinet comptable Welch LLP soit désigné vérificateur de l'ACPPU pour l'exercice 2020-2021.

ADOPTÉE

09. Résolutions organisationnelles

a) Signataires autorisés

PRÉSIDENTE/BCIT : QUE le Conseil approuve la liste des signataires autorisés pour 2020-2021 telle qu'elle est incluse dans le cahier de documentation du Conseil.

ADOPTÉE

10. Rapport sur les élections

Le président d'assemblée annonce que les élections pour certains postes du Comité de direction de l'ACPPU sont maintenant en cours. Ces élections se termineront le samedi 27 juin à 14 h (HAE).

Le directeur général demande aux électeurs inscrits qui n'ont pas reçu leur bulletin de vote ou qui éprouvent des difficultés techniques de l'informer du problème par courriel. Il s'assurera d'en faire part au vérificateur pour un suivi.

11. Élection du président d'assemblée et du vice-président d'assemblée

Le président sortant indique avoir reçu une candidature pour le poste de président d'assemblée du Conseil, une candidature pour le poste de vice-président d'assemblée et une candidature pour le poste de membre du Comité des élections et des résolutions.

Le président sortant annonce que Ted Montgomery est élu président d'assemblée du Conseil par acclamation, Cindy Oliver, vice-présidente d'assemblée, et Robin Vose, membre du Comité des élections et des résolutions.

12. Rapports annuels

a) Rapport de la présidente

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur le rapport de la présidente qui est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

b) Rapport du directeur général

Le président d'assemblée attire l'attention des délégués sur le rapport du directeur général qui est inclus dans le cahier de documentation du Conseil.

13. Questions diverses

Le président d'assemblée remercie tous les membres du personnel qui ont contribué à l'organisation de la présente assemblée. Il rappelle aux délégués que la clôture du vote pour l'élection de certains membres du Comité de direction est fixée au samedi 27 juin à 14 h (HAE), et il encourage les délégués à rester et voter.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Note

Date : Le 23 octobre 2020

Destinataires : Membres du Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : David Robinson, directeur général de l'ACPPU

Objet : **Avis de modification du Règlement administratif de l'ACPPU**

La *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* (*Loi BNL*) autorise une organisation à tenir une assemblée virtuelle de ses membres si les règlements administratifs ou les statuts le prévoient expressément. Les statuts de prorogation et le Règlement administratif actuel de l'ACPPU ne contiennent aucune disposition au sujet des assemblées virtuelles du Conseil. La pandémie en cours et les restrictions imposées aux déplacements et à la tenue de rencontres en personne exigent donc que l'ACPPU modifie son Règlement administratif afin d'autoriser le Conseil à organiser des assemblées virtuelles lorsque cela est nécessaire ou requis.

Les principaux changements proposés dans le Règlement modificatif ci-joint se résument comme suit :

- Le sous-alinéa 8.1m.i. porte sur les assemblées partiellement virtuelles de membres. La règle par défaut de la *Loi BNL* prévoit qu'une assemblée de membres peut être tenue en personne dans un lieu physique où les membres ont la possibilité de participer à distance par voie électronique si l'organisation met à disposition une telle installation de communication (ci-après dénommée une « assemblée partiellement virtuelle ». Si les règlements administratifs sont muets sur la participation électronique à une assemblée de membres ou s'ils ne contiennent aucune disposition interdisant la participation électronique, les assemblées partiellement virtuelles sont alors autorisées. Bien qu'il s'agisse là de la règle par défaut de la *Loi BNL*, cette disposition est incluse dans le projet de Règlement administratif ci-joint dans un souci de clarté et d'exhaustivité.

- Le sous-alinéa 8.1m.i. a pour objet de prévoir la tenue d'une assemblée entièrement virtuelle de membres (par opposition à une assemblée partiellement virtuelle). Tel qu'il est mentionné plus haut, la règle par défaut de la *Loi BNL* prévoit que les assemblées entièrement virtuelles de membres ne sont pas autorisées, sauf si les règlements administratifs le prévoient expressément.

- Le sous-alinéa 8.1m.i. porte sur le vote en cas de participation par moyen de communication électronique à une assemblée partiellement virtuelle ou entièrement virtuelle de membres. En effet, la méthode de votation électronique offerte aux membres doit créer l'équivalent fonctionnel d'un scrutin secret.

CAUT ACPPU
David Robinson // EXECUTIVE DIRECTOR // DIRECTEUR GÉNÉRAL
2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel \ Tél. 613-820-2270 ext. 188 Fax \ Téléc. 613-820-7244 Email \ Courriel robinson@caut.ca
www.caut.ca

RÈGLEMENT ADMINISTRATIF Nº 5

Règlement administratif modifiant le Règlement administratif nº 1

CANADIAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY TEACHERS / ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURSD'UNIVERSITÉ

IL EST DÉCRÉTÉ que le Règlement administratif nº 1 de la CANADIAN ASSOCIATION OF UNIVERSITY TEACHERS / l'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (l'organisation), organisation constituée sous le régime de la *Loi canadienne sur les organisations à but non lucratif* (L.C. 2009, ch. 23), constitue un règlement de l'organisation et qu'il est modifié comme suit :

1. **MODIFICATION**

L'article 8 (Conseil) est modifié par l'insertion, après le paragraphe 8.1 l. (Vote postal), d'un nouvel alinéa 8.1 m. qui s'énonce comme suit :

« m. Assemblée des membres tenue par voie électronique – Nonobstant toute autre disposition des règlements administratifs de l'Association :

i. toute personne ayant droit d'assister à une assemblée du Conseil peut y participer, conformément aux règlements, en se servant d'un moyen de communication téléphonique, électronique ou autre qui permet à tous les participants de communiquer adéquatement entre eux durant l'assemblée, dans la mesure où l'Association met à disposition un tel moyen de communication. Une personne participant à une assemblée du Conseil de cette façon est réputée, pour l'application de la Loi, être présente à l'assemblée;

ii. les administrateurs peuvent prévoir qu'une assemblée du Conseil sera tenue entièrement, conformément aux règlements, par un moyen de communication téléphonique, électronique ou autre qui permet à tous les participants de communiquer adéquatement entre eux durant l'assemblée.

iii. Un vote tenu lors d'une assemblée du Conseil peut se faire par un moyen de communication téléphonique, électronique ou autre si le moyen utilisé permet, à la fois :

1. de recueillir les votes de façon à ce qu'ils puissent être vérifiés subséquemment;

2. de présenter le résultat du vote à l'Association sans qu'il soit possible à celle-ci de savoir quel a été le vote de chaque membre ou groupe de membres. »

2. **CODIFICATION**

La modification introduite par le présent Règlement administratif nº 5, à la date de son entrée en vigueur, est incorporée au Règlement administratif nº 1 et publiée en tant que règlement administratif codifié de l'Association.

CERTIFIÉ comme étant le Règlement administratif nº 5, approuvé par une résolution des administrateurs de l'Association le _____ 2020 et approuvé par une résolution extraordinaire des membres de l'Association habiles à voter, dûment adoptée en conformité avec les règlements administratifs de l'Association le _____ 2020.

FAIT en date du _____ 2020.

_____	_____
[*Insérer le nom*]	[*Insérer le nom*]
Titre :	Titre :

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Recommandation pour le Prix Lee-Lorch 2020

Date: Le 10 octobre 2020

Destinataire: Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : James Compton, président sortant de l'ACPPU

Le Prix Lee-Lorch de l'ACPPU vise à souligner le travail d'un membre du personnel académique qui a excellé dans chacun des trois principaux aspects de la vie universitaire ou collégiale : l'enseignement, la recherche et les services à l'établissement et à la communauté. Le lauréat ou la lauréate est une personne qui a contribué de façon marquée à la vie de ses étudiants, de son établissement, de son domaine d'étude et de la communauté.

Au nom du jury ayant évalué les candidatures reçues, j'ai le plaisir de recommander que le Prix Lee-Lorch 2020-2021 de l'ACPPU soit décerné à Geoff Rayner-Canham, Ph. D., du Département de chimie et des sciences environnementales de l'Université Memorial de Terre-Neuve.

CAUT ACPPU

Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA
Pat Armstrong // York
Sue Blair // UNB
Sarika Bose // UBC
Kate Cushon // Regina
James Compton // Western Ontario
Serge Jolicœur // Moncton
Alison Hearn // Western Ontario
Laurence McFalls // Montréal
Peter McInnis // St. Francis Xavier
David Newhouse // Trent
Momin Rahman // Trent
Yalla Sangaré // Sainte-Anne
Marc Schroeder // Mount Royal
Robin Whitaker // Memorial

cope225sepb.ca

CAUT Equity Committee

Comité de l'équité de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Recommandation pour le Prix Sarah-Shorten

Date : Le 16 octobre 2020

Destinataire : Conseil de l'ACPPU

Expéditeurs : Pat Armstrong et Momin Rahman, coprésidents

Le Comité de l'équité de l'ACPPU est heureux de recommander Geneviève Boulet à titre de lauréate du Prix Sarah-Shorten. Mme Boulet est professeure agrégée en didactique des mathématiques à l'Université Mount Saint Vincent et a occupé plusieurs postes au sein de la Mount Saint Vincent University Faculty Association (MSVUFA), dont celui de négociatrice en chef. Elle a été la première femme à exercer ces fonctions.

Comme en témoigne l'une des lettres de recommandation accompagnant sa candidature, Geneviève Boulet a largement contribué à défier l'oppression du système patriarcal dans le secteur de l'enseignement supérieur par son approche féministe de la négociation et par son oeuvre éducative visant l'avancement des femmes et des filles en science, technologie, ingénierie et mathématiques (STIM).

En tant que négociatrice en chef, Mme Boulet a contribué à l'analyse de la convention collective de la MSVUFA dans une perspective féministe, menant à de nombreux gains importants pour les membres des groupes d'équité, notamment :

- amélioration de congés, comme les congés pour violence familiale, pour soins de compassion et pour proches aidants;
- reconnaissance accrue du travail de service, outre le travail au sein de comités officiels;
- conclusion d'un protocole d'entente sur le Recrutement et le maintien en poste des membres du corps professoral, bibliothécaires, et moniteurs et monitrices de laboratoire.

Dans son enseignement et ses activités professionnelles, elle vise l'avancement des filles et des femmes dans le domaine des mathématiques. Au-delà de ses travaux de recherche et de son enseignement, elle déploie ses efforts directement au sein de la communauté, sous forme d'ateliers, de conférences et de relations avec les médias.

Mme Boulet vise la réalisation d'avancées féministes au moyen d'une approche féministe axée sur la collaboration et le travail d'équipe, ainsi que l'action collective et individuelle.

Le Comité de l'équité de l'ACPPU a l'honneur de proposer Geneviève Boulet à titre de lauréate de ce prix.

CAUT Librarians' & Archivists' Committee
Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU
89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Recommandation pour le Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites de l'ACPPU

Date: Le 19 octobre 2020

À : Conseil de l'ACPPU

De : Kate Cushon, présidente

Le Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites a été créé en 1994 dans le but de récompenser les bibliothécaires, les archivistes et les autres membres du personnel académique qui contribuent de manière exceptionnelle à l'avancement du statut ou des conditions de travail des bibliothécaires et des archivistes d'université et de collège au Canada. Le Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU est heureux de recommander la candidature d'Harriet Sonne De Torrens, de l'Université de Toronto.

La carrière d'Harriet Sonne De Torrens est un bon exemple de persévérance dans le militantisme et la défense des intérêts. Cette dernière a apporté un nombre véritablement impressionnant de contributions à l'avancement du statut et des conditions de travail des bibliothécaires d'université à l'échelon local, régional et national. Elle a fait preuve d'un attachement sans faille à la pratique de la bibliothéconomie au niveau universitaire, recevant même un prix dans ce domaine de l'Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario (OCUFA) après quatre années seulement de pratique professionnelle dans un poste permanent.

C'est à l'Université de Toronto, dans le cadre de son mandat au Comité des bibliothécaires de l'UTFA, en 2007, qu'Harriet a commencé ses efforts pour unir les bibliothécaires d'université et défendre leurs intérêts. Ses talents, son dévouement et son leadership ont été immédiatement remarqués et respectés, et continuent d'être la pierre de touche pour la communauté des bibliothécaires de l'Université de Toronto. En 2010, par suite d'une nomination, elle a accepté d'assumer la présidence du Comité des bibliothécaires de l'UTFA. Signe de reconnaissance de son habileté à promouvoir le message voulant que les bibliothécaires soient des partenaires à part entière du corps professoral de l'Université dans l'exécution de la mission que celle-ci s'est donnée – et à personnifier ce message au fil de sa carrière –, ses collègues ont demandé qu'elle reste en poste pour le nombre maximum d'années consécutives permis, soit six ans. Par la suite, Harriet a accepté un mandat de deux ans au Comité exécutif de l'UTFA comme membre à titre personnel, de

CAUT ACPPU
Kate Cushon // CHAIR // PRÉSIDENTE // REGINA
Jennifer Dekker // Ottawa
Orvie Dingwal // Manitoba
Jane Lamothe // Saskatchewan
Kathleen Scheaffer // Toronto
Daniel Scott // Laurentian/Laurentienne
Katherine Watmough // Thompson Rivers

2016 à 2018. Elle est ensuite redevenue présidente du Comité des bibliothécaires de l'UTFA, poste qu'elle occupera jusqu'en juin 2022.

Depuis 2010, elle a organisé plus de 30 activités et consultations, de même qu'élaboré et distribué plus de 10 sondages visant à recueillir les questions, les opinions, les idées et les préoccupations des bibliothécaires concernant le document *Policies for Librarians* de l'Université de Toronto. Durant cette période, elle a sensibilisé ses collègues au fait que ce document n'avait pas l'objet d'une refonte majeure depuis son adoption en 1978. En rassemblant et en faisant connaître les commentaires de la communauté (recueillis en personne et en ligne), elle a su faire comprendre à la communauté de l'Université de Toronto l'importance des *Policies for Librarians* et les lacunes qu'elles comportaient, tout en cultivant la solidarité parmi les quelque 160 bibliothécaires répartis dans les trois campus de l'Université.

Sur la scène nationale, Harriet s'est distinguée par le dévouement inlassable et constant montré envers ses collègues dans le cadre de ses activités au sein de l'ACPPU et de l'ACBAP. Même si elle ne sert pas l'ACPPU à un poste électif, elle s'est merveilleusement servie de la liste de diffusion électronique nationale de l'ACPPU et de la récente Conférences des bibliothécaires et des archivistes pour diffuser des messages importants à ses collègues de partout au pays.

Parallèlement à travail d'intérêt général, Harriet s'est engagée dans des activités savantes qui appuient et renforcent directement son militantisme, lui permettant de joindre un auditoire plus vaste que celui qu'elle pourrait atteindre par sa participation à des organisations locales, provinciales, nationales ou même internationales. Elle est l'auteure d'articles et de chapitres consacrés à la liberté universitaire pour les bibliothécaires d'université, au statut académique, à l'autonomie professionnelle, à l'importance de prendre part à des activités savantes, à l'histoire du militantisme des bibliothécaires d'université à l'Université de Toronto, ainsi qu'à ce qui confère à la défense des intérêts son caractère si crucial.

Il est rare de trouver un militantisme si engagé, constant et efficace. Harriet Sonne de Torrens se voue à sa profession et à ses collègues de toutes les manières que le Prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites de l'ACPPU vise à encourager, à souligner et à récompenser.

89 COUNCIL CONSEIL

Rapport de l'ACPPU sur la liberté académique à la Faculté de droit de l'Université de Toronto

Octobre 2020

CAUT ACPPU

Canadian Association of University Teachers
Association canadienne des professeures et professeurs d'université
www.caut.ca

Rapport de l'ACPPU sur la liberté académique à la Faculté de droit de l'Université de Toronto[1]

Le présent rapport porte sur les faits qui ont conduit à la décision prise par le doyen de la Faculté de droit de l'Université de Toronto de mettre fin à la procédure d'embauche de la juriste Valentina Azarova après qu'elle eut été sélectionnée comme directrice du Programme international des droits de la personne (IHRP). L'action aurait été précipitée suite aux pressions exercées par un juge en exercice, également donateur majeur de l'université, au détriment apparent de la liberté académique de Mme Azarova.

Le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU a examiné les éléments de preuve et les témoignages liés à l'affaire, dont la plupart sont accessibles au public. Le comité a conclu que la preuve disponible est suffisante pour étayer les allégations de violation grave de la liberté académique de Mme Azarova et justifier l'imposition de la sanction de blâme de l'ACPPU à l'administration de l'Université de Toronto.

Contexte

Le Programme international des droits de la personne (IHRP) a été créé en 1987 par la Faculté de droit avec pour mission de faire progresser le domaine du droit international des droits de la personne. Le programme a offert dans un premier temps des possibilités d'apprentissage par l'expérience aux étudiants dans le cadre de stages d'été et de groupes de travail bénévoles. Puis, en 2002, l'expansion du programme a permis d'intégrer une clinique internationale des droits de la personne et une série de conférences sur les droits de la personne. Depuis lors, les activités ont varié de la représentation directe des clients au travail d'élaboration des politiques en mettant l'accent sur l'apport d'une expertise juridique à la société civile. En 2010, l'IHRP a remporté un prix Lexpert-Zenith pour ses activités de défense des droits de la personne et, en 2013, l'Université de Toronto lui a attribué le prix Ludwik and Estelle Jus Memorial Human Rights.

La structure de gouvernance de l'IHRP a été modifiée en 2003 lorsque la Faculté de droit a créé un comité consultatif composé de membres éminents de la profession juridique et du milieu académique. En 2009, un comité consultatif de la faculté a été mis sur pied pour mieux harmoniser l'IHRP avec la mission et les objectifs généraux de recherche de la Faculté de droit. Le comité consultatif de la faculté examine et approuve toutes les initiatives de plaidoyer et fournit des conseils stratégiques sur l'ensemble de la programmation.

Le poste d'administrateur académique de directeur de l'IHRP a pour rôle d'assurer un leadership et un soutien cliniques, éducatifs et administratifs. Son titulaire supervise les initiatives de plaidoyer, la clinique, la série de conférences, les groupes de travail, les publications, les stages et les programmes de mentorat de l'IHRP. Il est en plus appelé à encadrer les étudiants, à élaborer et mettre en œuvre des programmes de formation juridique clinique, et à organiser et diriger des ateliers, des conférences et des recherches.

Valentina Azarova est une juriste, éducatrice et chercheure internationalement reconnue. Elle a obtenu en 2008 un baccalauréat en droit avec très haute distinction de l'Université de Westminster et en 2014 un doctorat en droit international public du Centre irlandais des droits de la personne à l'Université national d'Irlande, à Galway. Elle a occupé plusieurs postes de recherche et d'enseignement, dont un stage postdoctoral au Centre de droit public mondial et à la Faculté de droit de l'Université Koç à Istanbul, un stage de boursière de recherche invitée à l'Université d'Europe centrale et un poste de maître de conférences adjoint à l'Université palestinienne de Birzeit.

Mme Azarova se spécialise dans les questions juridiques et les droits de la personne découlant de la détention des immigrants, le commerce des armes et l'occupation et l'annexion. S'agissant de ce dernier domaine, elle a rédigé

1. Ce rapport a été élaboré par le personnel de l'ACPPU et approuvé par le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU.

plusieurs articles et chapitres de livres sur l'application du droit international et des obligations découlant des traités dans le contexte de l'occupation israélienne des territoires palestiniens. Mme Azarova est également une défenseure des droits de la personne, conseillère juridique du Global Legal Action Network[2] et chercheure en droit auprès d'Al-Haq[3], une organisation indépendante de défense des droits de la personne basée en Cisjordanie, dont les principaux donateurs sont l'Union européenne, l'Agence suédoise de coopération internationale au développement, le Bureau du représentant du Danemark à Ramallah, le Bureau du représentant de l'Irlande en Palestine et le Bureau du représentant de la Norvège auprès de l'Autorité palestinienne.

Chronologie des événements

Fin juillet 2020, à l'issue d'un processus de recrutement concurrentiel pour le poste vacant de directeur de l'IHRP, un comité d'embauche formé de la doyenne adjointe Alexis Archbold, de la professeure Audrey Macklin et de l'adjoint de recherche de l'IHRP Vincent Wong a sélectionné à l'unanimité Valentina Azarova comme le meilleur choix. Suite à la recommandation du comité d'embauche et aux vérifications ultérieures des références, Vincent Wong a pris contact le 6 août avec la doyenne adjointe Alexis Archbold pour demander si une offre avait été faite à Mme Azarova. Dans sa réponse du 9 août, la doyenne adjointe a indiqué qu'elle rencontrerait Robyn Hunter[4] du service des ressources humaines de l'Université pour « discuter de notre offre à Valentina ».

> Bonjour Vince,
>
> J'espère que vous avez passé une bonne semaine. Je viens de rentrer en ville après avoir été à l'extérieur sans accès à Internet. J'ai rencontre (sic) prévue avec Robyn demain pour discuter de notre offre à Valentina. Je compte prendre contact avec elle dès mardi matin. Elle sait que nous ne serions pas en contact à nouveau avant cette semaine.
>
> Je vous ferai savoir comment les choses se passent.
>
> Merci.
> Alexis
>
> Alexis Archbold, LL.B.
> Doyenne adjointe, programme Juris Doctor
> Université de Toronto, Faculté de droit

Mme Azarova affirme que la doyenne adjointe Archbold lui a proposé verbalement, le 11 août, le poste de direction de l'IHRP par visioconférence au cours de laquelle ils ont discuté du salaire, de la pension, de la date de prise de fonctions et de la durée du contrat. Mme Azarova indique qu'elle a accepté l'offre verbalement le 19 août.

Le 20 août, la doyenne adjointe a écrit aux membres du comité d'embauche pour les informer que l'Université amorçait les démarches pour aider Mme Azarova à effectuer sa demande de permis de travail. Elle a également précisé que l'Université souhaitait trouver un moyen permettant à Mme Azarova d'entrer en fonctions avant qu'elle n'obtienne son permis de travail.

> Bonjour Audrey et Vince,
>
> Je veux juste vous faire savoir que je continue à faire avancer ce dossier. J'ai parlé trois fois avec Valentina depuis que nous avons décidé de soutenir sa candidature. Elle semble être de plus en plus enthousiaste à chaque fois que je lui parle.

---

2. Voir https://www.glanlaw.org/
3. Voir http://www.alhaq.org/
4. Robyn Hunter a également participé à la première série d'entretiens pour le poste.

Je me suis entretenue hier avec un avocat en immigration et je rencontrerai demain les avocats en droit du travail de l'U. de T. En bref, nous espérons trouver un moyen pour que Valentina prenne ses fonctions avant d'avoir un permis de travail canadien en main. L'avocat en immigration laisse entendre qu'elle pourrait l'obtenir dans 2 ou 3 mois. Nous devrons attendre d'ici là le résultat de nos démarches.

Valentina est disposée à commencer à travailler à distance immédiatement. Elle prévoit de déménager au Canada d'ici décembre.

Je vous ferai savoir ce qu'il en est après la réunion de demain.

Merci.
Alexis

Alexis Archbold, LL.B.
Doyenne adjointe, programme Juris Doctor
Université de Toronto, Faculté de droit

Comme l'a indiqué la doyenne adjointe, l'Université a proposé d'embaucher initialement Mme Azarova comme consultante ou entrepreneure de sorte qu'elle puisse se préparer à son rôle avant que son travail sur le campus ne commence le 11 janvier 2021. Le 21 août, la doyenne adjointe Archbold a écrit au comité d'embauche pour lui signaler que les avocats de l'Université avaient confirmé que Mme Azarova pourrait commencer à travailler en tant qu'entrepreneure indépendante en attendant son permis de travail :

Des discussions positives se poursuivent avec Valentina et d'autres parties intéressées. Me suis entretenue aujourd'hui avec les avocats en droit du travail, qui ont confirmé que nous pouvions embaucher Valentina comme entrepreneure indépendante et l'intégrer dans le poste permanent lorsqu'elle aura son permis en main. Valentina est satisfaite de cet arrangement. La prochaine étape consistera à la mettre directement en relation avec l'avocat en droit du travail pour s'assurer que le délai de 3 mois qu'il m'a donné est en fait réaliste dans sa situation.

Bonne fin de semaine!

Alexis Archbold, LL.B.
Doyenne adjointe, programme Juris Doctor
Université de Toronto, Faculté de droit

Par la voie d'un courriel daté du 22 août, la doyenne adjointe présente Mme Azarova à Peter Rekai, l'avocat en immigration que l'Université a engagé pour l'aider à effectuer sa demande de permis de travail.

Expéditrice : Alexis Archbold
Date : Samedi 22 août 2020 à 14 h 16
Objet : Réunion du lundi 24 août à 10 h HNE
Destinataires : Peter Rekai, Valentina Azarova

Chers Peter et Valentina,

Peter, j'ai le plaisir de vous présenter Valentina. Peter est l'avocat en immigration avec qui j'ai discuté des circonstances de votre embauche à l'IHRP.

Peter, merci beaucoup d'avoir accepté de rencontrer Valentina pour discuter des démarches à entreprendre pour obtenir un permis de travail canadien (et finalement la résidence permanente).

Comme vous le savez tous les deux, nous sommes désireux de trouver la voie la meilleure et la plus rapide pour que Valentina obtienne un permis de travail au plus tard le 31 décembre 2020.

Peter, Valentina est disponible pour vous rencontrer lundi 24 août à 10 h HNE. Je m'en remets à vous pour planifier la réunion sur Zoom et organiser les autres détails. Je ne me joindrai pas à vous pour cette réunion. Un grand merci à vous deux. Passez une bonne fin de semaine!

Alexis

La doyenne adjointe a fait le suivi avec Mme Azarova par courriel le 24 août pour s'assurer qu'elle avait parlé à l'avocat en immigration. Mme Azarova a répondu pour confirmer qu'elle l'avait fait et fourni un résumé des conseils qu'elle avait reçus.

Lundi 24 août 2020 à 21 h 05, Alexis Archbold écrit :

Bonjour Valentina,

J'espère que vous allez bien. Je veux seulement vérifier si Peter a communiqué avec vous aujourd'hui.

Merci beaucoup.
Alexis

Alexis Archbold, LL.B.
Doyenne adjointe, programme Juris Doctor
Université de Toronto, Faculté de droit
www.law.utoronto.ca
www.bfl.law.utoronto.ca

Expéditrice : Valentina Azarova
Envoyé le 24 août 2020 à 21 h
Destinataire : Alexis Archbold
Objet : Vérification

Bonjour Alexis,

Oui, Peter a communiqué avec moi, et j'avais l'impression qu'il allait vous parler et n'a donc pas fait le point avec vous de manière proactive.

En bref, c'est que la voie à suivre serait d'adopter une double approche pour ce qui est d'obtenir un visa de travail, puisque toutes les autres voies seraient trop risquées en termes de temps à ce stade-ci et en raison des circonstances liées à la COVID-19 : a) une demande de visa de travail basée sur une évaluation du marché et l'impossibilité de trouver un candidat canadien de valeur comparable; b) une demande de visa de travail basée sur ma contribution en tant que professionnelle qualifiée au Canada. La seconde étant moins exigeante en ressources. Si cela fonctionne, alors l'autre voie peut être abandonnée à mi-chemin. Il a fait observer que pour garantir un résultat d'ici décembre au plus tard, les deux demandes doivent être amorcées simultanément le plus tôt possible. La bonne nouvelle est que ni l'une ni l'autre ne requiert ma présence à un moment donné, et que leur succès garantirait ma capacité à obtenir un visa de travail à la frontière dès mon arrivée au Canada.

Lors d'un appel le 1er septembre, la doyenne adjointe a fait savoir à Mme Azarova qu'elle recevrait, au cours de la semaine du 7 septembre, un contrat écrit confirmant les détails de ses conditions de travail qui avaient été discutées précédemment. Le 3 septembre, la doyenne adjointe a écrit à Mme Azarova pour confirmer que le processus de recrutement se déroulait sans heurts :

> *Jeudi 3 septembre 2020 à 14 h 08, Alexis Archbold écrit :*
>
> Bonjour Valentina,
>
> Je vous remercie encore de m'avoir rencontré cette semaine. Comme nous en avons discuté, je prends plusieurs mesures à cet effet pour faire avancer les choses, notamment faire le suivi auprès du cabinet d'avocats international au sujet du contrat d'entrepreneure indépendante, rédiger un résumé des dispositions qui seraient incluses dans un contrat de travail ultérieur, et travailler avec Peter à la présentation de la demande de contribution particulière et de la demande d'une EIMT [Étude d'impact sur le marché du travail] préalables à l'obtention de votre permis de travail. Je suis allée de l'avant sur tous ces fronts et j'attends des réponses. J'espère pouvoir vous mettre à jour très prochainement.
>
> Meilleures salutations,
> Alexis

Le 4 septembre (le vendredi précédant la fin de semaine de la Fête du travail), la situation a soudainement pris une tournure différente. La doyenne adjointe Archbold a informé la présidente du comité d'embauche, la professeure Audrey Macklin, qu'un juge en exercice de la Cour canadienne de l'impôt, qui est aussi un ancien étudiant et un donateur important, avait contacté un responsable de la collecte de fonds à l'Université. Il n'est pas clair comment le juge a appris la sélection de Mme Azarova puisque le processus de recrutement était encore confidentiel à ce moment-là. La professeure Macklin s'est fait dire que le juge avait exprimé des objections à la nomination de Mme Azarova à cause de ses travaux sur Israël et la Palestine. La doyenne adjointe a aussi dit que le juge allait appeler le doyen de la Faculté de droit, Edward Iacobucci. La professeure Macklin a consigné les notes suivantes ce jour-là :

a. La doyenne adjointe [Archbold] me contacte : la directrice des anciens étudiants/de l'avancement (je crois qu'il s'agit de Jennifer Lancaster, mais je ne suis pas sûre) a reçu un appel d'un ancien étudiant au sujet des travaux de VA [Valentina Azarova] sur Israël et la Palestine.
b. L'ancien étudiant – un juge des impôts – a fait savoir au membre du personnel des anciens étudiants/de l'avancement qu'il comptait appeler Ed [doyen Iacobucci].
c. J'ai exprimé mon inquiétude et dit espérer qu'Ed ne serait pas influencé par l'intervention d'un ancien étudiant sur le processus de recrutement à l'U. de T. [5].

Le 6 septembre (le dimanche de la fin de semaine de la Fête du travail), le doyen Iacobucci a téléphoné à la professeure Macklin pour lui annoncer que le processus de recrutement était interrompu pour deux raisons. Premièrement, le doyen a indiqué qu'il était inapproprié d'embaucher Mme Azarova comme entrepreneure indépendante avant qu'elle n'obtienne son permis de travail. Deuxièmement, il a noté que lors des négociations avec la doyenne adjointe, Mme Azarova a demandé l'autorisation de poursuivre ses travaux à l'étranger pendant la partie des vacances d'été où aucun cours ou programme n'était dispensé à la Faculté de droit. Il a indiqué qu'un tel arrangement serait tout à fait inapproprié. Lorsque la professeure Macklin s'est inquiétée de savoir que les travaux de la professeure Azarova sur Israël et la Palestine avaient influé sur la décision du doyen, ce dernier aurait répondu que « c'est un sujet de préoccupation, mais étant donné les autres sujets de préoccupation, je n'ai pas besoin d'aborder la troisième ».

---

5. Des extraits des notes de la professeure Macklin ont été publiés en ligne dans le *Globe and Mail* le 23 septembre 2020 : « *Tax Court judge accused of pressuring U of T law school not to hire human-rights scholar identified* ».

Le 10 septembre, la doyenne adjointe Archbold a écrit à Vincent Wong, le troisième membre du comité d'embauche, pour l'informer de la décision d'annuler l'offre à Mme Azarova :

> Expéditrice : Alexis Archbold
> Envoyé le jeudi 10 septembre 2020 à 17 h 27
> Destinataire : Vincent Wong
> c.c. Audrey Macklin
> Objet : Mise à jour – Poste de directeur de l'IHRP
>
> Bonjour Vince,
>
> Merci de prendre des nouvelles. Malheureusement, la situation de Valentina en matière d'immigration s'est révélée plus compliquée que nous le pensions, et les outils dont nous disposons pour y faire face ont été moins nombreux que nous l'espérions. Par conséquent, après nous être entretenus avec les hauts responsables des RH, nous avons conclu hier que nous ne pouvions pas donner suite à sa candidature. J'ai informé Valentina aujourd'hui de la décision. Je sais que c'est une nouvelle décevante.
>
> Nous entreprenons dès maintenant les démarches pour réexaminer les candidatures canadiennes que nous avons prises en considération. Le doyen mènera un deuxième et un troisième tour d'entretiens la semaine prochaine.
>
> Je vous ferai savoir comment les choses se passent.
>
> Alexis

Par visioconférence, la doyenne adjointe a annoncé à Mme Azarova que « nous avons heurté un mur ». Alors que c'est l'Université qui avait initialement suggéré que Mme Azarova soit embauchée comme consultante, la doyenne adjointe lui a alors dit que les avocats en immigration mettaient en garde l'Université « contre les risques très élevés » que courrait celle-ci si elle devait engager Mme Azarova pour un contrat de consultante à court terme. La doyenne adjointe a également indiqué que le programme a été sans directeur pendant trop longtemps pour attendre que le permis de travail soit disponible, et qu'il y avait d'autres « choses qui se passaient à l'école de droit » qu'elle n'a pas précisées.

Le 11 septembre, la professeure Macklin a démissionné du comité d'embauche et de la présidence du comité consultatif de la faculté de l'IHRP. Peu de temps après, les autres membres du comité consultatif de la faculté – les professeurs Vincent Chiao, Anna Su et Trudo Lemmens – ont aussi remis leur démission. Le 12 septembre, deux anciens directeurs de l'IHRP, Carmen Cheung et Samer Muscati, ont écrit au doyen pour lui faire part de leurs préoccupations concernant ce qu'ils considéraient comme une ingérence politique dans le processus de recrutement.

> Nous sommes […] vivement préoccupés par la succession des événements, qui suggère fortement l'ingérence extérieure abusive d'un membre de la magistrature dans l'embauche du directeur de l'IHRP ainsi qu'une violation grave de la confidentialité dans le processus de recrutement. Étant donné que la nature essentielle de la pratique internationale des droits de la personne est d'obliger les dirigeants à rendre des comptes, toute personne nommée au poste de directeur de l'IHRP et les travaux qu'elle réalise feront inévitablement l'objet de critiques de la part de certains milieux.

Le 15 septembre, les autres membres du personnel de l'IHRP, Ashley Major et Vincent Wong, ont rencontré la doyenne adjointe Archbold pour discuter de la programmation de l'IHRP pour l'année à venir, et notamment de l'annulation abrupte de la candidature de Mme Azarova et de la décision du doyen de prendre en charge le processus de recrutement. Des inquiétudes ont été exprimées au sujet de l'ingérence indue et inappropriée dans le processus du comité d'embauche. Vincent Wong a fait valoir que l'offre faite à Mme Azarova devrait être rétablie et a demandé à la

doyenne adjointe s'il était possible que le doyen Iacobucci reconsidère sa décision. Ce à quoi la doyenne adjointe a répondu que c'était très peu probable. Le 16 septembre, Vincent Wong a démissionné de son poste rémunéré d'associé de recherche.

> Expéditeur : Vincent Wong
> Envoyé le mercredi 16 septembre 2020 à 20 h 54
> Destinataire : Alexis Archbold
> Objet : [IHRP] Avis de démission
> Importance : Haute
> Chère Alexis,
>
> C'est bien à regret que je vous envoie le présent courriel pour vous transmettre ma démission de mon poste d'associé de recherche au Programme international des droits de la personne avec un préavis de deux semaines.
>
> J'ai beaucoup réfléchi à cette décision qui a été incroyablement difficile à prendre mais à laquelle je crois fermement. Quand je me suis porté volontaire pour me joindre à vous et à Audrey au comité d'embauche chargé de sélectionner un nouveau directeur, je l'ai fait en toute bonne foi pour que notre processus soit équitable et transparent et que notre choix, compte tenu de notre expertise et de nos connaissances institutionnelles, soit respecté. Vous, Audrey et moi sommes arrivés à la conclusion que Valentina, compte tenu de sa grande expérience, de son travail novateur et de son esprit vif, était le choix numéro un du consensus. C'est pourquoi une offre lui a été faite. Je suis d'avis que, depuis lors, le processus de recrutement d'un directeur n'a pas été traité avec objectivité, équité et transparence. Cette tournure soudaine des événements et le retrait de l'offre faite à Valentina soulève de graves préoccupations quant à l'abus de la procédure, d'une influence extérieure inappropriée et de la liberté académique. J'espérais cependant que l'administration reconnaîtrait ces sérieux problèmes et prendrait des mesures pour y remédier, et en particulier rétablirait Valentina dans les fonctions de directrice. Cela ne semble toutefois pas être une possibilité réaliste. Pour être tout à fait honnête, j'ai l'impression que la confiance a été irrévocablement brisée. En conséquence, j'estime que je dois quitter l'IHRP.

Face à des critiques croissantes, le doyen a émis une déclaration aux membres de la Faculté de droit le 17 septembre. Il a nié qu'une offre d'emploi ait été faite et déclaré que la décision d'embauche n'avait pas été influencée par des pressions extérieures :

> Expéditeurs : lawprofs-l Tous les professeurs de l'école de droit au nom du Bureau du doyen – Droit
> Envoyé le jeudi 17 septembre 2020 à 18 h 34
> Destinataires : LAWPROFS-L@LISTSERV
> Objet : Message du doyen
>
> Chers collègues,
>
> Je vous adresse la présente lettre, que je vais partager avec les membres de la collectivité élargie qui font enquête, pour vous fournir plus de détails sur le recrutement d'un directeur non universitaire du Programme international des droits de la personne (IHRP). Permettez-moi de dire d'emblée que les allégations selon lesquelles une intervention extérieure a influé sur le résultat du recrutement sont fausses et répréhensibles. La direction de l'Université et moi-même ne laisserions jamais la pression extérieure jouer un rôle dans une décision d'embauche.
>
> Les processus de recrutement de notre Université sont et doivent être confidentiels, mais je dirai ce qui suit. Même les conjectures les plus élémentaires qui circulent en public, à savoir qu'une offre a été faite et annulée, sont fausses. Même si les conversations avec un candidat étaient en cours, aucune offre d'emploi n'a été faite en raison de contraintes juridiques sur l'embauche transfrontalière qui faisaient qu'un candidat ne pouvait répondre aux besoins

de la Faculté dans les délais requis. D'autres considérations, y compris les opinions politiques pour ou contre un candidat, ou leur érudition, étaient et ne sont pas pertinentes.

Comme l'a compris le comité consultatif du doyen qui dirigeait le processus de recrutement – et comme me l'a souligné à plusieurs reprises l'administrateur non académique auquel le directeur rendrait compte – les besoins en matière de délais étaient bien réels en raison de l'absence d'un directeur à ce moment et dans l'espoir qu'un nouveau directeur puisse mettre en place un programme clinique et bénévole complet pour les étudiants pour cette année universitaire. Malheureusement, la possibilité d'évaluer d'autres candidats a été supprimée suite à cette controverse inutile, et le processus de recrutement a été annulé. Tous les candidats, y compris les candidats au recrutement récent, sont plus que bienvenus pour postuler lorsque le processus reprendra.

En attendant, la Faculté devra revoir les plans à court terme de l'IHRP sans directeur en poste. Nous examinerons également la meilleure façon de faire avancer le programme à long terme. Comme l'a dit un de mes collègues, je suis convaincu que nous pouvons profiter de cette pause pour rendre le Programme international des droits de la personne encore plus efficace que par le passé.

Bien à vous,
Edward Iacobucci
Doyen et professeur de droit James M. Tory

Dans sa réponse officielle à une lettre adressée par le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, l'administration de l'Université s'est fait l'écho de l'affirmation du doyen selon laquelle aucune offre d'emploi n'a été faite et que la pression extérieure n'a pas été un facteur dans la décision :

Expéditeur : Recteur
Envoyé le 17 septembre 2020 à 10 h 19
Destinataire : Monique Cooke
Objet : Lettre de David Robinson, directeur général, Association canadienne des professeures et professeurs d'université – Liberté académique

Cher M. Robinson,

Merci pour votre message au Bureau du recteur et merci de nous faire part de vos réflexions et de vos préoccupations à ce sujet. Les processus de recrutement à l'Université de Toronto sont confidentiels et liés par les politiques et la législation applicable en matière de protection de la vie privée. En ce qui concerne le recrutement récent d'un membre du personnel non universitaire dans le cadre du Programme international des droits de la personne (IHRP), nous pouvons confirmer qu'aucune offre d'emploi n'a été faite à un candidat et que, par conséquent, aucune offre n'a été révoquée. La Faculté de droit a annulé le processus de recrutement. Aucune offre n'a été faite en raison des contraintes techniques et juridiques liées à l'embauche transfrontalière à cette époque. La Faculté de droit examinera les besoins du programme et, quand et s'il est décidé de reprendre le processus, tous les candidats seront encouragés à postuler ou à se représenter.

Avec mes salutations,
Rheema Farrell

Adjointe administrative, Service de la correspondance
Bureau du recteur
Université de Toronto
Salle 206, 27 King's College Circle
Toronto, ON Canada M5S 1A1

Le 7 octobre, neuf professeurs de l'école de droit ont écrit au vice-recteur de l'Université de Toronto pour exprimer leurs préoccupations quant à la manière dont, selon eux, les actions du doyen ont détourné le processus de recrutement collégial.

> Le doyen de la Faculté de droit exerce une autorité extraordinaire pour une communauté qui se dit autonome. C'est le cas non seulement en ce qui concerne l'IHRP mais aussi en ce qui concerne les programmes d'études, les nominations des membres du corps professoral et d'autres sujets qui concernent la communauté de l'école de droit. Il est néanmoins étonnant que le doyen soit intervenu dans la nomination du directeur de l'IHRP sans renvoyer l'affaire au comité d'embauche qui a établi une liste restreinte et a interviewé les candidats. Il a d'ailleurs pris ces mesures en informant plutôt qu'en consultant notre collègue, la professeure Audrey Macklin, qui présidait le comité d'embauche, ou d'autres collègues qui siègent au comité consultatif universitaire de l'IHRP. En prétendant que les contraintes juridiques sur l'embauche transfrontalière ont empêché Mme Azarova d'entrer au Canada en temps voulu, le doyen ne tiendrait pas compte de l'avis de la professeure Macklin selon lequel son statut d'immigrante était éminemment solvable et le comité d'embauche avait conclu à l'unanimité qu'il n'y avait pas de Canadiens qualifiés dans la réserve de candidats. Personne en position d'autorité, semble-t-il, n'a voulu entendre cela. C'est pourquoi nous considérons les questions d'immigration, et d'ailleurs les allégations selon lesquelles aucune offre n'aurait été faite à Mme Azarova, comme un prétexte.

Le 14 octobre, l'Université a annoncé un « examen impartial » de l'affaire[6]. Le 15 octobre, l'ACPPU a publié une déclaration[7] qualifiant l'examen de l'université d'entaché d'irrégularités parce qu'il ne tient pas compte des préoccupations en matière de liberté académique ou des questions relatives à l'ingérence extérieure dans le processus de recrutement. En outre, le rapport de l'examen sera remis à trois administrateurs de haut niveau – le vice-recteur aux ressources humaines et à l'équité, le doyen de la Faculté de droit et le vice-recteur de l'Université – qui pourraient être impliqués par leur conduite dans l'affaire. Le doyen et le vice-recteur aux ressources humaines et à l'équité ont tous deux déclaré publiquement qu'aucune offre d'emploi n'avait été faite à Mme Azarova, que la décision de ne pas donner suite à sa candidature était fondée sur des obstacles liés à l'immigration et que l'intervention extérieure n'avait pas influé sur le résultat. Qui plus est, dans un message adressé à la communauté de l'école de droit, le doyen a indiqué qu'il avait demandé la tenue de l'examen « afin de corriger les idées fausses et les malentendus ». L'effet combiné des déclarations publiques et de l'objectif déclaré de l'examen semble donc destiné à « corriger les idées fausses et les malentendus » sous la forme de versions des faits qui sont incompatibles avec la position de l'administration. Cela ne peut être considéré comme impartial.

---

6. https://hrandequity.utoronto.ca/memos/statement-on-the-search-process-for-a-director-of-the-international-human-rights-program-at-the-faculty-of-law/
7. https://www.caut.ca/fr/latest/2020/10/recrutement-controverse-une-enquete-de-luniversite-de-toronto-entachee-derreurs

Analyse et conclusions

Les questions centrales en litige dans cette affaire tournent autour de quatre points :

1) Une offre d'emploi a-t-elle été faite, acceptée et annulée?

2) Les raisons invoquées par l'Université pour ne pas procéder à l'embauche de Mme Azarova étaient-elles un prétexte?

3) Les principes de la liberté académique s'appliquent-ils dans ce cas dans la mesure où celui-ci implique la nomination d'un administrateur académique?

4) Existe-t-il des preuves que le processus d'embauche a été influencé par des pressions extérieures fondées sur des objections aux travaux de recherche et/ou aux opinions politiques de Mme Azarova?

1) Une offre d'emploi a-t-elle été faite, acceptée et annulée?

Les preuves documentaires tendent à montrer que Mme Azarova s'est vu offrir le poste le 11 août et qu'elle l'a accepté le 19 août. Lors de l'appel téléphonique du 11 août, la doyenne adjointe a discuté du salaire, de la pension, de la date de prise de fonctions et de la durée du contrat. Mme Azarova a accepté ces conditions initiales le 19 août. Les échanges de courriers électroniques entre la doyenne adjointe, Mme Azarova et l'avocat en immigration montrent clairement que les parties cherchaient à négocier les derniers détails d'un contrat écrit et à obtenir le permis de travail approprié. Dans son courriel du 3 septembre, la doyenne adjointe est explicite sur le fait qu'elle « rédige un résumé des résumé des dispositions qui seraient incluses dans un contrat de travail ultérieur ».

Compte tenu des éléments de preuve, on peut raisonnablement conclure que l'Université et Mme Azarova ont conclu un contrat de travail verbal le 19 août. La décision ultérieure de ne pas procéder à son embauche constituait une violation de ce contrat verbal.

Cependant, même si aucune offre n'avait été faite, cela n'atténuerait pas les inquiétudes concernant l'influence externe sur le processus de recrutement. Alors que le doyen et les membres du comité d'embauche ne sont pas d'accord sur la question de savoir si Mme Azarova s'est vu offrir le poste de directeur, et que la détermination de cela aurait des répercussions juridiques potentielles dans le cadre du droit du travail, cela resterait néanmoins inacceptable et constituerait une violation de la liberté académique si une pression extérieure influait sur le résultat du processus de recrutement.

2) Les raisons invoquées par l'Université pour ne pas procéder à l'embauche de Mme Azarova étaient-elles un prétexte?

L'Université affirme que la décision de mettre fin aux discussions sur l'emploi avec Mme Azarova était due à des complications liées à l'immigration. Essentiellement, l'Université a indiqué que le projet d'engager Mme Azarova comme entrepreneure indépendante jusqu'à ce que son statut d'immigration soit obtenu était « inapproprié ». Et ce, même si c'est l'Université qui a demandé et initialement approuvé l'arrangement.

Dans son courriel du 3 septembre à Mme Azarova, la doyenne adjointe indique qu'elle assure « le suivi auprès du cabinet d'avocats international au sujet du contrat d'entrepreneure indépendante ». Il est donc concevable que le conseiller juridique ait par la suite soulevé des questions indéterminées auparavant au sujet de l'arrangement, bien que des précisions sur sa légalité n'aient pas été fournies à Mme Azarova. Même si le projet d'engager temporairement Mme Azarova en tant qu'entrepreneure indépendante était jugé comme un problème, il serait cependant difficile de considérer cela comme une raison justifiable pour mettre fin au processus de recrutement

dans son intégralité. L'avocat en immigration a indiqué que Mme Azarova recevrait son permis de travail dans un délai de deux à trois mois au maximum. Le poste était vacant depuis plus d'un an et les entretiens n'ont été achevés qu'à la fin du mois de juillet. Il semble suspect qu'au début du mois de septembre, l'Université ait insisté pour ne pas procéder à la nomination de Mme Azarova parce qu'elle ne pouvait pas entrer en fonctions immédiatement. Il est très improbable qu'un autre candidat ait été disponible pour commencer à travailler dans ce délai. En fait, moins d'une semaine après que Mme Azarova a été informé de la révocation de l'offre, le doyen a annoncé que la recherche d'un nouveau directeur serait suspendue. Si la proposition pour un poste de consultante posait problème, pourquoi l'Université n'était-elle pas disposée à attendre deux ou trois mois au maximum pour que Mme Azarova obtienne son permis de travail?

Le deuxième élément du raisonnement du doyen concerne la demande de Mme Azarova de pouvoir s'absenter du campus pour poursuivre son travail international en matière de droits de la personne pendant une partie des vacances d'été, alors qu'aucun cours ou programme n'était dispensé à la Faculté de droit. Le doyen a déclaré que cela était inapproprié. Cependant, si cela était effectivement inapproprié, Mme Azarova n'aurait-elle pas dû être informée et invitée à décider si elle accepterait de renoncer à cette demande? Au lieu de s'engager dans de nouvelles négociations sur cette question, le doyen a simplement décidé d'arrêter le processus de recrutement dans sa course. Aucune des raisons de mettre fin aux discussions avec Mme Azarova ne semble plausible.

3) Les principes de la liberté académique s'appliquent-ils dans ce cas dans la mesure où celui-ci implique la nomination d'un administrateur académique?

Dans sa réponse par courriel au directeur général de l'ACPPU le 17 septembre et dans des communications publiques ultérieures, l'Université a souligné que le directeur de l'IHRP est recruté parmi les « membres du personnel non universitaire ». Cela semble impliquer que les principes de la liberté académique ne s'appliquent pas. Dans leur lettre du 12 septembre au doyen, les anciens directeurs de l'IHRP s'en font l'écho en affirmant que : « En tant que nomination à un poste de membre du personnel, le poste de directeur de l'IHRP ne donne pas droit à la liberté académique ». Le poste de directeur, comme indiqué précédemment, est administratif, mais comporte également des éléments d'enseignement et de recherche.

L'ACPPU aborde cette question dans son énoncé de principes sur la liberté académique des gestionnaires académiques[8]. Cette politique rejette clairement toute distinction entre les protections de la liberté académique dont bénéficient les membres ordinaires du corps professoral et celles dont bénéficient les personnes occupant des postes administratifs. Elle décrit la liberté académique comme « indivisible et intégrale dans tous les contextes académiques et publics, que ceux-ci se rattachent essentiellement ou non à l'enseignement, à la recherche, à l'administration, au service à la collectivité, à la politique de l'établissement ou à l'intérêt public ». Il n'y a pas de distinction valable à faire entre les droits à la liberté académique des administrateurs académiques et ceux de tous les autres membres du corps professoral. Les administrateurs académiques doivent pouvoir compter sur les mêmes protections dans leurs activités académiques que les personnes occupant des postes académiques non administratifs.

8. https://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-g%C3%A9n%C3%A9rales-de-l%27acppu/%C3%A9nonc%C3%A9-de-principes-sur-la-libert%C3%A9-acad%C3%A9mique-des-gestionnaires-acad%C3%A9miques

4) Existe-t-il des preuves que le processus d'embauche a été influencé par des pressions extérieures fondées sur des objections aux travaux de recherche et/ou aux opinions politiques de Mme Azarova?

La succession des événements montre clairement que le processus de recrutement se déroulait sans problème avant le 4 septembre lorsque l'Université a été contactée par le juge et le donateur. Dès le 3 septembre, la doyenne adjointe procédait à la rédaction d'un contrat écrit et s'assurait que le processus de délivrance du permis de travail était en cours. Le raisonnement suivi par le doyen pour annuler l'offre d'emploi, comme nous l'avons vu plus haut, n'est pas crédible et semble être un prétexte.

Le doyen n'a pas nié qu'il ait été contacté par le juge, bien que les détails de cette conversation ne soient pas connus publiquement. Le doyen a admis à la professeure Macklin que les recherches de Mme Azarova sur l'occupation des territoires palestiniens par Israël étaient « un problème », mais qu'il n'avait pas à s'en occuper en raison des prétendues questions d'immigration et de permis de travail. Cependant, si les questions d'immigration étaient un prétexte, on peut en conclure que les recherches et le plaidoyer de Mme Azarova concernant Israël et la Palestine ont été un facteur déterminant dans la décision du doyen.

Selon la prépondérance des probabilités, il existe des preuves raisonnables permettant de conclure que l'annulation de la nomination de Mme Azarova était motivée par ses recherches et ses opinions politiques concernant Israël et la Palestine. À partir de là, le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU conclut que sa liberté académique telle qu'elle est définie dans la politique de l'ACPPU a été violée, et que les pratiques d'embauche collégiale de la Faculté de droit ont été enfreintes.

Procédure de l'ACPPU à suivre dans les cas touchant la liberté académique

1
L'ACPPU examine toutes les allégations de violation de la liberté académique portées à son attention. Les préoccupations concernant les violations de la liberté académique devraient être portées à l'attention du directeur général. Dans les cas où l'intervention de l'ACPPU semble justifiée, le directeur général avertit le président de l'ACPPU et le président du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (CLAPE), et s'occupe sans d'établir si, à première vue, il y a matière à poursuivre les démarches. Le directeur général fournit au président de l'ACPPU et au président du CLAPE la liste des autres demandes portées à son attention. Toutes les demandes soumises au directeur général, au président de l'ACPPU et au président du CLAPE qui ne sont pas traitées promptement doivent être confiées au CLAPE.

2
Si cela semble utile, le directeur général peut tenter d'aider les parties et l'établissement concernés à arriver à une solution satisfaisante.

3
Si la violation alléguée est grave et qu'il semble impossible de résoudre la question d'une manière satisfaisante dans le cadre de négociations non officielles, le directeur général, en consultation avec le président de l'ACPPU, le président du CLAPE et, au besoin, avec d'autres personnes, entreprend une ou plusieurs des démarches suivantes, selon ce qui convient le mieux pour réunir les conditions favorables à la résolution équitable du problème :

a) faire en sorte que la situation soit portée à l'attention du public;
b) demander au Comité de direction de l'ACPPU d'autoriser un comité indépendant à mener une enquête et à publier un rapport public sur la question (voir le point 5 ci-dessous);
c) établir un comité d'enquête spécial qui examinera la situation et fera rapport à l'ACPPU par l'intermédiaire du CLAPE (voir le point 6 ci-dessous).

4
Dans tous les cas où il existe une association locale de l'ACPPU dans l'établissement où s'est produite la violation alléguée de la liberté académique, le directeur général consulte cette association, lorsqu'il semble, à première vue, y avoir matière à poursuivre les démarches, afin de déterminer si la convention collective comporte des mesures de redressement. Si l'une des mesures de suivi prévues en 3 b) ou 3 c) est envisagée, on sollicitera l'aide de l'association locale dans le cadre des travaux du comité d'enquête ou du comité d'enquête spécial.

5
Lorsque le Comité de direction de l'ACPPU autorise la constitution d'un comité d'enquête indépendant (voir le point 3 b), les lignes directrices suivantes s'appliquent :

a) Les membres et le président du comité d'enquête indépendant sont nommés par le Comité de direction de l'ACPPU sur recommandation du président de l'ACPPU, du président du CLAPE et du directeur général. Normalement, un comité d'enquête indépendant est constitué de deux ou trois membres, dont un assume la présidence.
b) Les membres du comité d'enquête indépendant ne sont pas rémunérés mais leurs dépenses leur sont remboursées.

c) Le mandat du comité comporte des questions précises à aborder. Ce mandat est établi par le président de l'ACPPU, le président du CLAPE et le directeur général.
d) Le comité s'efforce d'examiner à fond et équitablement les questions sur lesquelles il a été chargé d'enquêter, et prépare un rapport que l'ACPPU publiera intégralement sans modification et dans les plus brefs délais, après que le conseiller juridique du comité l'aura examiné. L'ACPPU garantit les membres du comité contre toute responsabilité légale découlant de leurs travaux au sein du comité d'enquête.
e) Le comité ne possède ni pouvoirs légaux ni autorité pour obliger des personnes à participer à son enquête. Afin d'être pleinement renseigné sur les points à l'étude, le comité compte sur la coopération des personnes concernées. Toute personne qui accepte d'être interviewée par le comité peut être accompagnée par une ou un collègue ou par un conseiller.
f) Le comité commence par examiner le dossier documentaire mis à sa disposition lors de sa constitution et sollicite d'autres renseignements auprès de personnes susceptibles d'avoir des informations pertinentes en les invitant à le rencontrer et à remettre des documents.
g) Les personnes interviewées par le comité reçoivent un énoncé des questions à l'étude avant l'interview. Ces personnes ont le droit de faire une déclaration au comité et de soulever des points qu'elles jugent pertinents, étant entendu que le comité a le droit de décider, après avoir eu l'occasion de réfuter les arguments présentés, que les points soulevés ne cadrent pas avec son mandat.
h) Les membres du comité prennent des notes pendant les interviews et celles-ci peuvent être enregistrées sous réserve du consentement de la personne interviewée.
i) Dans un souci d'équité envers les personnes sur lesquelles les conclusions du rapport du comité pourraient avoir des conséquences néfastes importantes, un résumé objectif des renseignements sur lesquels ces conclusions pourraient êtres fondées est fourni confidentiellement à ces personnes dans un délai raisonnable, avant la publication du rapport du comité.
j) À n'importe quel stade de son enquête, le comité peut demander d'autres renseignements ou des éclaircissements à des personnes qui ont été interviewées ou qui ont présenté des mémoires écrits, à des personnes mentionnées par des témoins ou dans des mémoires, ou à d'autres personnes, soit par écrit soit lors d'une entrevue avec le comité.
k) Tous les documents reçus ou produits par le comité d'enquête indépendant demeurent la propriété de ce dernier, et le président du comité est responsable de la garde de cette documentation.
l) Le Comité de direction de l'ACPPU examine les recommandations du comité d'enquête.

6

Lorsqu'un comité d'enquête spécial (voir le point 3 c) est constitué, les lignes directrices suivantes s'appliquent :

a) Les membres sont nommés par le directeur général en consultation avec le président de l'ACPPU et le président du CLAPE. Normalement, un comité d'enquête spécial est constitué de deux ou trois membres, dont un assume la présidence.
b) Les membres ne sont pas rémunérés mais leurs dépenses leur sont remboursées. L'ACPPU garantit les membres du comité contre toute responsabilité légale découlant de leurs travaux au sein du comité d'enquête.
c) Le mandat du comité comporte des questions précises à aborder. Ce mandat est établi par le président de l'ACPPU, le président du CLAPE et le directeur général.
d) Le comité s'efforce d'examiner à fond et équitablement les questions sur lesquelles il a été chargé d'enquêter, et remet sans tarder un rapport à l'ACPPU.
e) Le comité ne possède ni pouvoirs légaux ni autorité pour obliger des personnes à participer à son enquête. Afin d'être pleinement renseigné sur les points à l'étude, le comité compte sur la coopération des personnes concernées. Toute personne qui accepte d'être interviewée par le comité peut être accompagnée par une ou un collègue ou par un conseiller.

f) Le comité commence par examiner le dossier documentaire mis à sa disposition lors de sa constitution et sollicite d'autres renseignements auprès de personnes susceptibles d'avoir des informations pertinentes en les invitant à le rencontrer et à remettre des documents.
g) Les personnes interviewées par le comité reçoivent un énoncé des questions à l'étude avant l'interview. Ces personnes ont le droit de faire une déclaration au comité et de soulever des points qu'elles jugent pertinents, étant entendu que le comité a le droit de décider, après avoir eu l'occasion de réfuter les arguments présentés, que les points soulevés ne cadrent pas avec son mandat.
h) Les membres du comité prennent des notes pendant les interviews et celles-ci peuvent être enregistrées sous réserve du consentement de la personne interviewée.
i) Le plus tôt possible après la réception du rapport du comité d'enquête spécial, le directeur général l'examine et propose des révisions au comité.
j) Dans un souci d'équité envers les personnes sur lesquelles les conclusions du rapport du comité pourraient avoir des conséquences néfastes importantes, le directeur général envoie à ces personnes un résumé objectif des renseignements sur lesquels ces conclusions pourraient être fondées et leur accorde un délai de réponse raisonnable. Le directeur général invite ensuite le comité d'enquête spécial à réviser son rapport à la lumière des commentaires reçus.
k) Le projet de rapport du comité est transmis au CLAPE, qui peut demander que d'autres révisions soient apportées. Une fois prise en considération une telle demande, le rapport définitif du comité est remis au CLAPE pour un dernier examen.
l) Tous les documents reçus ou produits par le comité d'enquête spécial sont et demeurent la propriété de l'ACPPU, et celle-ci est responsable de la garde de cette documentation.
~~m)~~ Une fois le rapport passé en revue et approuvé par le CLAPE, l'ACPPU procède à sa publication, sauf si le cas en question est de nature telle qu'il peut être réglé dans le cadre de discussions avec les parties concernées.
~~n)~~ Dans une telle situation, l'ACPPU recherche activement des solutions de règlement possibles avec les parties concernées. Un rapport sur les résultats des discussions tenues avec les parties est ensuite présenté au CLAPE, qui décide si le rapport doit être publié.
o) Les membres du comité d'enquête spécial figurent à titre d'auteurs du rapport publié, à moins qu'ils ne s'y opposent parce qu'ils ne sont pas d'accord avec les modifications demandées par le CLAPE, ou en raison des commentaires formulés par les parties susceptibles de subir des conséquences néfastes importantes.

7

À chaque réunion du Comité de direction et du CLAPE, le président de l'ACPPU et le directeur général font le point sur tous les cas de liberté académique non réglés.

Procédures approuvées par le Conseil de l'ACPPU en mai 2011.

Procédures en matière de censure

Préambule
Lorsque l'administration d'une université ou d'un collège (y compris les instances supérieures) de manière à menacer la liberté universitaire et la permanence, mine la direction collégiale, ne tient pas compte des contrats de travail négociés, refuse de négocier de bonne foi ou prend des mesures contraires aux intérêts du corps universitaire ou compromettant la qualité et l'intégrité de l'enseignement postsecondaire, l'ACPPU fera tout en son pouvoir pour corriger la situation.

L'ACPPU enquêtera sur les allégations portées à son attention, consultera l'association locale membre et tentera de négocier un règlement avec l'administration de l'établissement d'enseignement. En cas d'échec, l'ACPPU dispose de plusieurs moyens d'action, notamment, encourager l'association locale à défendre l'affaire au moyen des procédures de règlement de grief et de l'arbitrage, solliciter une rencontre avec les cadres supérieurs de l'établissement, charger un comité de mener une enquête officielle, rendre l'affaire publique, diffuser un avertissement en matière de négociation, demander un redressement auprès des conseils des relations de travail ou autres organismes légaux, exercer des pressions auprès des gouvernements pour une intervention législative et imposer la censure.

La censure est une sanction très importante dont il faut user avec précaution. La censure signifie qu'il faut demander aux membres de l'ACPPU :

- de refuser une nomination dans un établissement frappé de la censure;
- de refuser les invitations à prononcer une conférence ou à participer à des congrès universitaires qui s'y tiennent;
- de refuser tout honneur ou distinction qui peuvent leur être offerts.

La censure signifie également que l'ACPPU :

- refusera d'accepter d'annoncer dans le Bulletin ou sur son site Web les offres d'emploi de l'établissement sous le coup de la censure;
- rendra largement public le différend dans les médias, dans le Bulletin et dans d'autres publications;
- signalera la censure aux associations d'universitaires d'autres pays, leur demandera de publier un compte rendu du différend dans leurs bulletins et de demander à leurs membres de respecter la censure;
- communiquera la motion de censure aux associations étudiantes du secteur postsecondaire, au Congrès du travail du Canada et à d'autres groupes pertinents;
- invitera les associations disciplinaires universitaires à refuser d'annoncer les événements qui auront lieu aux établissements censurés ou d'y tenir des activités.

L'efficacité de la censure repose sur son application judicieuse. Dans le cas de bien des sanctions, un usage trop fréquent ou sans distinction en diminue ou peut en détruire l'efficacité. De plus, la censure est une sanction dont l'efficacité est plus certaine dans certaines situations que dans d'autres. La censure étant un des nombreux moyens pour tenter de régler un problème, il faudrait y recourir seulement lorsqu'elle est justifiée et jugée efficace contre l'établissement contrevenant. Il faudrait prendre d'autres mesures si la censure est justifiée mais inefficace.

1
Selon ses Règlements, l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université a pour objectif « de défendre les intérêts du personnel universitaire, y compris des professeurs, des bibliothécaires et des chercheurs, de promouvoir les normes de leur profession et de chercher à améliorer la qualité de l'enseignement postsecondaire au Canada ». À ces objectifs sont intimement liés la protection de la liberté universitaire et de la permanence, la participation efficace du corps universitaire à la direction et le respect des contrats de travail négociés avec les associations de personnel académiques et du processus de négociation.

2
Qu'ils soient ou non membres de l'ACPPU, une association de personnel académiques ou un membre du corps universitaire qui estime que l'administration de son établissement a enfreint l'un des objectifs susmentionnés peut porter l'affaire à l'attention de l'Association qui rassemble alors les renseignements et preuves nécessaires pour déterminer le bien-fondé de la préoccupation. Si elle semble motivée, l'Association examine le cas et propose des moyens de tenter de résoudre le différend. À ce stade, le travail de l'Association s'accomplit discrètement et avec le moins de publicité possible.

3
Selon la nature de la situation, l'Association peut soumettre l'affaire au Comité de la liberté universitaire et de la permanence de l'emploi, au Comité de la négociation collective et des avantages économiques ou à d'autres de ses comités qui pourraient être compétents pour contribuer à l'enquête ou au règlement de l'affaire ou aux deux. Dans ses efforts pour enquêter sur l'affaire et pour aboutir à un règlement, l'Association peut mettre sur pied un comité d'enquête ou autre et peut organiser une ou plusieurs rencontres à l'établissement visé.

L'ACPPU tente d'obtenir le redressement des torts constatés et l'adoption de politiques et de procédures propres à empêcher que de pareilles situations se reproduisent ou continuent d'exister.

4
S'il appert que l'administration de l'établissement d'enseignement ne tient pas compte des préoccupations de l'ACPPU ou qu'elle ne prend pas les dispositions nécessaires pour s'occuper de la question et la régler efficacement dans un laps de temps raisonnable, le Comité de direction de l'ACPPU peut recommander au Conseil de l'ACPPU que l'administration de l'établissement soit frappée de censure.

Bien que cela puisse paraître utile à première vue, il n'y a guère d'intérêt à tenter de définir a priori le «laps de temps raisonnable». Dans le calcul du temps nécessaire pour résoudre des difficultés ou corriger des abus, il faut tenir compte en effet d'un grand nombre de facteurs, notamment la gravité de la situation, les structures du pouvoir universitaire et le nombre de personnes en cause.

5
Dans tous les cas, l'affaire doit être discutée avec l'association locale et l'ACPPU doit tenir compte de son opinion avant de prendre quelque mesure que ce soit.

6
Toutes les recommandations de censure sont présentées au Conseil accompagnées d'un dossier volumineux et soigneusement constitué et il est alloué amplement de temps pour sa discussion.

Ce soin est nécessaire, parce que l'imposition de la censure est une mesure qui a des conséquences importantes pour la collectivité universitaire. Elle signifie que l'ACPPU, après une enquête et une consultation exhaustives, a conclu qu'un geste particulier ou une série de gestes posés par l'administration ont violé un ou plusieurs des principes fondamentaux concernant la liberté universitaire et la permanence, la direction universitaire, le respect des contrats de travail

négociés ou d'autres questions que l'ACPPU a formulés dans ses directives et ses énoncés de principes et qu'elle estime indispensables au bon fonctionnement d'un établissement d'enseignement. Elle signifie aussi que l'administration en cause a repoussé toutes les suggestions raisonnables formulées par l'ACPPU pour assurer le règlement du conflit. C'est, en outre, un avis donné à tous les membres organisationnels et individuels de l'ACPPU selon lequel ils doivent se renseigner sur les questions en cause dans leurs transactions avec une université frappée de la censure et coopérer aux efforts faits par l'ACPPU pour en arriver à un règlement. En particulier, on demande au personnel académique de refuser une nomination à un établissement frappé de la censure, de refuser des invitations à parler ou à participer à des conférences universitaires qui s'y tiennent et de refuser tout honneur ou distinction qui peuvent leur être offerts. On demande aux personnel académique de l'établissement dont l'administration est frappée de la censure d'appuyer et de seconder l'effort ainsi exercé pour convaincre leur administration de la gravité des questions en cause et de la nécessité d'un règlement.

7

Le Conseil impose la censure comme suit: S'il est persuadé que la censure est justifiée, le Conseil adopte une motion notifiant l'administration concernée que, sauf règlement du conflit, il imposera la censure à sa prochaine réunion. L'ACPPU fait de la publicité autour de cette mesure au sein de la collectivité universitaire canadienne. L'Association fait de nouveaux efforts afin de régler le conflit et fait rapport au Conseil. Se fondant sur le rapport, le Conseil peut décider d'imposer la censure qui demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit convaincu que le conflit a été réglé avec satisfaction.

8

Le vote de censure fait l'objet d'une vaste publicité. Le *Bulletin* de l'ACPPU publie un exposé complet des faits et des motifs de la censure. On envoie à toutes les associations locales des renseignements et une demande les priant de signaler l'affaire à leurs membres. Des informations concernant la censure sont aussi communiquées à la presse nationale, aux médias locaux appropriés et aux associations disciplinaires concernées. La censure est aussi signalée aux associations d'universitaires d'autres pays auxquelles on demande de publier un exposé du conflit dans leur bulletin et d'inviter leurs membres à respecter la censure.

9

L'ACPPU ne publie pas d'annonces de postes vacants à un établissement sous le coup de la censure dans le *Bulletin* ou sur son site Web et signale la censure dans chaque numéro. L'ACPPU encourage les associations disciplinaires à refuser de même toute annonce.

10

Le président fait rapport sur la censure à chaque réunion du Conseil. Le rapport paraît dans le Bulletin de l'ACPPU accompagné d'un exposé du conflit.

11

Il est demandé à l'association du personnel académique de l'établissement concerné de nommer un représentant chargé de faire fonction d'agent de liaison avec l'ACPPU et l'association provinciale concernée.

Approuvé par le Conseil de l'ACPPU, mai 1970; révisé, mai l975, mai 1984. Modifications de forme, mars 1998; révisé par le Conseil de l'ACPPU, novembre 2002. Modifications de forme, février 2008.

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

89 COUNCIL CONSEIL

September 16, 2020

BY EMAIL: president@utoronto.ca

Dr. Meric S. Gertler
President
University of Toronto
27 King's College Circle
Room 206
Toronto, Ontario
M5S 1A1

Dear President Gertler:

The Canadian Association of University Teachers (CAUT) has been informed that the Faculty of Law at the University of Toronto has rescinded an offer of employment to Dr. Valentina Azarova as Director of the International Human Rights Program (IHRP). According to information I have received, including discussions with Dr. Azarova, it appears the decision to cancel her appointment was politically motivated, and as such would constitute a serious breach of widely recognized principles of academic freedom.

Following the unanimous recommendation of the hiring committee, the Faculty of Law offered Dr. Azarova the position of IHRP Director by a video conference call on August 11, 2020. She accepted the offer on August 19. She was subsequently informed by the University that it would take approximately three months for her to obtain a Canadian work permit. In the interim, the Faculty of Law proposed to hire Dr. Azarova as a foreign consultant, so that she could immediately prepare for her role as Director. On August 24, Dr. Azarova spoke with an immigration lawyer provided by the University to discuss her work permit and was assured that there were no issues and the application would be completed on time.

On or about September 4, the chair of the hiring committee was informed that a concern about Dr. Azarova's appointment had been received by the Faculty's chief fundraiser. It is alleged that a sitting judge and alumnus of the Faculty questioned Dr. Azarova's appointment based on the work she has done on human rights in Israel and Palestine. On September 6, Dean Iacobucci contacted the chair of the hiring committee to announce the hiring process was being terminated. The Dean claimed the decision was motivated by immigration issues that had arisen. These issues could be easily resolved, such that the real rationale appears to be the criticism raised around Dr. Azarova's work on Israel and Palestine.

As you are aware, academic freedom is the foundational value of all universities in Canada. The University of Toronto's Statement of Institutional Purpose (1992) describes the central importance of academic freedom as follows:

2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel \ Tél. 613-820-2270 Fax \ Téléc. 613-820-7244 Email \ Courriel. acppu@caut.ca
www.caut.ca

> Within the unique university context, the most crucial of all human rights are the rights of freedom of speech, academic freedom, and freedom of research. And we affirm that these rights are meaningless unless they entail the right to raise deeply disturbing questions and provocative challenges to the cherished beliefs of society at large and of the university itself. It is this human right to radical, critical teaching and research with which the University has a duty above all to be concerned; for there is no one else, no other institution and no other office, in our modern liberal democracy, which is the custodian of this most precious and vulnerable right of the liberated human spirit.

An institution of higher learning fails to fulfill its purpose and mission if it accedes to outside pressure or asserts the power to proscribe ideas, no matter how controversial. This would create an environment inimical to the free and vigorous exchange of ideas necessary for teaching and learning.

Based on the information I have received, the decision to rescind Dr. Azarova's appointment – which CAUT considers as tantamount to dismissal – represents a grave violation of her academic freedom as well as principles of due process. I urge you to immediately take steps to resolve this matter by re-starting the hiring process with Dr. Azarova. The University of Toronto has a positive obligation to uphold and protect academic freedom. Failure to act swiftly risks causing irreparable reputational damage.

Given that this matter implicates principles of academic freedom, CAUT will monitor the situation closely and, subject to any additional information you may provide, will consider appropriate actions to take consistent with our relevant policies and procedures. This includes referring the case to the CAUT Academic Freedom and Tenure Committee for their consideration. In the meantime, I look forward to hearing your response.

Sincerely,

David Robinson
Executive Director

cc: Brenda Austin-Smith, CAUT President (brenda.austin-smith@umanitoba.ca)
Alison Hearn, Chair, CAUT Academic Freedom and Tenure Committee (ahearn2@uwo.ca)
Terezia Zoric, President, University of Toronto Faculty Association (zoric@utfa.org)

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

October 16, 2020

BY EMAIL: president@utoronto.ca

Dr. Meric S. Gertler
President
University of Toronto
27 King's College Circle
Room 206
Toronto, ON
M5S 1A1

Dear President Gertler:

At its meeting yesterday, the CAUT Executive Committee voted unanimously to bring a motion to the November 27 CAUT Council that the administration of the University of Toronto be censured for its actions related to the decision to cancel the hiring of Dr. Valentina Azarova. According to CAUT's "Procedures Regarding Censure", which I have enclosed for your information and reference, the motion before Council will be to give notice to the University of Toronto's administration that unless Dr. Azarova's situation is suitably resolved, censure will be imposed at the Council meeting in April, 2021.

The decision to commence censure proceedings is not taken lightly and follows a thorough review of the facts of the case by the CAUT Academic Freedom and Tenure Committee. The Committee has unanimously concluded that the cancellation of Dr. Azarova's appointment was politically motivated, and as such represents a serious breach of academic freedom.

As you are aware, censure is a rarely used sanction and reserved only for those instances in which an administration acts in a way that threatens fundamental principles of academic freedom and tenure, collegial governance, and the integrity of the academic profession. The University of Toronto can immediately avoid censure if it restores the offer of the Directorship of the IHRP to Dr. Azarova.

Whenever CAUT considers censure of an administration our goal is to get problems resolved before censure is imposed. I would therefore be pleased to discuss ways that we might find a mutually acceptable resolution to this dispute so that the University of Toronto can avoid becoming the only institution in Canada under censure. It is everyone's interest that we do so.

2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel \ Tél. 613-820-2270 Fax \ Téléc. 613-820-7244 Email \ Courriel. acppu@caut.ca
www.caut.ca

I look forward to your reply.

Sincerely,

David Robinson
Executive Director

cc: Brenda Austin-Smith, CAUT President (brenda.austin-smith@umanitoba.ca)
Alison Hearn, Chair, CAUT Academic Freedom and Tenure Committee (ahearn2@uwo.ca)
Terezia Zoric, President, University of Toronto Faculty Association (zoric@utfa.org)

Enclosure

UNIVERSITY OF TORONTO

OFFICE OF THE

Meric S. Gertler, CM, FRSC,

89 COUNCIL CONSEIL

October 20, 2020

Mr. David Robinson
Executive Director, Canadian Association of University Teachers
2705 Queensview Drive
Ottawa, ON K2B 8K2

Dear Mr. Robinson;

Thank you for your correspondence dated October 16, 2020. This letter is intended to acknowledge receipt. Please anticipate a further response in due course.

Sincerely,

Meric S. Gertler
President

Simcoe Hall, 27 King's College Circle, Room 206, Toronto, ON M5S 1A1 Canada
Tel: +1 416 978-4163 • Fax: +1 416 971-1360 • president@utoronto.ca • www.utoronto.ca

UNIVERSITY OF TORONTO

OFFICE OF THE

Meric S. Gertler, CM, FRSC,

89 COUNCIL CONSEIL

October 29, 2020

Mr. David Robinson
Executive Director, Canadian Association of University Teachers
2705 Queensview Drive
Ottawa, ON K2B 8K2

Dear Mr. Robinson:

On behalf of the University of Toronto I am writing in response to your letter of October 16, 2020 in which you indicate that the CAUT Executive Committee, after "a thorough review of the facts of the case by the CAUT Academic Freedom and Tenure Committee", intends to bring a motion before CAUT Council on November 27, 2020 to impose "censure" on April 21, 2021 unless demands are met regarding an internal hiring process at the University of Toronto's Faculty of Law for a new Director of the International Human Rights Program.

I am attaching for your information a public statement I released on October 29, 2020, which speaks directly to the concerns that some have raised about the independence, impartiality, and transparency of the review process. As you will see, I have announced:

- That the Patterson review will now report to me directly, and that Professor Patterson will submit her written report to me by mid-January at the latest.

- That I undertake to make the full report and its recommendations public, subject only to respecting the privacy of individual candidates involved in the search process.

These changes reflect the University of Toronto's commitment to a full, fair, and transparent review to establish the facts in the case of a candidate who was recommended by the Search Committee to become the new Director of the International Human Rights Program.

I am disappointed that the CAUT would choose to act before the independent external review has been completed, as it is intended to establish the facts pertaining to this matter and make recommendations to the University. As I have made clear in my statement, I am undertaking to make the full report public, subject only to protecting the privacy of individual candidates in the search process. As you know, universities routinely give such a guarantee to candidates who choose to compete in a search.

I hope the changes that I have announced will reassure you and your colleagues of the University of Toronto's strong commitment to undertake a fair, impartial and transparent review to establish the facts of what happened. I hope as well that you and your colleagues will choose to wait for the evidence that I have committed to make public, before deciding whether or not to proceed with any further steps.

Simcoe Hall, 27 King's College Circle, Room 206, Toronto, ON M5S 1A1 Canada
Tel: +1 416 978-4163 • Fax: +1 416 971-1360 • president@utoronto.ca • www.utoronto.ca

Thank you for your offer to engage in a discussion of this issue. I suggest that we wait until I have received and made public the report of Professor Patterson. Since I expect her report will provide a comprehensive account of the relevant facts pertaining to this matter, it will provide important common ground for a discussion between us.

Let me assure you that the University of Toronto remains deeply committed to upholding the academic freedom of its faculty members and librarians. The University takes this responsibility extremely seriously and will take appropriate action in any case where the facts, fairly determined, warrant it.

Sincerely,

Meric Gertler
President

UNIVERSITY OF TORONTO

OFFICE OF THE PRESIDENT

Meric S. Gertler, CM, FRSC, FBA, FAcSS
President

October 29, 2020

Statement on the External Review of the Search Process for a Director of the International Human Rights Program at the Faculty of Law

I have followed with deep concern the controversy surrounding the recent search for a new Director of the International Human Rights Program, an administrative staff position in the Faculty of Law. Allegations have been made that a candidate's academic freedom has been breached by the alleged rescinding of an offer for her to be employed as Director. Additional concerns about particular aspects of the search process have also been raised.

Let me underscore, as I have said often during my term as president, that academic freedom is a fundamental value of the University of Toronto. Any suggestion that academic freedom has been violated must be treated with the utmost gravity. It is also critically important that the integrity of our search processes be upheld. Hence, it is imperative that these concerns be thoroughly and fairly reviewed to establish the facts.

In response to these concerns, the Vice-President of Human Resources and Equity announced that an external review would be undertaken by Professor Bonnie Patterson, CM, OOnt, MLS, LL.D, ICD.D, a highly respected consultant in higher education and governance. Professor Patterson is former President of the Council of Ontario Universities and former President and Vice-Chancellor of Trent University.

Some have raised questions about the independence, impartiality, and transparency of the review as originally structured. I have heard these concerns.

To remove any doubts, I am announcing:

- First, that the Patterson review will now report to me directly, and that Professor Patterson will submit her written report to me by mid-January at the latest.

- Second, I undertake to make the full report and its recommendations public, subject only to respecting the privacy of individual candidates involved in the search process.

The terms of reference for the review, which provide for a thorough, fair, and evidence-based review of the search process, will remain the same. They ask the external reviewer to provide:

- A comprehensive factual narrative of events pertaining to the search committee process;

- A report on the basis for the decision to discontinue the candidacy of the search committee's preferred candidate; and

- Her conclusions on whether existing University policies and procedures were followed in this

Simcoe Hall, 27 King's College Circle, Room 206, Toronto, ON M5S 1A1 Canada
Tel: +1 416 978-4163 • Fax: +1 416 971-1360 • president@utoronto.ca • www.utoronto.ca

search, including those relating to confidentiality obligations in search processes.

While participation in this review is voluntary, if anyone is asked by the reviewer to be interviewed, I urge them to participate.

The University of Toronto remains deeply committed to academic freedom. It is important that we now await the results of the comprehensive review that will establish the facts of what happened and make recommendations to the University in a report to me that will be made public.

Sincerely,

Meric Gertler
President

September 12, 2020

Professor Edward Iacobucci, Dean
University of Toronto Faculty of Law
78 Queens Park
Toronto, Ontario
Canada

Via email

Dear Dean Iacobucci:

We write as former Directors of the International Human Rights Program at the Faculty of Law. On Friday, we learned that Professor Audrey Macklin had resigned her position as chair of the IHRP's Faculty Advisory Committee and of the circumstances giving rise to her resignation.

As the human rights community in Canada and elsewhere have been acutely aware, the IHRP has been without a permanent director for over a year. During that time, the Faculty of Law has initiated two searches for a Director with the international human rights background and expertise necessary to steer the program. As a result of the most recent search, the hiring committee, chaired by Professor Macklin, identified two viable candidates for the position. The hiring committee advised the Faculty that should neither of these candidates accept the position, there were no further options from the current pool and it would be a failed search.

Happily, Dr. Valentina Azarova – the hiring committee's top candidate – accepted the Faculty's offer in mid-August. Dr. Azarova's human rights practice in domestic and international settings over the past 15 years has been wide-ranging and impressive. She has carried out strategic litigation, legal advocacy, and legislative reform. She has worked to establish human rights enforcement mechanisms in Europe and beyond, and has regularly advised and consulted for United Nations fact-finding missions and mandate-holders, governments, and civil society. She has taught international law and international human rights law since 2009, and established and taught clinical offerings since 2012. She holds a doctoral degree from the Irish Centre for Human Rights at NUI Galway, and has lived and worked in the Middle East and Africa.

The IHRP's most recent Director, Samer Muscati, immediately began working to help Dr. Azarova understand the duties of the Director and the foci areas of the IHRP to date. In the meantime, the Faculty of Law put Dr. Azarova in touch with immigration counsel to advise her on her options for securing a permit to work in Canada, and Dr. Azarova began planning to move with her partner from Germany to Toronto, where her stepchildren reside. In early September, however, Professor Macklin was advised that the Faculty had been contacted by a judge of the Tax Court of Canada, who had expressed concern about Dr. Azarova's scholarship on the operation of international law in the context of Israel's occupation of the Palestinian Territories. Shortly thereafter, Dr. Azarova's offer was rescinded by the Faculty. It is now our understanding that starting this week, you will be interviewing candidates already deemed by the hiring committee as unsuitable for the position of IHRP Director.

We recognize that it is the Dean's prerogative to make the ultimate decision with respect to hiring at the Faculty of Law. We expect, however, that such decisions be made in good faith. We are therefore alarmed by the sequence of events, which strongly suggests improper external interference by a member of the

judiciary in the hiring of the IHRP Director as well as a serious breach of confidentiality in the hiring process. Given that the essential nature of international human rights practice is to hold the powerful to account, any IHRP Director and their work will unavoidably be the subject of criticism from some quarters. As a staff appointment, the position of IHRP Director does not confer academic freedom. The IHRP Director's security of tenure is particularly vulnerable, and the Faculty of Law should stand as a bulwark against external pressures to the IHRP's work. Instead, the facts suggest that your office has caved to political pressure.

If the Faculty of Law chooses to install a new IHRP Director from a pool of candidates that the hiring committee has already rejected as unsuitable and unqualified for the position, it will send the message that the University of Toronto's law school has little interest in providing a serious experiential learning program in international human rights practice, at a time when the need for lawyers committed to preserving and advancing fundamental freedoms at home and abroad is greater than ever. Such a step would diminish the reputation of the Faculty of Law and irrevocably damage the reputation of the IHRP and all those associated with it.

Instead, we urge you to renew the Faculty's offer to Dr. Azarova, whose breadth of practice and depth of expertise would be a tremendous contribution to the student experience, and whose reputation and networks in the global human rights community would bring credibility to the IHRP and the University of Toronto. We understand that her immigration status may result in some delay before she can formally start at the IHRP. However, we believe that after a 12-month search and the interests at stake, she is worth a few months' wait.

Sincerely yours,

Carmen Cheung and Samer Muscati

89 COUNCIL CONSEIL

(VIA EMAIL: deansoffice.law@utoronto.ca)

September 13, 2020

Dean Edward Iacobucci
University of Toronto, Faculty of Law
Jackman Law Building
78 Queen's Park
Toronto, ON M5S 2C5

Dear Dean Iacobucci,

Re: Concerns Regarding Interference in Hiring Process for the IHRP's New Director

We are the co-chairs of the International Human Rights Program (IHRP) Alumni Steering Committee, representing hundreds of alumni of the Faculty of Law and the IHRP. We are writing you over the weekend about a sensitive matter – the hiring process for the IHRP's new Director – because we are concerned that, unless prompt action is taken, the reputations of both the IHRP and the law school may be seriously harmed.

We were surprised and disappointed to learn, on Friday, September 11, that Professor Audrey Macklin resigned from her position as Chair and Member of the Faculty Advisory Committee due to her principled concerns about the hiring process for the new IHRP Director. Having now learned about the circumstances that led to Prof. Macklin's resignation, we agree with the principled position she has taken. Prof. Macklin has provided steadfast and invaluable leadership of the IHRP for many years and we know she has the best interests of the law school and its students at heart. We urge you to address the concerns that led her to take the dramatic step of resigning from her role as Chair.

We understand that a decision was made to override the unanimous decision of the hiring committee in the selection of the IHRP's new Director. This was done *after* the successful candidate received an offer and accepted it, while the parties were in the process of negotiating a contract and resolving immigration issues. We understand that mere days before the hiring process was terminated, an alumnus and sitting judge contacted the Faculty's administration to raise concerns about the candidate's work relating to Israel and international law (which is one of her many areas of expertise within the field of international law).

We are not writing to interfere in the selection process for the new Director. To the contrary, our concerns arise from the *impropriety* of such interference by alumni, and the need to ensure real and perceived independence in the decision-making process which was undertaken by those with expertise in international law as well as the operational needs of the IHRP.

Irrespective of whether the alumnus and sitting judge in question actually influenced your decision to withdraw the offer, there is a perception of influence given the timing and circumstances precipitating the withdrawal of the offer. The mere perception of interference has

the potential to undermine the integrity of the Faculty of Law's hiring process and the reputation and future work of the IHRP.

With respect to the Faculty of Law's hiring process, we understand that this process was intended to be confidential. We fail to understand how an external party with no obvious connection to the IHRP was made aware of the decision such that he felt it would be appropriate to express substantive views even after an offer had been made and accepted. In this regard, it is relevant to note that the sitting judge in question was a longtime donor to the law school, who has been publicly recognized and profiled by the law school as such, which raises perceptual concerns about the influence of donors on what should be independent and autonomous university decisions.

If this situation is not quickly resolved, it also runs the risk of damaging the professional reputation of the sitting judge. The judge in question held prominent political advocacy positions for many years up to his appointment in 2019, and the concerns he expressed about the successful candidate appear to be a continuation of the political advocacy he undertook prior to his appointment to the bench, albeit through back channels. The IHRP is a frequent intervenor before the courts, including on issues relating to international law about which this sitting judge appears to have expressed views. The perception that a sitting judge may have influenced (or attempted to influence) the selection of the director of the IHRP for political reasons could be very damaging, both to the sitting judge and for the IHRP.

At the end of the day, we believe there is a clear path to resolve these controversies and mitigate any harm to the Faculty of Law's reputation: Respect the unanimous decision of the hiring committee and work to resolve any outstanding logistical issues including regarding the successful candidate's immigration status. This alone will avoid the perceptions of outside influence and improper decision-making outlined above. We are concerned that any other way forward will necessarily draw attention to the fact that the successful candidate's offer was withdrawn after having been accepted and will, in turn, lead to significant public controversy which ultimately undermines the IHRP.

As IHRP alumni, we are prepared to lend our assistance to bridging initiatives that enable the IHRP to continue operating while immigration issues are resolved.

We would be happy to discuss our concerns further with you at your convenience. We note that, due to our above-detailed concerns regarding the resulting reputational harm, we have not engaged the wider IHRP alumni community on this issue at this time. Our hope is that the issue can be resolved without the need for broader alumni engagement.

Sincerely,

Louis Century and Morgan Sim
Co-Chairs
IHRP Alumni Steering Committee

Lawyers' Rights Watch Canada

NGO in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations
www.lrwc.org; lrwc@lrwc.org; Tel: +1-604-736-1175
126-1644 Hillside Avenue, PO Box 35115 Hillside, Victoria BC Canada V8T 5G2

30 September 2020

Dean Edward Iacobucci
University of Toronto Faculty of Law
78 Queens Park
Toronto, ON, M5S 2C5
Email: deansoffice.law@utoronto.ca

Dear Dean Iacobucci,

Re: Canada: International Human Rights Program, U of T Faculty of Law

I write on behalf of Lawyers' Rights Watch Canada (LRWC), a committee of lawyers and other human rights defenders who promote international human rights law and the rule of law through advocacy, legal research, and education. LRWC is a volunteer-run non-governmental organization (NGO) in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations.

LRWC has been monitoring reports about the recruitment process for a Director of the University of Toronto's International Human Rights Program (IHRP). We note with concern recent allegations that the decision of the hiring committee to hire the respected international human rights scholar Dr. Valentina Azarova was rescinded by the University after a verbal offer and acceptance were made, and after both the University and Dr. Azarova had taken steps to implement the details of that agreement.

Reportedly, the decision to rescind the verbal agreement was made after external pressure from a donor to the University who expressed concern about Dr. Azarova's research on international human rights and international humanitarian law related to Israel and Occupied Palestinian Territories. It has been reported that the external pressure came from a sitting judge of the Tax Court of Canada. We understand that complaints about the judge's conduct have been made to the Canadian Judicial Council.

If the allegations are true, the University is in violation of a core tenet of the *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) that:

> … every individual and every organ of society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their

> universal and effective recognition and observance, both among the peoples of Member States themselves and among the peoples of territories under their jurisdiction.[1]

The *International Covenant on Civil and Political Rights*,[2] which guarantees the right to freedoms of opinion and expression,[3] states that "the individual, having duties to other individuals and to the community to which he belongs, is under a responsibility to strive for the promotion and observance of the rights recognized in the present Covenant…"

We also draw your attention to the UN Declaration on Human Rights Defenders,[4] a consensus resolution of the UN General Assembly adopted in 1998. In addition to setting out duties of States, Articles 10, 11, and 18 of the Declaration specifically recognize "the right and the responsibility of individuals, groups and associations to promote respect for and foster knowledge of human rights and fundamental freedoms at the national and international levels."

Article 11 states that:

> Everyone has the right, individually and in association with others, to the lawful exercise of his or her occupation or profession. Everyone who, as a result of his or her profession, can affect the human dignity, human rights and fundamental freedoms of others should respect those rights and freedoms.

Article 18 states:

> Individuals, groups, institutions and non-governmental organizations also have an important role and responsibility in contributing, as appropriate, to the promotion of the right of everyone to a social and international order in which the rights and freedoms set forth in the Universal Declaration of Human Right and other human rights instruments can be fully realized.

Given that the IHRP is a clinical program, we also draw to your attention to the the UN *Basic Principles on the Role of Lawyers*[5] which safeguard legal practitioners' freedoms of speech and of association. Article 23 states:

> Lawyers like other citizens are entitled to freedom of expression, belief, association and assembly. In particular, they shall have the right to take part in public discussion of

---

[1] UN General Assembly, *Universal Declaration of Human Rights*, 10 December 1948, 217 A (III), Preamble, available at: https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/.
[2] UN General Assembly, *International Covenant on Civil and Political Rights*, 16 December 1966, United Nations, Treaty Series, vol. 999, p. 171, available at: https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx
[3] *Ibid,* Article 19.
[4] UN General Assembly, *Declaration on the Right and Responsibility of Individuals, Groups and Organs of Society to Promote and Protect Universally Recognized Human Rights and Fundamental Freedoms : resolution / adopted by the General Assembly*, 8 March 1999, A/RES/53/144, available at: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declaration.pdf.
[5] United Nations, *Basic Principles on the Role of Lawyers*, Adopted by the Eighth United Nations Congress on the Prevention of Crime and the Treatment of Offenders, Havana, September 1990, online: 7 September 1990, available at: https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/roleoflawyers.aspx

> matters concerning the law, the administration of justice and the promotion and protection of human rights and to join or form local, national or international organizations and attend their meetings, without suffering professional restrictions by reason of their lawful action or their membership in a lawful organization. In exercising these rights, lawyers shall always conduct themselves in accordance with the law and the recognized standards and ethics of the legal profession.

The Basic Principles are also clear that legal practitioners should be free from intimidation, hindrance, harassment, and other interference in carrying out their advocacy (Article 16).

The legal profession and legal academic communities have an important role to play in ensuring respect for international human rights law and international humanitarian law. Unpopularity of the implications of international law within some sectors of society is an illegitimate reason for failure to uphold it.

We respectfully suggest that the University of Toronto undertake an urgent review led by an independent, external investigator to determine the facts and to make its findings public. Given the controversial nature of this matter, such an investigator should be agreeable both to the University and to the individual academics involved.

We look forward to your substantive response.

Sincerely,

<signed electronically>

Lawyers' Rights Watch Canada
Catherine Morris, Executive Director

cc. Dr. Meric S. Gertler
President
University of Toronto
27 King's College Circle, Room 206
Toronto ON Canada
M5S 1A1
Email: president@utoronto.ca, morgan.russell@utoronto.ca

DocuSign Envelope ID: 7CD689F1-C72C-4B62-9AFC-46FD1E9F6F2B

89 COUNCIL CONSEIL

UNIVERSITY OF TORONTO
FACULTY OF LAW

78/84 Queen's P
Toronto, Ontario M5S 2C5 Canada

October 7, 2020

Vice President and Provost Cheryl Regehr,
Office of the Vice-President & Provost
University of Toronto
27 King's College Circle
Simcoe Hall, Suite 225
Toronto, ON

Dear Provost Regehr,

We write to register our concerns about the aborted hiring of a Director for the International Human Rights Program (IHRP) at the Faculty of Law. We know that you have heard from various constituencies outside the law school protesting the decision of the Dean of the Faculty of Law and urging an independent inquiry. These interventions have adequately laid out the publicly available facts to warrant such an inquiry. We want, instead, to provide a perspective from inside the law school that helps to explain governance failures at the University of Toronto.

So far, the Faculty and University response to this crisis has been to 'deny, deflect blame, and move on.' This strategy of large institutions and powerful individuals is played out in the news with regularity. The corrosive consequences for academic culture of an effort to minimize the controversy and make it disappear have been on full display. One might have hoped for better from an institution of higher learning, especially the University of Toronto. It is especially concerning that these events occurred under the authority of the Faculty of Law.

Maintaining, for instance, that Faculty's 'timing needs' could not be satisfied is far from satisfactory. Terms of employment were in the process of being negotiated when the Dean declared that Dr. Azarova would not be hired to direct the IHRP. We do not understand how this decision could speed up hiring of a new IHRP Director, particularly in the circumstances of a pandemic, where most or all of her work would be done remotely. While we are dissatisfied with these and other explanations offered by the Dean of Law regarding his decision to terminate the hiring of Dr. Azarova, we prefer to highlight in this letter the institutional environment that enabled the Dean to ignore the advice of his own advisory committee and, thereby, sideline academic colleagues.

The Dean of Law wields extraordinary authority for a community that calls itself self-governing. This is the case not only as concerns the IHRP but also as concerns curriculum matters, faculty appointments, and other subjects that are of concern to the law school community. It is, nevertheless, startling that the Dean intervened in the appointment of the IHRP Director without referring the matter back to the hiring committee that identified a short list and interviewed candidates. He took these steps, moreover, by informing rather than consulting with our colleague, Professor Audrey Macklin, who chaired the hiring committee, nor with other colleagues who sit on the IHRP academic advisory committee. Claiming that 'legal constraints on cross-border hiring' barred Dr. Azarova's timely entry into Canada, the Dean would not consider Professor Macklin's advice that her immigration status was eminently solvable, and that the hiring committee had unanimously concluded that there were no qualified Canadians in the pool. No one in a position of authority, it seems, wanted to hear this. For this reason, we view immigration questions, and for that matter allegations that no offer had been made to Dr. Azarova, as pretextual.

DocuSign Envelope ID: 7CD689F1-C72C-4B62-9AFC-46FD1E9F6F2B

It goes without saying that continual support from engaged and committed faculty is one of the keys to success of programmes like the IHRP. That the Dean of Law could act in such a high-handed manner in the IHRP appointment process, without fear of being called to account for his decision, is a sign of a decayed collegial environment. It also speaks to a failed vision of governance at the Faculty of Law. We have little doubt that too much power resides in deans elsewhere, too, at other units around the University. Our object in this letter is to call out this high-handed manner of governance for what it is – rule by fiat. It cannot be that our judgment and powers of critical reflection should be trained on all other institutions of power but must be turned off at the University gates.

We are about to appoint a new Dean. We are worried that the culture of governance at the law school will remain unchanged. This is not a problem we faculty alone can solve. Beyond the small group of faculty that sit on the decanal search committee, we have no voice. Indeed, you have foreclosed even the possibility of discussions, in confidence with members of the decanal search committee, regarding the merits of candidates who will be placed on your committee's short list. Given our disenfranchisement both within the law school and in the appointment of a new Dean, we have no other outlet to express our frustration other than to plead with you, the single University administrator with influence, to change course. You have it within your power to help ensure that the new Dean of Law will not exercise authority in ways destructive of the culture of inquiry, learning, and accountability that we pride ourselves at the Faculty of Law.

One last matter: We delayed sending this letter to you in order to give the Dean of Law an opportunity to address some of the unanswered questions arising out of this episode at our Faculty Council on October 7, 2020. The Dean was invited, repeatedly, by members of faculty and the Student Law Society to address matters related to the future of IHRP and governance at the law school. Although none of these questions related to the Azarova matter, the Dean refused to answer any of these questions. He also refused to comment on the role of academic freedom in relation to clinical programs or make a commitment to the faculty to hold a meeting where these questions could be discussed.

Sincerely,

DocuSigned by:
Vincent Chiao
C2C1E6539E9B4E1...
Vincent Chiao
Associate Professor of Law

DocuSigned by:
Anver M. Emon
A1935416B9B5E...
Anver Emon
Professor of Law

DocuSigned by:
B7AEBF0B270149B...
Mohammad Fadel
Professor of Law

DocuSigned by:
Ariel Katz
A60F6865B4B1489...
Ariel Katz
Associate Professor of Law

DocuSigned by:
C70ACA19DCF440F...
Trudo Lemmens
Professor of Law

Jeffrey MacIntosh
Jeffrey MacIntosh
Professor of Law

Denise Réaume
Denise Réaume
Professor of Law

DocuSigned by:
Kent Roach
1D6846D23ECE4E6...
Kent Roach
Professor of Law

DocuSigned by:
David Schneiderman
99D3A15B1C9C4...
David Schneiderman
Professor of Law

cc: Meric Gertler, President, University of Toronto
Edward Iacobucci, Dean of the Faculty of Law, University of Toronto

DocuSign Envelope ID: 3DE99DD2-C293-4BDC-9A36-1DBA4ED2617A

UNIVERSITY OF TORONTO
FACULTY OF LAW

78/84 Queen's Park
Toronto, Ontario M5S 2C5 Canada

29 October 2020

President Meric Gertler,
University of Toronto
27 King's College Circle
Simcoe Hall, Suite 225
Toronto, ON

Dear President Gertler,

We write to object to the University's response to the many expressions of concern you have received about the IHRP controversy at the Faculty of Law. We are glad to see some acknowledgment that the response of Vice-President Hannah-Moffat did not meet threshold standards of fairness. Your recent response does not, however, respond to all of the fairness concerns. Unless a review is carried out properly, it will undermine the review's legitimacy and credibility in the eyes of the university community and the wider public.

The review will not widely be seen as impartial. The review of the conduct of a university administrator has been assigned by university administrators to a single individual who is a former university administrator. This cannot help but give rise to a perception of bias. However respected as a university administrator, President Patterson's experience and perspective is still that of an administrator. Best practices in this area often call for review panels with members chosen to represent different perspectives with a neutral chair. This is why many of the University's internal appeal processes are so designed. Just as the University would surely not accept a past President of CAUT as a sole investigator, the University cannot expect faculty and staff to see a former university president as an impartial sole investigator.

The selected reviewer's background raises concerns. While President of Trent, President Patterson was herself the subject of a CAUT investigation into her decision not to reappoint Prof. George Nader as Principal of a college, though recommended by the appointment committee, because he opposed her intention to close colleges. President Patterson told CAUT that an investigation into "Dr. Nader's failure to be reappointed to a managerial position would be neither appropriate nor useful". The investigation found that her decision violated academic freedom. She is now tasked with investigating whether a decision by the Dean of Law not to appoint to a non-faculty position the unanimous choice of the hiring committee violates academic freedom. We believe her prior involvement as the subject of a very similar complaint makes the decision to choose her inappropriate. Further, the reasons for terminating the search rest on legal claims (e.g. employment and immigration law), over which President Patterson claims no professional expertise. Will the review assess these legal claims?

The review's mandate is vague and incomplete.

> **Academic Freedom**: The mandate does not explicitly refer to academic freedom, its explicit and implicit presence in University policies, memorandum of agreement with UTFA, and procedures and norms. The mandate must explicitly address whether, when, and what contact occurred between the Dean and any alumni or donors about the IHRP appointment. It must address whether the Director of the IHRP – "a managerial staff position – not a faculty one" according to Vice-President Hannah-Moffat – is entitled to academic freedom. What would the implications be for clinical directors and like positions, and other centres at the university? The review must address whether "existing" policies with respect to academic

DocuSign Envelope ID: 3DE99DD2-C293-4BDC-9A36-1DBA4ED2617A

freedom are true to the aspirations of a faculty-governed institution, and adequate to current and future trends in higher education.

The scope of the Dean's authority over hiring. Conventions about good faith and the autonomy of search committees may be at stake. Eleventh hour intervention in ongoing negotiations is destructive of the integrity of search processes and is a power that should be used only in extraordinary circumstances. More generally, it undermines collegial governance for administrators to take the view that they owe faculty no explanation for such decisions. Will the review consider these issues?

Confidentiality. The announcement does not specify which policies regarding appointments, including those on confidentiality, are pertinent. Will the review consider whether the selection of the chosen candidate was kept confidential, or whether the circumstances of the decision to terminate the search were, or both? These raise very different issues.

The announcement does not address consequences that may ensue from the report's findings. Neither Vice-President Hannah-Moffat's announcement, nor your own, makes clear whether members of the university community may be put personally at risk of disciplinary or other official action as a result of this review.

The legitimacy of an investigation of any sort hinges on its fairness. One that gives rise to an apprehension of bias, has no clear mandate, and is not forthcoming about its implications will not resolve this issue and secure the reputation of the University of Toronto. Prospective participants in the process cannot make an informed decision about whether to participate, and members of the University community cannot have confidence in the integrity of the process, without elaboration and clarity about the object, scope and consequences of this review.

We urge the University to further rethink this process before even more damage is done. That no effort was made to design this process in a way that would safeguard important procedural principles can only fuel suspicions. We would be happy to consult with you about the terms of an adequate investigation.

Sincerely,

Vincent Chiao

Vincent Chiao
Associate Professor of Law

Jeffrey MacIntosh
Professor of Law

Anver Emon

Anver Emon
Professor of Law

Denise Reaume

Denise Reaume
Professor of Law

Mohammad Fadel
Professor of Law

Kent Roach

Kent Roach
Professor of Law

Ariel Katz

Ariel Katz
Associate Professor of Law

David Schneiderman
Professor of Law

DocuSign Envelope ID: 3DE99DD2-C293-4BDC-9A36-1DBA4ED2617A

Trudo Lemmens
Professor of Law

Anna Su

Anna Su
Associate Professor of Law

89 COUNCIL CONSEIL

November 11, 2020

Dr. Meric Gertler
President, University of Toronto
via: president@utoronto.ca

Dear President Gertler,

Re: Review of Events Surrounding the International Human Rights Program, Faculty of Law.

We write to express our deep concerns about the terms of a review, recently initiated by the University of Toronto, to investigate events around the hiring of a new Director of the International Human Rights Program (IHRP) at the Faculty of Law.

As university professors whose research areas focus on good governance, fair procedures, and justified decision-making, we outline the shortcomings in this review process in the hope that the University makes the necessary improvements in order to ensure that all who are involved are treated fairly. A re-designed process as proposed in our letter will not only respect the fundamental legal values of fairness, but key university values of public accountability, good governance, and transparency.

Before turning to our recommendations, we want to emphasize the public values at the heart of this controversy. It is alleged that an external official in the judicial branch either tried to or did in fact influence the outcome of a university hiring process transforming this controversy from an internal matter to one that has significant public dimensions and import. Universities are stewards of public money and public trust and the institutional embodiment of a social and political commitment to freedom of thought and inquiry. In this context, the extent of outside influence on Dean Iacobucci's decision not to hire Dr. Azarova implicates serious academic freedom concerns and the questions surrounding the reasons for his decision go to the heart of the University's governance mandate.

Impartiality
First, there is an appearance that the review will not be impartial, as promised. This is because those whose conduct will be examined as part of the investigation (Dean Iacobucci, Vice-President HR & Equity Hannah-Moffat) have themselves selected the reviewer, Professor Patterson. Indeed, until recently Professor Patterson was asked to report back on her review directly to Dean Iacobucci and VP Hannah-Moffat.

President Gertler, you have changed the terms of the review so that the investigator now reports to you as well as makes the report public. Whilst this is an important first step it does not go far enough to extinguish concerns. VP Hannah-Moffat and Dean Iacobucci participated in setting up the review and selecting the external reviewer. Both have made several public statements about what they believe to be the facts and have described alternative accounts to be false. In a letter to your Faculty of Law, outlining his reasons for requesting an external review, Dean Iacobucci said it was "in order to **correct** misconceptions and misunderstandings." (emphasis added). Now, as key players in this affair who have expressed strong views about what facts the final report will confirm, they will be interviewed by Professor Patterson, whom they appointed.

Regardless of whether Professor Patterson is actually impartial, the fact that she was appointed by persons who have taken a strong public position on the facts will leave those within and beyond the University in doubt of the legitimacy of the review exercise. Given the various interests implicated in this case, we believe it would be appropriate to have a new tripartite panel to review this issue; one panelist selected by

the University, one selected by the Faculty Association, and a Chair by consensus of those two appointees.

Recommendation 1: An impartial review be permitted by a tripartite panel with clear terms of reference to report publicly on the result of its findings.

Procedural Fairness
Second, the terms of reference contained in the October 14, 2020 Memo from Kelly Hannah-Moffat, VP HR & Equity, do not appear to contemplate the need to ensure procedural fairness for those who might participate in the interviews and raise concerns about a lack of attention to protecting important interests, such as reputational interests, as well as not putting participants at risk of further harm. The procedures that an independent review follows should be guided by norms of accountability and transparency. Interviewees should be properly notified, provided with as much information as possible so that they are not participating 'in the dark' or unable to rebut allegations, given an outline of the process to be followed so they know what to expect, and be assured that they may have representation throughout. It is even more vital that participants be afforded procedural protections when potential disciplinary measures are a possible sanction or when reprisals against some participants could occur.

Recommendation 2: The University needs to make public the procedures that will be used and show that an appropriate level of procedural fairness has been guaranteed for those who participate in the review. To achieve this goal, the University likely needs to extend the timeline for the review. The University should ensure that the reviewing panel can secure legal counsel who can provide independent legal advice, particularly with respect to procedural fairness matters.

Prejudgement & Whistleblowing Protections
Third, to date, statements made by some University officials do not seem to contemplate the possibility that those who were involved in the search, and who subsequently resigned because of their concerns about the Dean's decision, had legitimate concerns. The University ought not to take a side, or be perceived as taking a side but, rather, should act even-handedly and with an open mind towards all University members so that its determination will be both sound and fair.

Thinking of the future, this controversy presents an invitation to consider implementing "whistleblowing" policies and protections for those who disclose, reasonably and in good faith, what they believe to be wrongdoing in relation to University policies and/or violations of legal or regulatory requirements. This initiative would support principles of good governance and exemplify a commitment to institutional stewardship by acting in the best interests of the university as a whole. After all, one of the defining purposes and fundamental duties of the University is to promote truth and protect academic freedom in the service of truth.

Recommendation 3: The University should publicly affirm that it supports all of its members who participate in its review. The University should establish a whistleblowing policy as a best practice.

The University of Toronto takes deserved pride in its tradition of academic excellence and affirms that it is "guided by excellent principles of good governance." We hope our recommendations contribute to changes to the anticipated review which will improve its integrity and enable it to achieve "best practices" standards.

Sincerely,

Colleen M. Flood
Professor & University Research Chair, Faculty of Law, University of Ottawa

Mary Liston
Associate Professor, Peter A. Allard School of Law, University of British Columbia

Sheila Wildeman
Associate Professor, Schulich School of Law, Dalhousie University

Sharry Aiken
Associate Professor, Faculty of Law, Queen's University

Ryan Alford
Associate Professor, Bora Laskin Faculty of Law, Lakehead University

Faisal Bhabha
Associate Professor, Osgoode Hall Law School, York University

W.A. Bogart
Distinguished University Professor, Professor of Law (retired), University of Windsor

Dr. Kathryn Chan
Associate Professor, University of Victoria Faculty of Law

Maneesha Deckha
Professor and Lansdowne Chair, Faculty of Law, University of Victoria

Hilary Evans Cameron
Assistant Professor, Faculty of Law, Ryerson University

Alexandra Flynn
Assistant Professor, Peter A. Allard School of Law, University of British Columbia

Kerri A. Froc
Associate Professor, Faculty of Law, University of New Brunswick

Colin Grey
Assistant Professor, Faculty of Law, Queen's University

Gerald Heckman
Associate Professor, Faculty of Law, University of Manitoba

Matthew Herder
Associate Professor, Faculties of Law & Medicine, Dalhousie University

Laverne Jacobs
Associate Dean (Research & Graduate Studies), Associate Professor, Faculty of Law, University of Windsor

Hudson Janisch
Osler, Hoskin & Harcourt Chair of Law & Technology Professor Emeritus, University of Toronto

Charis Kamphuis
Associate Professor, Faculty of Law, Thompson Rivers University ne Secwepemcul'ecw (in Secwepemc territory)

Constance MacIntosh
Professor, Schulich School of Law, Dalhousie University

Dr. A. Wayne MacKay C.M. Q.C.,
Professor Emeritus, Schulich School of Law, Dalhousie University

Derek McKee
Associate Professor, Faculty of Law, Université de Montréal

Heather McLeod-Kilmurray
Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Graham Mayeda
Associate Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Naiomi W. Metallic
Chancellor's Chair in Aboriginal Law and Policy
Assistant Professor, Schulich School of Law, Dalhousie University

Jennifer Nedelsky
Professor, Osgoode Hall Law School, York University

Sean Rehaag
Associate Professor, Osgoode Hall Law School, York University

David Robitaille
Professor, Faculty of Law, University of Ottawa

Robert Russo,
LLMCL Graduate Program Lecturer, Peter A. Allard School of Law, University of British Columbia

Sujith Xavier
Associate Professor, Faculty of Law, University of Windsor

08. (d)(v)(A) (2020-11)

89 COUNCIL CONSEIL

Nu

ACPPU Actualité juridique

L'obligation d'enquêter de l'employeur

Haghir v. University Appeal Board, 2019 SKCA 13

La Cour d'appel de la Saskatchewan a statué que la commission d'appel de la *University of Saskatchewan* avait commis une erreur en ne prenant pas en compte la loi relative à la discrimination et des mesures d'adaptation lorsqu'elle a confirmé le renvoi d'un médecin d'un programme de la faculté de médecine. Ce renvoi est intervenu après qu'il a été conclu que le médecin avait essayé de prendre des manuels à la librairie de l'université. Le médecin avait un casier judiciaire pour vol à l'étalage et avait déjà suivi un traitement psychiatrique à la suite de cette conduite.

Faits et argument

L'appelant est un médecin qui avait été admis au programme de neurologie de la faculté de médecine de la *University of Saskatchewan*. Il avait un casier judiciaire pour vol à l'étalage et, pour être admis au programme, il avait accepté de poursuivre des soins et un traitement avec un psychiatre et de demander l'aide du programme de soutien aux médecins de la *Saskatchewan Medical Association*. Il avait aussi convenu avec l'autorité régionale de santé de ne plus commettre d'infractions pénales et, avec la faculté de médecine, de respecter ses ententes avec la *Saskatchewan Medical Association* et l'autorité régionale de santé.

Quatre ans plus tard, l'appelant a été suspendu du programme de neurologie à la suite d'une décision du sénat concluant qu'il avait essayé de prendre des manuels à la librairie de l'université. Après une enquête de la faculté de médecine, il a été recommandé qu'il ne fasse plus partie du programme. Le renvoi a été confirmé dans le processus d'appel de deux étapes devant l'université qui s'est terminé par une décision de la commission d'appel de la *University of Saskatchewan*. La Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan a confirmé la décision de la commission d'appel en estimant que la faculté de médecine avait bien pris en compte le problème de santé mentale de l'appelant lié aux antécédents de vol à l'étalage.

L'appelant soutenait que la faculté de médecine connaissait ses problèmes de santé mentale avant son admission au programme de neurologie et savait que tout écart par rapport au traitement qui lui était prescrit était directement lié aux dits problèmes. La faculté de médecine alléguait qu'aucun problème de santé mentale particulier n'avait été diagnostiqué et que l'appelant n'avait pas fait savoir qu'il avait besoin de certaines mesures d'adaptation au moment de son renvoi.

Décision

La Cour a accueilli l'appel et a conclu que la faculté de médecine n'avait pas respecté son obligation d'enquêter sur les mesures d'adaptation nécessaires à l'appelant, étant donné les éléments de preuve relatifs à un problème de santé mentale. La décision de la commission d'appel n'était pas raisonnable puisqu'elle

a négligé ou ignoré ces éléments de preuve. La décision de la faculté de médecine aurait dû être examinée en se demandant si elle avait ou aurait dû avoir connaissance du problème de l'appelant.

The Union of Northern Workers v. The Government of the Northwest Territories (Grievance of Luzviminda Richardson), 2019 CanLII 18391 (NT LA)

La discrimination a été établie lorsqu'un employeur a licencié une employée à l'essai, sans autre enquête, en apprenant d'une possible dépendance à l'alcool qui avait pu jouer un rôle dans l'infraction liée à l'alcool qui a mené au licenciement. En ne faisant pas d'enquête, l'employeur a manqué à son obligation d'enquêter en vertu de la jurisprudence en matière de droits de la personne.

Faits et argument

La plaignante était une employée à l'essai de l'Autorité des services de santé et des services sociaux de Yellowknife, où elle occupait un poste de superviseure. Elle était résidente d'une région des Territoires du Nord-Ouest où il est interdit d'être en possession d'alcool. Elle a été renvoyée en cours de la période d'essai quand il a été découvert qu'elle avait expédié par avion à une collectivité en abstinence d'alcool un colis contenant de l'alcool.

Avant son licenciement, la plaignante a reconnu avoir envoyé de l'alcool et a expliqué qu'elle en consommait pour affronter le stress de son emploi. Elle buvait tous les jours et a reconnu avoir apporté de l'alcool dans la collectivité à d'autres occasions.

L'employeur soutenait que la plaignante était le « visage » de l'organisme dans sa collectivité et un exemple pour les employés qui relevaient d'elle. Le renvoi en période d'essai était justifié, car la plaignante avait utilisé des ressources de l'employeur pour se livrer plus d'une fois à ses activités illégales. Il estimait qu'il incombait à un employé d'informer l'employeur de tout besoin ou mesure d'adaptation nécessaire et que la plaignante n'en avait rien fait au sujet de son alcoolisme.

Le syndicat estimait que l'affaire se résumait au fait que l'employeur n'avait pas cherché à établir s'il y avait une incapacité. Une fois informé que la plaignante avait déclaré consommer de l'alcool pour affronter le stress, il aurait dû chercher à savoir s'il pouvait s'agir d'une dépendance, d'autant que la plaignante travaillait dans une collectivité en abstinence d'alcool et risquait d'enfreindre la loi en y introduisant de l'alcool. De l'avis du syndicat, l'affirmation de l'employeur selon laquelle il incombait à la plaignante de fournir l'information voulue pour l'amener à envisager une mesure d'adaptation contredit la documentation reconnue pour ce qui est de l'attitude à avoir vis-à-vis une personne présentant une dépendance possible à l'alcool lorsque l'absence de prise de conscience et le déni influent sur toute capacité d'en parler ou de le révéler.

Décision

L'arbitre convenait qu'il s'agissait avant tout d'établir si l'employeur avait manqué à son obligation d'enquêter quand il a choisi de licencier la plaignante. Selon lui, la loi est « claire » que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation comporte à la fois un aspect *de fond* et un aspect *procédural*. L'obligation d'enquêter et d'évaluer est une exigence procédurale et y manquer constitue une forme de discrimination, car la personne concernée ne fait pas l'objet d'une évaluation en bonne et due forme en vue d'éventuelles mesures d'adaptation.

L'arbitre a conclu que, s'il existe une obligation pour l'employé de faire état de son incapacité, il existe aussi une obligation pour l'employeur de se renseigner avant de prendre une mesure disciplinaire [traduction] « s'il soupçonne que l'employé souffre d'une affection incapacitante qui influe sur son comportement en milieu de travail ». On a trouvé, en cette instance, que l'employeur disposait d'assez d'information pour que l'obligation d'enquêter s'impose, car tous les employés souffrant d'une dépendance n'en sont pas conscients et sont peut-être, en fait, dans le déni. L'information dont disposait l'employeur aurait dû être un signal d'alarme et l'amener à demander un pronostic médical.

Les mesures prises par l'employeur étaient discriminatoires en raison du manquement à enquêter pour établir si des mesures d'adaptation étaient nécessaires.

Pratt v. University of Alberta, 2019 AHRC 24 (Alberta Human Rights Tribunal)

La *University of Alberta* a été discriminatoire envers une employée à l'essai en n'enquêtant pas pour établir

si elle souffrait d'une incapacité dans le contexte de problèmes de rendement au travail, après que l'employée a soulevé des enjeux connexes lors d'une réunion précédant la cessation d'emploi avec son superviseur.

Faits et argument

Dans une plainte pour atteinte aux droits de la personne déposée contre la *University of Alberta*, l'employée à l'essai licenciée soutenait avoir fait l'objet d'une discrimination fondée sur une incapacité mentale. La plaignante avait été engagée comme assistante pour travailler dans les collections et archives de l'université. Son rendement au travail suscitait des questions, y compris le fait qu'elle semblait incapable de faire preuve de créativité et de rester concentrée, et qu'elle se laissait distraire par des textos et des appels téléphoniques. Une lettre de conseil lui a été adressée à mi-parcours de sa période d'essai afin de l'aider à améliorer son rendement au travail.

Dans une réunion qu'elle a par la suite demandée avec son superviseur, la plaignante a déclaré qu'elle essayait de surmonter le décès de son frère qui s'était suicidé et qu'elle souffrait d'une réaction de deuil. Elle a témoigné avoir dit à son superviseur qu'elle avait ainsi du mal à se concentrer et à réfléchir de façon cohérente. Elle a demandé s'il était possible de ne l'affecter qu'à des tâches essentielles pendant qu'elle suivait des séances de counseling. Le superviseur a témoigné ne pas avoir pensé qu'elle parlait de counseling psychologique.

La plaignante a expliqué avoir pensé que des mesures d'adaptation seraient prises après qu'elle a rencontré son superviseur. L'université a contesté son compte rendu de la rencontre et a soutenu que la plaignante n'avait pas évoqué la mort de son frère et que le superviseur avait déduit de ses interactions avec la plaignante qu'elle n'aimait tout simplement pas son travail.

Décision

La crédibilité est un facteur important dans cette décision, car le tribunal a préféré le témoignage de la plaignante selon lequel elle avait avisé son superviseur de difficultés personnelles qui nuisaient à son rendement au travail. Le tribunal a conclu à une discrimination *prima facie* pour incapacité mentale et a décidé qu'il y avait un lien entre son état et ses problèmes de rendement au travail. Donc, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'imposait si l'employeur connaissait ou aurait dû connaître son état.

La plainte a été accueillie en raison du manquement de l'employeur à enquêter après que la plaignante l'a avisé de ses limites. Le tribunal a déclaré qu'au vu du témoignage, l'université [traduction] « aurait dû demander à la plaignante de fournir le certificat d'un professionnel de la santé sur ses limites ».

Le tribunal a accordé à la plaignante 20 000 $ de dommages-intérêts pour atteinte à la dignité et à l'estime de soi, un peu moins de 35 000 $ au titre de la perte de salaire, et la réintégration dans son emploi à l'université à un poste et à un niveau de rémunération comparables.

Signification

La signification de ces affaires est la reconnaissance et l'application de l'obligation d'enquêter lorsqu'il est raisonnable de la part d'un employeur de croire qu'il existe peut-être une affection incapacitante à l'origine du comportement d'un employé. Reconnaître une affection et un lien avec des problèmes en milieu de travail entraîne l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, mais ne détermine pas l'issue de l'application des principes régissant la prise de telles mesures. Autrement dit, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation s'accompagne de l'obligation pour l'employé de coopérer à des mesures d'adaptation raisonnables qui ne représentent pas un préjudice injustifié pour l'employeur. Le syndicat doit aussi y participer, à condition d'établir l'existence de préjudice injustifié par rapport à ses membres et/ou aux dispositions de la convention collective.

L'obligation d'enquêter est le point de départ, pas l'aboutissement, en adressant un employé concerné. Une mesure disciplinaire n'est pas appropriée s'il n'est pas d'abord établi qu'il n'y a aucun lien avec une incapacité ou un autre motif protégé en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'obligation d'enquêter ne s'impose que lorsqu'il est évident que l'employeur savait *ou aurait dû savoir* qu'il existait peut-être un lien avec une affection protégée en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Il se peut, cependant, qu'il ne s'agisse pas d'un problème de discipline, mais de tout comportement influant sur la capacité de l'employé de participer pleinement à la relation de travail. Après tout, les droits de la personne concernent des conduites non blâmables.

L'ACPPU a connaissance d'au moins une affaire récente où une université a choisi d'ignorer tous les indices d'une affection incapacitante et de traiter le comportement en question comme constituant une conduite blâmable justifiant un renvoi sans autre enquête médicale. L'affaire a été réglée avant l'audience d'arbitrage et la question de l'étendue de l'obligation d'enquêter en l'espèce n'a donc pas été examinée.

En droit relatif à la discrimination, les affaires concernant la *University of Saskatchewan*, les *Northern Workers* et la *University of Alberta* illustrent l'importance du devoir d'enquêter comme précurseur à l'examen de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Celle-ci ne peut être respectée en l'absence d'enquête dans les situations où l'on sait ou devrait savoir que le comportement pourrait être lié à une affection sous-jacente. Lorsque l'existence d'une affection incapacitante est ensuite établie, la discrimination en est le résultat, car on n'a même pas considéré la notion de mesures d'adaptation.

L'ACPPU encourage les associations membres à se montrer vigilantes dans les situations où une affection incapacitante influe peut-être sur le comportement d'une personne et à insister sur le fait que, lorsque l'obligation d'enquêter s'impose, une enquête soit effectivement menée avant que d'autres mesures soient prises, y compris des mesures disciplinaires ou autrement correctives.

Ce qui arrive lorsqu'une incapacité est établie ultérieurement est une autre affaire. Une conduite blâmable justifie des sanctions disciplinaires. En revanche, une conduite non blâmable nécessite d'envisager des approches non disciplinaires, comme des mesures d'adaptation et/ou un traitement, tout en protégeant les intérêts du plaignant, des autres employés et de l'employeur. Il est parfois possible de suivre une approche hybride lorsque le comportement est à la fois blâmable et non blâmable, et un arbitre devra analyser le comportement dans chaque catégorie avant de trancher.

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique

Date : Le 1er octobre 2020

Destinataires : Membres du Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : David Robinson, directeur général

Le Groupe de travail spécial sur la gouvernance a élaboré un projet d'énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique, qui affirme l'importance des processus de recrutement ouverts comme élément central de l'exercice d'une gouvernance partagée.

À sa réunion des 7 et 8 février 2020, le Comité de direction a passé en revue l'énoncé de principes et a recommandé qu'il soit soumis à l'examen du Conseil.

Afin de faciliter les débats du Conseil, les délégués sont invités à examiner l'énoncé et à faire part de leurs observations ou propositions de modification à l'adresse **motions@caut.ca** d'ici le 13 novembre 2020.

CAUT ACPPU

Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA
Pat Armstrong // York
Sue Blair // UNB
Sarika Bose // UBC
Kate Cushon // Regina
James Compton // Western Ontario
Serge Jolicœur // Moncton
Alison Hearn // Western Ontario
Laurence McFalls // Montréal
Peter McInnis // St. Francis Xavier
David Newhouse // Trent
Momin Rahman // Trent
Yalla Sangaré // Sainte-Anne
Marc Schroeder // Mount Royal
Robin Whitaker // Memorial

cope225sepb.ca

Énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique

1
Il est indispensable de recruter et de sélectionner les administrateurs académiques conformément aux principes de gouvernance partagée pour que les établissements puissent s'acquitter de leurs responsabilités publiques en matière de recherche et d'enseignement. Ainsi, les processus de recrutement doivent être ouverts et être menés par des comités de recrutement qui sont constitués par des organes de gouvernance collégiale auxquels ils rendent compte, et qui sont composés en majorité de membres du personnel académique. Le comité de recrutement doit conserver le pouvoir décisionnel unique sur le processus de recrutement, mené conformément à la politique institutionnelle qui a été approuvée par le sénat et qui est conforme aux conventions collectives négociées entre l'établissement et son association de personnel académique.

2
Les processus de recrutement menés dans le secret sapent la gouvernance partagée. Ils renforcent le contrôle de gestion et élargissent le fossé entre les administrateurs académiques et le collégium. Les processus de recrutement ouverts donnent un aperçu des compétences des candidats, de leur connaissance de l'établissement et de leur approche du leadership; ils éclairent de manière judicieuse le processus de sélection; ils apportent aux candidats une meilleure compréhension de l'établissement qu'ils pourraient diriger. Ils font savoir aux finalistes que leur rôle s'articule autour de leur capacité d'expression, d'écoute et de réponse envers la communauté du campus. Un processus de recrutement ouvert peut susciter la confiance dans le processus d'embauche en montrant que celui-ci a été étendu, exhaustif et compétitif.

3
Un processus de recrutement ouvert implique une phase ouverte de sélection des finalistes comprenant au moins trois candidats. Lorsque le groupe initial de candidats est insuffisant pour permettre de sélectionner trois finalistes qualifiés ou lorsqu'il n'est pas suffisamment diversifié pour satisfaire aux normes d'équité, le comité de recrutement devrait étendre ou reconstituer sa recherche après en avoir fait rapport aux organes de gouvernance compétents et avoir consulté ces dernières. Chaque finaliste devrait visiter les campus, faire des présentations publiques qui offrent aux personnes présentes des possibilités de poser des questions, et rencontrer divers groupes sur les campus, dont l'association de personnel académique. Le comité devrait solliciter la contribution des acteurs des campus prise en compte au cours des délibérations finales. Lorsque les finalistes proviennent de l'extérieur, le comité de recrutement devrait solliciter la rétroaction de l'organisme d'attache le plus approprié concernant l'aptitude à la titularisation du candidat au sein de l'établissement. Toute la rétroaction communiquée au comité devrait demeurer strictement confidentielle.

4
Le recours courant à des cabinets de recrutement et l'influence que ceux-ci exercent sur les décisions importantes sont indissociables de la corporatisation de l'enseignement supérieur et de l'érosion de la participation significative du personnel académique à la gouvernance partagée. De plus, ces cabinets détournent les ressources de la mission académique de l'établissement d'enseignement. C'est pourquoi il faudrait éviter de recourir à des cabinets de recrutement. Cependant, si le comité décide de retenir les services d'un tel cabinet après en avoir longuement délibéré et pris en considération les inconvénients et les coûts, il devrait revenir au comité de déterminer les critères de sélection du cabinet qui devraient inclure un engagement manifeste en

PROJET

faveur de l'équité. En l'occurrence, la décision de recourir à un cabinet de recrutement et la justification de cette démarche devraient être communiquées aux organes de gouvernance compétents avant qu'un cabinet ne soit sélectionné. Seul le comité devrait en faire la sélection. Le cabinet devrait avoir pour seul rôle de soutenir le comité sous la direction de celui-ci. Le comité de recrutement devrait veiller à ce que les candidatures spontanées soient traitées de manière identique à celles qui sont sollicitées par le cabinet de recrutement.

5

Les comités chargés de recruter des recteurs et des vice-recteurs à l'enseignement devraient être des comités mixtes du conseil et du sénat. Les comités chargés de recruter d'autres administrateurs académiques, tels les doyens, devraient être des comités de l'organe de gouvernance académique compétent. Les comités de recrutement devraient compter des membres du personnel académique qui sont membres des organes de gouvernance compétents, élus par ces organes, et devraient compter des membres du personnel académique d'autres mandants concernés, élus par ces mandants. Toutes les élections devraient se dérouler suivant un processus de nomination ouvert. Les comités de recrutement devraient compter un(e) représentant(e) de l'association du personnel académique, qui est membre du personnel académique et sélectionné(e) par l'association. Toutes les mesures devraient être prises pour que la composition des comités de recrutement reflète la diversité de la communauté académique au sein de l'établissement et que tout obstacle à une participation équitable soit repéré et éliminé.

6

La politique applicable devrait énoncer des règles claires sur le quorum et la procédure de vote au sein du comité. Chaque comité de recrutement devrait choisir lui-même son propre président ou sa propre présidente. Tous les membres du comité devraient disposer de droits de participation pleins et égaux, y compris le droit de poser les premières questions et les questions de suivi pendant le processus d'entrevue.

7

Tous les membres du comité devraient être tenus de suivre une formation sur l'équité avant de participer aux délibérations du comité. L'ensemble du processus de recrutement devrait se dérouler dans des conditions d'équité, dès les premières délibérations du comité.

8

Le comité de recrutement devrait déterminer chacun des éléments suivants, sous réserve de la politique applicable : les étapes et l'échéancier du processus de recrutement; le processus de consultations sur les campus; le plan de publicité pour le poste annoncé; les questions et le format de l'entretien; les questions pour la vérification des références. Toutes les consultations sur les campus devraient être menées par des membres du comité de recrutement et faire l'objet d'une large publicité, et devraient être tenues à des moments favorisant le maximum de participation. Dans le cadre du plan de publicité, le comité de recrutement devrait inviter la communauté des campus à recommander des candidats possibles. Le comité devrait communiquer clairement et en temps opportun les décisions prises et les progrès accomplis aux organes de direction et mandants compétents. Le comité de recrutement devrait déterminer le niveau et le type de confidentialité à chaque étape du processus, et ces décisions devraient être communiquées aux candidats et au milieu institutionnel. Les accords de confidentialité devraient être conformes aux principes de la liberté académique. Ils ne devraient pas empêcher les membres du comité de faire des commentaires sur des questions générales relatives au processus de recrutement, à la violation de la politique ou à des suggestions d'amélioration. Ces accords ne devraient pas être affichés sur une page web aux fins du recrutement.

PROJET

9
Le comité devrait élaborer et recommander aux organes de gouvernance compétents un profil du poste et des critères de sélection, après consultation des mandants concernés et avant toute publicité. Les considérations d'équité devraient être prises en compte dans le profil du poste et les critères de sélection ainsi que dans le plan de publicité. Les critères de sélection et les fonctions énumérés dans le profil du poste devraient être associés à une aptitude manifeste à favoriser la gouvernance partagée au sein de l'établissement.

10
Toutes les informations pertinentes en lien avec le processus de recrutement devraient être communiquées au comité de recrutement, y compris tous les renseignements sur les candidats et la vérification des références. Les membres du comité de recrutement devraient participer à toutes les étapes de la présélection, de l'établissement de la longue liste et de la liste restreinte de candidats. Aucune autre partie que les membres du comité de recrutement ne peut procéder à la sélection des candidatures.

11
Seuls les candidats dont la nomination est recommandée par le comité de recrutement devraient pouvoir être nommés, et le comité devrait avoir le droit de recommander qu'aucun des candidats ne soit nommé. Les membres du comité de recrutement devraient avoir la possibilité de présenter des rapports minoritaires en pièce jointe au rapport majoritaire. Si le processus de recrutement ne donne pas lieu à une nomination, le comité devrait recommencer le processus après consultation des organes de direction compétents.

12
Une fois le processus mené à bien, le comité devrait en rendre compte par écrit en faisant mention à tout le moins des éléments suivants : le nombre de candidatures; le profil du bassin de candidats établi en fonction de certains facteurs, entre autres les candidatures internes et externes et la représentation des groupes en quête d'équité; des recommandations d'améliorations des politiques ou procédures; l'évaluation de la participation d'un cabinet de recrutement par rapport au coût total associé au processus. Ce rapport devrait être soumis aux organes de gouvernance concernés, intégré dans des archives accessibles au public et transmises aux comités de recrutement pour les processus ultérieurs.

PROJET

Projet d'énoncé de principes soumis à l'examen du Comité de direction par le Groupe de travail spécial sur la gouvernance en janvier 2020.
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en février 2020.

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Énoncé de principes sur les critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion

Date : Le 15 septembre 2020

Destinataires : Membres du Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : David Robinson, directeur général

À sa réunion des 7 et 8 février 2020, le Comité de direction a passé en revue, dans le cadre d'un examen quinquennal, l'énoncé de principes sur les critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion. Le Comité de direction a recommandé que l'énoncé de principes soit soumis à l'examen du Conseil avec les révisions suivantes :

- Préambule : remplacer le verbe auxiliaire « doivent » par « devraient » par souci d'uniformité avec le texte utilisé dans les énoncés de principes de l'ACPPU.
- Clause 4. : ajouter une référence à la convention collective négociée.
- Clause 6. : inclure « les sondages d'opinion des étudiants à propos de l'enseignement » dans la liste des documents qui pourraient interdire les normes d'ouverture et de transparence en matière de procédure et de preuve.
- Note de bas de page 1 : mise à jour pour tenir compte du fait qu'un énoncé de principes révisé sur la permanence de l'emploi a été approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2015.
- Note de bas de page 2 : mise à jour pour tenir compte du fait qu'un énoncé de principes révisé sur l'équité a été approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2018.

Afin de faciliter les débats du Conseil, les délégués sont invités à examiner l'énoncé et à faire part de leurs observations ou propositions de modification à l'adresse **motions@caut.ca** d'ici le 13 novembre 2020.

CAUT ACPPU

Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA
Pat Armstrong // York
Sue Blair // UNB
Sarika Bose // UBC
Kate Cushon // Regina
James Compton // Western Ontario
Serge Jolicœur // Moncton
Alison Hearn // Western Ontario
Laurence McFalls // Montréal
Peter McInnis // St. Francis Xavier
David Newhouse // Trent
Momin Rahman // Trent
Yalla Sangaré // Sainte-Anne
Marc Schroeder // Mount Royal
Robin Whitaker // Memorial

cope225sepb.ca

Énoncé de principes sur les critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion

La permanence est une garantie de la liberté académique essentielle à la préservation de la liberté intellectuelle et au maintien de normes professionnelles élevées dans l'enseignement postsecondaire[1]. Les procédures régissant l'octroi de la permanence ou d'une promotion ainsi que le renouvellement d'un engagement ~~doivent~~devraient permettre de s'assurer que les principes de l'équité procédurale et de la justice naturelle prévalent en tout état de cause. Ces procédures ~~doivent~~devraient de surcroît être conformes aux dispositions d'équité de la convention collective. Les associations de personnel académique ~~doivent~~devraient négocier dans la convention collective des critères et procédures qui garantissent, dans la prise des décisions professionnelles, la priorité des jugements académiques et du contrôle par les pairs tout comme la protection du droit des membres à un traitement juste, uniforme et équitable. Aussi les conventions collectives devraient-elles prévoir les éléments suivants~~-~~ :

1. une définition de la permanence reconnaissant le statut de continuité inhérent à une telle nomination qui ne peut prendre fin que si le titulaire décide, de son propre choix, de démissionner ou de prendre sa retraite, ou bien pour des motifs justes et suffisants ou pour des raisons d'urgence financière;

2. une définition précise et sans équivoque de chacun des rangs académiques;

3. un ensemble de critères et de normes raisonnables qui tiennent compte de la diversité des disciplines d'érudition[2] et qui privilégient les formules descriptives du genre « elle/il a réalisé un dossier d'activités savantes indépendantes » aux qualificatifs génériques difficiles à interpréter, comme le terme « excellent »;

4. une clause garantissant que les critères et les normes applicables aux cas de renouvellement et de permanence ~~seront~~devraient être les mêmes qui étaient en vigueur à la date de la nomination initiale du membre concerné, à moins qu'elle ne soit modifiée dans la convention collective avec l'association du personnel académique;

5. un processus décisionnel fondé sur des éléments probants qui s'en tient strictement aux documents pertinents présentés par le candidat, aux autres documents pertinents extraits du dossier personnel avec le consentement écrit du candidat, ainsi qu'à l'évaluation interne et, le cas échéant, externe faite par les pairs;

6. des normes d'ouverture et de transparence en matière de procédure et de preuve qui restreignent l'utilisation de documents confidentiels et interdisent l'utilisation de documents anonymes et de déclarations relatées, y compris les sondages d'opinion des étudiants à propos de l'enseignement;

7. la reconnaissance du droit inconditionnel du candidat de consulter et de commenter tous les éléments de fait examinés par les personnes ou les comités chargés de formuler des recommandations et de prendre des décisions, ainsi que la reconnaissance du droit du candidat de s'adresser directement aux personnes ou comités investis de ces tâches avant qu'une décision définitive ne soit rendue;

PROJET

8. l'obligation, pour toutes les personnes chargées d'évaluer le travail académique d'un membre et/ou de formuler une recommandation ou de prendre une décision à cet effet, de posséder la formation appropriée sur l'application de la convention collective et des politiques pertinentes, dont celle portant sur l'équité;

9. l'obligation, pour toutes les personnes chargées d'évaluer le travail académique d'un membre et/ou de formuler une recommandation ou de prendre une décision à cet effet, de posséder les compétences et les connaissances manifestes et pertinentes requises pour effectuer l'évaluation et d'agir de façon impartiale, sans parti pris et sans aucun conflit d'intérêts;

10. l'obligation, pour toutes les personnes ou tous les comités chargés d'élaborer des recommandations ou des décisions, d'en donner par écrit les motifs complets et suffisants;

11. une disposition exigeant que le candidat puisse prendre connaissance de toutes les recommandations et décisions, y compris des motifs à l'appui, et qu'il dispose du temps suffisant pour faire part de sa réponse et de ses commentaires avant que la demande ne passe à l'étape suivante du processus;

12. une clause garantissant que le membre bénéficiera de délais raisonnables et de mesures de protection adéquates dans le cas où l'employeur ne rend pas une décision dans le délai prévu;

13. la reconnaissance du droit inconditionnel de l'association de personnel académique d'être pleinement informée en permanence, ainsi que la reconnaissance du droit de l'association de représenter le membre à chacune des étapes du processus;

14. des clauses établissant que les décisions relatives au renouvellement d'un engagement et à l'octroi de la permanence ou d'une promotion, à l'instar de toutes les autres modalités et conditions d'emploi, sont assujetties aux dispositions de la convention collective qui régissent la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, et que le traitement de tous les griefs concernant le renouvellement d'un engagement ou l'octroi de la permanence ou d'une promotion relève de la responsabilité exclusive de l'association de personnel académique.

Une « nomination à un poste menant à la permanence » s'entend d'une nomination qui conduit systématiquement à une entrevue d'évaluation en vue de la permanence dans la mesure où le travail du titulaire produit des résultats positifs attestant d'un rendement satisfaisant. Le refus de renouveler un engagement ou d'accorder la permanence résulte du constat d'un rendement insatisfaisant sur une période prolongée. C'est pourquoi la charge de la preuve à l'égard de telles décisions devrait incomber à l'employeur.

Les facteurs d'ordre budgétaire ne constituent pas des motifs valables de refus de renouvellement, de permanence ou de promotion. De plus, il ne doit pas y avoir de limite quant à la proportion de membres du personnel académique pouvant obtenir la permanence ni quant à la proportion de membres occupant un rang donné.

Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2010.
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en février 2020.

PROJET

Notes

1. Voir Énoncé de principes sur la permanence de l'emploi de l'ACPPU, approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre ~~2005~~2015.
2. L'énoncé de principes sur l'équité de l'ACPPU nous rappelle qu'au moment de prendre des décisions professionnelles, « il faut importe de tenir compte des expériences différentes et variées des groupes marginalisés. L'établissement postsecondaire doit faire bon accueil aux contributions diverses et importantes au savoir. La diversité commande la représentation de la différence dans l'analyse critique sur le plan de la vision, des valeurs, des mœurs culturelles, de l'expérience vécue, de la méthodologie et de l'épistémologie.» Voir Énoncé de principes sur l'équité de l'ACPPU, approuvé par le Conseil de l'ACPPU en novembre ~~2002~~2018.

PROJET

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Énoncé de principes sur le renouvellement du personnel académique

Date : Le 22 octobre 2020

Destinataires : Membres du Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : David Robinson, directeur général

À sa réunion de novembre 2019, le Comité de direction a passé en revue l'*énoncé de principes sur le renouvellement du personnel académique* dans le cadre d'un examen quinquennal et a renvoyé la politique à un sous-comité du Comité de direction (formé de S. Blair et R. Whitaker).

À sa réunion des 7 et 8 février 2020, le Comité de direction, après avoir reçu la version révisée du sous-comité, a recommandé qu'elle soit transmise au Conseil pour étude.

Voici un résumé des révisions proposées :

- **Clause 1, nouvelle phrase :** Ajout visant à souligner le fait que les établissements postsecondaires et leurs unités académiques constituantes doivent s'assurer de maintenir un effectif du personnel académique à temps plein suffisant pour pouvoir soutenir et remplir leurs missions académiques, pédagogiques et publiques de l'enseignement supérieur.

- **Clause 1, révision de la 2e phrase :** Modification visant à saisir la menace pesant sur les missions pédagogiques et publiques des établissements postsecondaires lorsque des postes du personnel académique à temps plein ne sont pas remplacés ou qu'ils sont remplacés par des postes occasionnels à temps partiel comportant une gamme restreinte de fonctions et de responsabilités.

- **Clause 1, révision de la 3e phrase :** Modification visant à ajouter la gouvernance partagée aux fonctions grâce à un effectif du personnel académique solide et stable.

- **Déplacement de la clause 3 pour en faire la nouvelle clause 2 :** Par souci de clarté et de fluidité.

CAUT ACPPU

Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA
Pat Armstrong // York
Sue Blair // UNB
Sarika Bose // UBC
Kate Cushon // Regina
James Compton // Western Ontario
Serge Jolicœur // Moncton
Alison Hearn // Western Ontario
Laurence McFalls // Montréal
Peter McInnis // St. Francis Xavier
David Newhouse // Trent
Momin Rahman // Trent
Yalla Sangaré // Sainte-Anne
Marc Schroeder // Mount Royal
Robin Whitaker // Memorial

cope225sepb.ca

- **Déplacement de la dernière phrase de la clause 1 pour en faire une nouvelle clause 3 :** Par souci de clarté et de fluidité par rapport aux autres révisions apportées dans la nouvelle clause 3.
- **Phrase révisée dans la nouvelle clause 3 :** Prend en compte la nécessité de maintenir un effectif du personnel académique stable dont les fonctions et les responsabilités combinent des activités de recherche, d'enseignement et de service pour la santé fonctionnelle des unités académiques et des établissements.
- **Clause 5 renumérotée, 1re phrase :** Modification visant à ajouter l'impératif d'une pleine participation collégiale à toute restructuration de l'effectif du personnel académique.
- **Clause 5 renumérotée, nouvelle phrase :** Ajout visant à souligner l'importance de l'autonomie institutionnelle dans les décisions concernant la réduction ou la composition de de l'effectif du personnel académique.

Afin de faciliter les débats du Conseil, les délégués sont invités à examiner l'énoncé de principes et à faire part de leurs observations ou propositions de modification à l'adresse motions@caut.ca d'ici le 13 novembre.

Énoncé de principes sur le renouvellement du personnel académique

1
Il est essentiel que les établissements d'enseignement postsecondaire maintiennent leur effectif du personnel académique à temps plein pour pouvoir remplir leurs missions académiques. Le renouvellement de l'effectif du personnel académique par le remplacement du personnel académique qui part permet à l'établissement d'enseignement postsecondaire de bien répondre aux besoins de sa population étudiante et de s'acquitter de son mandat élargi dans l'intérêt public. Le renouvellement de l'effectif du personnel académique dynamise l'établissement, donne les moyens de soutenir son mandat pédagogique et assure une gouvernance partagée efficace.

~~3~~2
Le renouvellement devrait s'inscrire dans le cadre d'un processus à long terme fondé sur une planification judicieuse qui implique la pleine participation du personnel académique et qui mise sur une approche proactive pour atteindre et maintenir les objectifs d'équité.

3~~2~~
Le renouvellement est un processus continu qui assure le maintien d'un effectif du personnel académique régulier suffisant pour répondre aux besoins de l'unité, de la faculté et de l'établissement par le remplacement des membres qui partent par des membres du personnel académique régulier dont les tâches et les responsabilités sont consacrées à l'enseignement, à la recherche et aux activités de service.

4~~2~~
Le renouvellement passe par la protection des droits d'ancienneté du personnel académique contractuel et par la mise en place d'un processus de conversion des postes à contrat en postes permanents.

~~3~~
~~Le renouvellement devrait s'inscrire dans le cadre d'un processus à long terme fondé sur une planification judicieuse qui implique la pleine participation du personnel académique et qui mise sur une approche proactive pour atteindre et maintenir les objectifs d'équité.~~

5~~4~~
Toute réduction ou organisation de l'effectif du personnel académique d'une unité académique, d'une faculté ou d'un établissement devrait être accompagnée d'une évaluation ~~générale~~ des besoins pédagogiques ~~de l'établissement~~ avec la pleine participation du personnel académique. Cette évaluation devrait être ouverte et transparente, respecter l'application régulière des procédures et la justice naturelle, être exempte de discrimination, respecter et promouvoir l'équité et la liberté académique. Elle ne devrait pas être effectuée par des organismes extérieurs du gouvernement ou du secteur privé.

PROJET

Approuvé par le Conseil de l'ACPPU en mai 2015.
Projet examiné par le Comité de direction et renvoyé pour examen au sous-comité du Comité de direction (S. Blair et R. Whitaker) en novembre 2019.
Révisé par le sous-comité et soumis à l'examen du Comité de direction en janvier 2020.
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en février 2020.

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Énoncé de principes sur l'incapacité liée à la santé mentale

Date : Le 5 octobre 2020

Destinataires : Membres du Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : David Robinson, directeur général

Le Comité de l'équité a élaboré un projet d'énoncé de principes sur l'incapacité liée à la santé mentale. Le projet a été examiné par les autres comités en août 2019. Après avoir pris en compte les commentaires des comités, le Comité de direction a renvoyé l'énoncé au service juridique de l'ACPPU pour un examen approfondi.

À sa réunion du 9 septembre 2020, le Comité de direction a passé en revue le projet révisé et a recommandé qu'il soit soumis à l'examen du Conseil.

Afin de faciliter les débats du Conseil, les délégués sont invités à examiner l'énoncé et à faire part de leurs observations ou propositions de modification à l'adresse **motions@caut.ca** d'ici le 13 novembre 2020.

CAUT ACPPU

Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA
Pat Armstrong // York
Sue Blair // UNB
Sarika Bose // UBC
Kate Cushon // Regina
James Compton // Western Ontario
Serge Jolicœur // Moncton
Alison Hearn // Western Ontario
Laurence McFalls // Montréal
Peter McInnis // St. Francis Xavier
David Newhouse // Trent
Momin Rahman // Trent
Yalla Sangaré // Sainte-Anne
Marc Schroeder // Mount Royal
Robin Whitaker // Memorial

cope225sepb.ca

Énoncé de principes sur l'incapacité liée à la santé mentale

Par incapacités liées à la santé mentale on entend des troubles résultant de maladies, de blessures, de stress au travail, de harcèlement ou de toxicomanie. Les établissements d'enseignement et les associations de personnel académique ont la responsabilité et l'obligation légale de veiller à ce qu'aucune personne ne fasse l'objet de discrimination ou de harcèlement en raison d'une incapacité liée à la santé mentale. Tous les membres de la communauté académique ont un rôle à jouer dans la mise en place sur les campus des établissements d'un climat propice à l'acceptation et à l'inclusion des membres du personnel académique ayant une incapacité liée à la santé mentale.

Obligation de prendre des mesures d'adaptation

Les employeurs sont en permanence tenus par la loi de prendre des mesures d'adaptation en milieu de travail pour satisfaire aux besoins du personnel ayant une incapacité liée à la santé mentale. Les associations de personnel académique sont tenues par la loi de répondre aux besoins d'adaptation des membres dans leurs activités de représentation, de défense des intérêts et d'application de la convention collective. La prise de mesures d'adaptation implique pour les deux parties la nécessité d'apporter les aménagements adéquats à l'espace de travail et de modifier la charge de travail ou les pratiques de travail, jusqu'à la limite de la contrainte excessive, afin d'assurer la participation entière et égale d'un(e) employé(e) ayant une incapacité liée à la santé mentale. La contrainte excessive doit pouvoir être démontrée.

Les mesures d'adaptation en cas d'incapacité liée à la santé mentale englobent, entre autres, la modification du dossier de présentation, de l'espace bureau, des heures de travail, des échéances; les ressources et le matériel spécifiques au lieu de travail; la modification des structures hiérarchiques et des processus de rendement et de promotion; ou l'adaptation des tâches et des rôles divers. Les adaptations doivent être individualisées selon les besoins et les limites propres au membre du personnel concerné.

Les demandes de mesures d'adaptation devraient être encadrées par une politique claire, être prises en charge par un bureau central avec la participation de l'association de personnel académique. Les établissements d'enseignement et les associations de personnel académique devraient savoir qu'ils devront peut-être adapter leurs propres politiques et procédures, y compris celles prévues dans la convention collective, pour répondre aux besoins d'un membre ayant une incapacité liée à la santé mentale. Le défaut de se conformer à cette exigence peut être considéré comme une violation de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Obligation de se renseigner

Les personnes aux prises avec un trouble de santé mentale ne s'identifient pas toutes comme étant atteintes d'incapacité. Certaines personnes peuvent ne pas être en mesure de déclarer qu'elles nécessitent des mesures d'adaptation. Dans de tels cas, les employeurs et les associations de personnel académique peuvent avoir l'obligation de déterminer au préalable s'il y a des motifs raisonnables de croire qu'un membre peut avoir besoin de mesures d'adaptation en raison d'une incapacité liée à la santé mentale.

PROJET

L'obligation de se renseigner est déclenchée lorsqu'il existe des indicateurs suffisamment raisonnables pour permettre de déterminer une incapacité liée à la santé mentale qui a un effet sur le travail du membre du personnel académique, ou sur la capacité de l'association à le représenter de manière adéquate.

Demandes de renseignements médicaux

Pour s'acquitter de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, l'employeur peut avoir besoin d'obtenir des renseignements médicaux de la part d'un membre et de son/ses médecin(s). La loi dispose que la quantité et le degré de détail des informations requises par un employeur augmentent en fonction de la longueur ou de la complexité de l'absence de mesures d'adaptation.

Dans les cas où l'employeur demande des renseignements médicaux supplémentaires autres que ceux fournis initialement par le membre, l'employeur devrait expliquer la pertinence de ces renseignements pour la prise de mesures d'adaptation. En général, l'employeur devrait avoir accès uniquement à l'information portant directement sur l'incapacité ou la maladie et expliquant comment celles-ci affectent les tâches et les responsabilités d'un(e) employé(e). Dans de rares cas, il peut arriver qu'un diagnostic doive être communiqué à l'employeur afin que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation puisse être remplie.

Les membres du personnel académique ne devraient pas donner à l'employeur leur consentement de contacter directement leurs professionnels de la santé.

Les membres du personnel académique ne devraient jamais être tenus par leur employeur de subir un examen médical indépendant sans leur consentement. En règle générale, l'employeur n'a pas le droit légal d'exiger un examen médical indépendant sauf disposition contraire d'une convention collective (ce qui n'est pas recommandé). Il s'agit d'un acte de dernier recours qui ne devrait être requis que dans les rares cas où il n'y a pas d'autre moyen d'obtenir des renseignements médicaux adaptés aux besoins ou lorsqu'il existe une contradiction de fond entre les avis de médecins spécialistes.

Lorsqu'un membre du personnel académique est invité à se soumettre à un examen médical indépendant, et il est dans son intérêt de le faire, l'examen devrait être raisonnable dans les circonstances, être effectué avec un médecin qui soit acceptable pour l'association et être le moins intrusif possible. Tout rapport résultant d'un examen médical indépendant doit être transmis au membre et à l'association.

L'employeur et l'association sont tenus par la loi de protéger tous les renseignements médicaux personnels d'un membre du personnel académique et d'en assurer la confidentialité. Ces renseignements comprennent tous les documents ou dossiers qui identifient le(s) membre(s) concerné(s) et qui donnent une description des mesures d'adaptation, même si aucune information médicale ne s'y trouve.

PROJET

Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le Comité de l'équité le 12 mars 2019.
Examen de l'énoncé par le Comité de direction et renvoi aux comités de l'ACPPU pour commentaires, en mai 2019.

Examen de l'énoncé par le Comité de direction et renvoi au service juridique de l'ACPPU, en septembre 2019.
Nouveau projet d'énoncé de principes approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU en septembre 2020.

PROJET

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Note

Objet : Clause modèle sur l'ouverture et la transparence

Date : Le 15 septembre 2020

Destinataires : Membres du Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : David Robinson, directeur général

Une version révisée de la *clause modèle sur l'ouverture et la transparence* a été soumise à l'examen du Conseil à son assemblée de novembre 2019. À l'issue d'un débat sur ce point qui a amené des questions de la part du Conseil, une motion de renvoi de la clause modèle au comité d'origine a été présentée pour que celui-ci examine la question de savoir si la clause était légale dans toutes les provinces. Lors de l'assemblée, j'ai informé le Conseil que je renverrais la question au personnel juridique de l'ACPPU.

À sa réunion des 7 et 8 février 2020, le Comité de direction a reçu l'avis du personnel juridique et recommandé que la version révisée de la clause modèle soit transmise au Conseil pour examen.

Voici un résumé des révisions proposées :

La clause 3 (Divulgation de l'information) a été mise à jour de sorte à mieux refléter le point de vue selon lequel l'information sur l'emploi et certaines données démographiques devraient, il va de soi, être partagées avec le syndicat. Ces renseignements aident le syndicat dans ses fonctions de représentation et de défense de l'équité.

Les modifications spécifiques sont les suivantes :

- Modification de la clause 3 a) de sorte à restreindre la clause aux informations qui ne sont pas considérées comme des informations privées sur les membres et/ou qui sont jugées nécessaires pour qu'un syndicat représente efficacement ses membres.
- Ajout d'une nouvelle clause 3 b) pour établir une distinction entre les informations qui ont été jugées ou qui seraient jugées privées, et susceptibles d'être assujetties à la législation sur la protection de la vie privée, mais sauf pour les éléments agrégés et rendus anonymes indiqués.

CAUT ACPPU

Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA
Pat Armstrong // York
Sue Blair // UNB
Sarika Bose // UBC
Kate Cushon // Regina
James Compton // Western Ontario
Serge Jolicœur // Moncton
Alison Hearn // Western Ontario
Laurence McFalls // Montréal
Peter McInnis // St. Francis Xavier
David Newhouse // Trent
Momin Rahman // Trent
Yalla Sangaré // Sainte-Anne
Marc Schroeder // Mount Royal
Robin Whitaker // Memorial

cope225sepb.ca

- Ajout d'une nouvelle clause 3 c) pour établir une méthode de collecte de données sur les salaires et l'embauche sur une base régulière. En rendant la divulgation de ces informations plus régulière, on espère séparer les informations des personnes concernées à n'importe quel moment. On espère également que l'établissement de ce processus avec une date fixe se traduira par une diminution des cas de syndicats qui demandent ces informations à plusieurs reprises.
- Renumérotation des clauses suivantes de l'article 3.
- Révision de la clause 3 e) pour répéter les modifications apportées ci-dessus, sauf pour les membres du personnel académique contractuel.

Afin de faciliter les débats du Conseil, les délégués sont invités à examiner la clause et à faire part de leurs observations ou propositions de modification à l'adresse **motions@caut.ca** d'ici le 13 novembre 2020.

Clause modèle sur l'ouverture et la transparence

1
Objet

Les parties conviennent que l'ouverture et la transparence sont indispensables pour promouvoir la collégialité, la liberté académique ainsi que l'équité et la diversité. Ces valeurs favorisent de surcroît l'obligation de rendre compte et la responsabilité. Enfin, elles servent à assurer l'équité et la régularité de la procédure en permettant aux parties de connaître les éléments de preuve et d'y répondre devant un décideur en pleine connaissance de cause.

2.
Processus transparent

Les parties conviennent que les processus décisionnels ainsi que les délibérations financières de l'employeur sont publics. Sans qu'il soit porté atteinte à l'application générale de l'article précédent, l'ouverture et la transparence s'étendent à toutes les questions dont sont saisis le conseil d'administration et l'instance supérieure de l'établissement ou le sénat.

Un processus ouvert et transparent comprend, sans s'y limiter :

a) l'accès au budget-objet et au compte rendu des dépenses;
b) l'accès aux documents d'archives conformément à la loi pertinente régissant les archives fédérales;
c) l'occasion pour les membres et les parties intéressées de participer en temps utile aux exercices de planification importants lorsque l'établissement les entreprend;
d) l'accès public aux débats et aux décisions, ainsi qu'à tous les documents sur lesquels s'appuient ces décisions et tous les documents produits ultérieurement.
e) l'accès à tous les contrats externes passés avec des donateurs, des vendeurs et des prestataires de services.

2.1
Motion de huis clos

Les processus de transparence et les procès-verbaux publics peuvent être privés dans des circonstances rares et exceptionnelles. Les parties conviennent que la motion pour obtenir le huis clos de la séance requiert une majorité des deux tiers et qu'elle doit être consignée au procès-verbal avec les motifs de la motion.

2.2
Période de préavis

Un processus ouvert et transparent exige que l'employeur donne un préavis d'au moins deux semaines pour toutes les réunions publiques ainsi que l'accès à l'ordre du jour des réunions prévues.

2.3
Comités

Les parties conviennent qu'un processus ouvert et transparent s'applique également aux réunions des comités permanents, des sous-comités, des comités spéciaux, des commissions, des groupes d'étude ou de travail.

PROJET

3
Divulgation de l'information

L'accès des deux parties à l'information dont elles ont besoin est une condition nécessaire à l'efficacité de la négociation collective et de l'application de la convention collective. Les deux parties s'engagent à faire preuve de discrétion professionnelle[1] dans leur utilisation de cette information, laquelle sera présentée sur copie papier et en format électronique.

À cette fin, l'employeur s'engage à fournir à l'association les renseignements ci-après aux moments indiqués :

a) Le 30 septembre de chaque année, une liste précisant le nom, le rang, les salaires, les allocations et toutes les autres sommes discrétionnaires, ajoutées ou non au salaire de base, le premier jour d'embauche, l'adresse et le numéro de téléphone du domicile, ~~la date de naissance,~~ le type de nomination, y compris le département, et une liste des membres en congé. ~~le statut de membre d'une minorité visible , l'identité sexuelle et l'identité de genre par rapport à l'orientation sexuelle, le type de limitation fonctionnelle et le statut d'autochtone de chaque membre de l'unité de négociation. Concernant les membres désignés comme étant « en congé », la liste indique le type de congé pris par ceux-ci.~~

b) Le 30 septembre de chaque année, des renseignements démographiques agrégés et rendus anonymes aux fins de l'équité en matière d'emploi, concernant entre autres les membres racialisés, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la limitation fonctionnelles et le statut d'autochtone, et concernant aussi les membres en congé, de sorte qu'il soit possible d'établir les salaires, le rang et le type de nomination pour ces groupes.

c) Le 30 septembre de chaque année, l'employeur rend compte de l'application des critères de nomination ainsi que du positionnement dans la grille salariale qui en résulte de toutes les personnes nouvellement nommées.

d~~b~~) Le 30 septembre de chaque année, une liste de tous les membres de l'unité de négociation nommés pour une durée limitée, de même que les raisons de ces nominations classées conformément aux dispositions applicables de la convention collective.

e~~c~~) Le 30 septembre de chaque année, une liste de tous les membres du personnel académique contractuel sans égard à l'association à laquelle ils ou elles sont affiliés, y compris le nom, le département et les renseignements démographique agrégés prévus à l'alinéa b) ci-dessus. ~~le statut de membre d'une minorité visible , l'identité sexuelle et l'identité de genre par rapport à l'orientation sexuelle, le type de limitation fonctionnelle et le statut d'autochtone.~~

f~~d~~) Le 30 septembre de chaque année, un relevé du nombre de membres de l'unité de négociation qui n'ont pas dépensé la totalité de l'allocation professionnelle mise à leur disposition, et la somme totale des fonds non dépensés pour chaque membre à la fin de l'exercice financier précédent.

g~~e~~) Une copie des états financiers annuels vérifiés de l'employeur de même que les tableaux complémentaires, après que ces documents sont approuvés par l'employeur.

h~~f~~) Les données sur l'équité en matière d'emploi concernant les personnes ayant posé leur candidature à chaque poste annoncé de l'unité de négociation, ainsi que le plus haut diplôme obtenu et les années d'expérience de chaque candidat convoqué en entrevue. Ces renseignements sont transmis à l'association au plus tard le 30 septembre chaque année.

i~~g~~) Une copie des annonces des postes de l'unité de négociation est transmise à l'association dès qu'elles sont approuvées.

PROJET

j~~h~~) Une copie de tous les envois de l'employeur aux membres est transmise à l'association en même temps que l'envoi général.

k~~i~~) En même que les membres de l'unité de négociation sont informés des décisions de l'employeur concernant l'octroi de promotions ou de la permanence, une nomination continue ou un renouvellement de nomination, les noms des membres considérés comme admissibles au renouvellement de l'engagement à l'essai, à la permanence, à une nomination continue ou à une promotion, la décision rendue par le comité du personnel pour chaque membre, ainsi que la décision rendue par l'employeur pour chaque membre.

l~~j~~) En même que les membres de l'unité de négociation sont informés des décisions de l'employeur, les lettres se rapportant aux congés sabbatiques ou d'études et à tous les autres types de congés d'une semaine ou plus; et au XX de chaque année, le total des salaires versés aux titulaires des postes à temps plein nommés pour une période déterminée en remplacement des membres qui étaient en congé durant cette année scolaire.

m~~k~~) Dès leur publication, des copies des observations officielles, publiques, de l'établissement ou d'autres déclarations publiques, et des modifications apportées à des présentations ou représentations antérieures soumises en réponse à des demandes du gouvernement fédéral ou provincial, qui portent directement sur les conditions de travail des membres.

n~~l~~) Des copies des polices d'assurance retraite et d'assurance collective, et des résultats des enquêtes d'évaluation communiqués au comité des pensions et à tout comité de l'établissement chargé des avantages sociaux de l'association.

3.1
Salaires ~~des administrateurs et~~ des membres ~~de soutien~~ du personnel des associations de personnel académique non enseignant

Les parties conviennent que les données salariales sont publiques et sont mises à la disposition du comité de l'établissement responsable du budget et de l'association du personnel académique chaque année. Ces données comprennent, sans s'y limiter :

a) la rémunération totale détaillée, dont les salaires, les allocations, les régimes de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects des administrateurs exclus de l'unité de négociation;

b) les salaires de tous les membres du personnel ~~de soutien~~ des associations de personnel académique non enseignant ~~tous les membres du personnel de soutien~~, ventilés annuellement selon le rang ou l'échelle, y compris, à tout le moins, la moyenne, la médiane, le 10° et le 90° centiles des salaires ainsi que le nombre d'employés pour chaque rang ou échelle.

3.2
L'association convient de remettre à l'employeur la liste à jour de tous les membres du comité de direction et des autres représentants de l'association.

3.3
Conventions collectives

Toutes les conventions collectives sont des documents publics et sont disponibles auprès de l'administration.

3.4
L'employeur assume les frais engagés pour veiller à ce que tous les documents, tant sur support

PROJET

électronique que sur support papier, soient disponibles.

3.5
Chaque partie désigne une (1) personne chargée de coordonner l'échange d'informations et d'assurer la liaison entre les deux parties.
3.6
Aucune disposition du présent article n'empêche l'une ou l'autre des parties au présent accord de soumettre, à l'occasion, des demandes raisonnables d'informations supplémentaires. De telles demandes ne peuvent être refusées sans motif valable.

Approuvée par le Conseil de l'ACPPU en novembre 2013.
Révisée par le Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU en août 2018.
Projet de révision approuvée par le Comité de direction de l'ACPPU en septembre 2018.
Renvoi de la clause modèle au Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones par le Conseil de l'ACPPU pour un examen plus approfondi en novembre 2018.
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU, à transmettre au Conseil, en mai 2019.
Renvoyé au Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU par le Conseil de l'ACPPU pour un examen plus approfondi, en novembre 2019.
Projet de révision soumis à l'examen du Comité de direction par le service juridique de l'ACPPU, en janvier 2020.
Projet de révision approuvé par le Comité de direction de l'ACPPU à transmettre au Conseil, en février 2020.

PROJET

Note

1. Dans le contexte des relations du travail, la discrétion professionnelle s'entend du principe selon lequel le syndicat ou l'employeur peut faire preuve de jugement pour décider de communiquer des renseignements sensibles à certaines personnes. En voici deux exemples : (i) le comité de direction du syndicat peut vouloir partager des renseignements sensibles avec un conseiller de confiance de l'ACPPU en vue de solliciter des conseils; (ii) le comité de direction du syndicat peut vouloir partager des informations telles que les salaires des membres avec l'équipe de négociation, mais pas avec l'ensemble des membres, etc.

Council Motion Sheet / Avis de motion au Conseil

- **Agenda item # 10. (a) / Point nº 10. a) de l'ordre du jour**
- **Moved by / Proposée par - NORTHERN BRITISH COLUMBIA**
- **Seconded by / Appuyée par - SIMON FRASER**
- **Motion text / Libellé de la motion**

ATTENDU QUE la liberté académique comprend le droit de mener des recherches et d'en diffuser les résultats;

ATTENDU QUE le groupe d'édition Springer Nature a rompu l'accord de publication du livre *Canadian Mining in the Aftermath of Genocides in Guatemala*, édité par deux universitaires canadiens, après avoir reçu des menaces de poursuites d'un tiers non identifié;

ATTENDU QUE le conseiller juridique de l'ACPPU a procédé à une lecture du manuscrit pour déterminer s'il est perçu comme comportant un contenu diffamatoire et qu'il n'a pu trouver aucune base juridique pour la décision de Springer Nature de renoncer à la publication;

IL EST RÉSOLU QUE le Conseil de l'ACPPU condamne les actions de Springer Nature et donne instruction au directeur général de porter cette question à l'attention de la communauté académique et du grand public.

UNBC UNIVERSITY OF NORTHERN BRITISH COLUMBIA
Geography

RIGHTS ACTION
89 COUNCIL CONSEIL

2 November 2020

Public letter

Why did a Swiss academic publisher, after an initial very positive response, abruptly refuse to publish "Canadian Mining in the Aftermath of Genocides in Guatemala: The Violence, Corruption, and Impunity of Contemporary Predatory Mineral Exploitation"? The publisher ultimately said it was the threat of a third party suing for defamation but then refused to specify what it alleged was defamatory or identify the third party. Was it corporate intimidation that caused Springer to make unsubstantiated accusations, and impede the authors' freedom of expression?

Springer Nature
Van Godewijckstraat 30
3311 GX Dordrecht, The Netherlands
P.O. Box 17
3300 AA Dordrecht, The Netherlands

Dr. Robert K. Doe
Executive Publishing Editor
Earth Sciences, Geography and Environment
robert.doe@springernature.com

Juliana Pitanguy
Publishing Editor, Latin American Studies
Springer Dordrecht
Juliana.pitanguy@springernature.com

Dr. Andrew Sluyter
Conference of Latin American Geography,
Springer Books Series Editorial Board, Chair
asluyter@lsu.edu

Dr. Michael Steinberg
Conference of Latin American Geography,
Executive Director
mksteinberg@ua.edu

We write this public letter to raise questions as to why an international academic publisher suddenly refused to proceed with the publication of "Canadian Mining in the Aftermath of Genocides in Guatemala," a book we co-edited that addresses serious situations of (mainly) Canadian mining company-linked human rights violations, forced evictions, repression, health and environmental harms, and mining-linked corruption and impunity in Guatemala.

In summary

Back in April 2017, Springer accepted our book proposal, signed a publishing agreement with us in May 2017, and encouraged us – in discussions with Catherine Nolin - to submit a book manuscript related to these themes and issues.

Leaping ahead, on 20 February 2020, we submitted our final manuscript after three years of field work, collaborations, and hard work of putting the book together with multiple contributors, reviewing and editing the materials, and maintaining full communication with Springer.

Shortly thereafter, Springer's Publishing Editor for the Latin American Studies book series Juliana Pitanguy wrote to us (21 February 2020) with this initial assessment:

> *"I just had a look at the manuscript. The topic is very interesting and it is very well written. It will be a successful title. I will send this to Andrew [Sluyter, Springer-CLAG Latin American Studies Book Series Editorial Board Chair] for feedback and get back to you."*

As the Editorial Board Chair, Dr. Sluyter reviewed the proposal and recommended the external reviewers for Springer. Dr. Sluyter also reviewed the final, revised manuscript and recommended that it was of high quality, a great fit with Springer's Latin American Studies book series, and conveyed to Juliana Pitanguy that he looked forward to seeing it go to print.

After completion of all preparatory work, signing author agreements for all contributors, and awaiting the final page proofs, we experienced approximately five months of silence from Springer, even as we wrote regularly asking for feedback and timelines for publication.

Finally, on 17 July 2020, Juliana Pitanguy wrote us to convey that Springer would not be publishing the book and planned to terminate the contract, because:

> *"it presents unsubstantiated defamatory content. Changes in language are not sufficient to take away the legal risk and therefore we think it is not publishable. We wish you all the best of luck and will send you a termination contract so that you can publish the work elsewhere."* (email from Juliana Pitanguy, 17 July 2020)

Despite a series of respectful, professional follow-up emails sent immediately on our part, asking for clarification as to what information in the manuscript was "unsubstantiated" and what information was "defamatory," we received no answers to our legitimate questions.

"The Third Party"

On 30 July 30 2020, we received a short email from our Publishing Editor, Ms. Pitanguy, explaining that Springer could not provide any more information about why they were terminating the agreement, would not communicate with us on the telephone or conference call. Rather, her email message simply conveyed that:

> "*…there is a risk we [Springer] could be sued for defamation if the third party files a case.*"

As co-editors, we sent follow-up, respectful, professional emails requesting that Springer identify "the third party" and explain why and how "the third party" obtained access to the book manuscript.

Additionally, we requested that Springer clarify which specific information in our manuscript was "unsubstantiated" and "defamatory." Again, to no avail.

Since this time, we received significant support from the Canadian Association of University Teachers (CAUT). On 20 August 2020, David Robinson, CAUT's executive director, contacted Springer with a formal letter requesting further information as to why, just as the book was to be published, Springer terminated the contact. Springer has yet to respond to his letter.

CAUT also devoted significant resources to subject the content of our manuscript – the exact version submitted to Springer on 20 February 2020 – to a full 'libel review' by Canadian lawyer Peter Jacobsen, a lawyer with over 40 years of experience and who was named Named "Lawyer of the Year" by Best Lawyers for Defamation and Media Law in 2017.

Peter Jacobsen concluded that the manuscript did not contain a single instance of unsubstantiated, defamatory content that should prevent publication. Other than a few minor tweaks of sentences, out of an abundance of caution, Mr. Jacobsen did not recommend any changes.

And that was that.

We have no financial or legal capacity to challenge Springer's forced termination of the contract. Furthermore, co-editing and publishing this book was never about money.

We recently signed their forced termination agreement, and are now seeking alternative publishers.

We personally have no demands or asks of Springer. Our business is done with them. However, we have a responsibility to publicize what happened.

Re-enforcing impunity and immunity from accountability

Look at it this way. A major theme addressed in the articles, testimonies and analysis that comprise our book is the endemic corruption and impunity with which the mining companies addressed in the book have, variously, been able to operate in Guatemala, with their Guatemalan economic and political partners.

Instead of providing the public with more information about serious situations of mining company-linked human rights violations, forced evictions, repression, health and environmental harms in Guatemala, Springer Nature, we believe, made unsubstantiated accusations about our work being irredeemably defamatory, inhibited our freedom of expression, and directly re-enforced the corruption and impunity with which mining companies often times operate around the world, as set out in the book manuscript.

“The third party” questions

Might it be one of the companies addressed in the manuscript is the “the third party” and threatened the Swiss academic publisher to quash publication of a book documenting mining company harms, violence and destruction, corruption and impunity?

We believe there are many questions of public interests, but for us the key questions are:

- Who is “the third party” that Springer referred to? Was “the third party” a mining company addressed in the book?
- How and why did “the third party” receive the manuscript to read?
- At minimum, as is customary in the publishing industry, we should have been told what portions of the book Springer alleged contained “*unsubstantiated defamatory content”* and we should have been given the opportunity to address Springer’s concerns.
- What sections of the book did Springer consider contained “*unsubstantiated defamatory content*”? And why does Springer refuse to tell us?

Respectfully,

Catherine Nolin Grahame Russell

Catherine Nolin and Grahame Russell

Dr. Catherine Nolin, Professor and Chair
Geography Program
Conference of Latin American Geography (CLAG), Chair
University of Northern British Columbia (UNBC)
Traditional and Unceded Territory of the Lheidli T'enneh
3333 University Way, Prince George, B.C., Canada V2N 4Z9
http://www.unbc.ca/catherine-nolin
catherine.nolin@unbc.ca

Grahame Russell, Rights Action, Director
Adjunct Professor, Geography Program, UNBC
Rights Action
351 Queen St. E. (Box 552), Toronto ON, M5A-1T8
https://rightsaction.org/
grahame@rightsaction.org

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

89 COUNCIL CONSEIL

Résolution financière concernant la délégation des pouvoirs

Date : Novembre 2020

À : Conseil de l'ACPPU

De : Tony Cantin, directeur des Finances, des Ressources humaines et des Opérations

Deux institutions financières ont demandé à l'ACPPU de produire une résolution bancaire détaillée identifiant ses agents autorisés et décrivant l'étendue de leurs pouvoirs. Les résolutions antérieures approuvées par le Conseil n'étant pas suffisamment détaillées, elles n'étaient plus jugées acceptables par ces institutions. Vous trouverez ci-joint la résolution proposée aux fins d'examen.

2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel \ Tél. 613-820-2270 Fax \ Téléc. 613-820-7244 Email \ Courriel. acppu@caut.ca
www.caut.ca

Résolution financière re. délégation de pouvoirs

IL EST RÉSOLU QUE :

1. L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (l'« organisation ») est autorisée à ouvrir et à administrer des comptes à un établissement financier (l'« établissement ») et à obtenir des services financiers de cet établissement en fonction des besoins et de conclure le cas échéant des ententes avec l'établissement concernant la prestation par celui-ci de ses services bancaires et financiers;

2. L'organisation autorise la ou les personnes listées ci-dessous (les « personnes autorisées ») à engager la responsabilité de l'organisation et à gérer tous les aspects des relations concernant les services bancaires et financiers de l'établissement, notamment :

a) à conclure des ententes avec l'établissement notamment en accord avec les formulaires, ententes et conditions prévus par l'établissement le cas échéant;
b) à fournir des instructions à l'établissement et à effectuer des transactions au nom de l'organisation au moyen du ou des comptes que celle-ci détient à l'établissement et à utiliser les services qu'il offre;
c) à recevoir des états de compte, des instruments financiers, des ententes, des descriptions des conditions, des modifications à des ententes ou à des conditions, et d'autres documents, avis et communications en rapport avec le ou les comptes détenus à l'établissement;
d) de boucler le ou les comptes détenus à l'établissement.

Les personnes autorisées sont :

Brenda Austin-Smith, présidente de l'ACPPU
Yalla Sangaré, trésorier
David Robinson, directeur général
Tony Cantin, directeur des Finances, Ressources humaines et Opérations

3. L'établissement est en droit de se fonder sur cette résolution dûment approuvée par l'organisation et à valeur contraignante. Il est en outre en droit de se fonder sur le pouvoir des personnes autorisées d'engager la responsabilité de l'organisation. Il n'est pas tenu de contrôler autrement le pouvoir des personnes soussignées et des personnes autorisées ni la validité de la présente résolution, lesquels engagent l'organisation et peuvent donc mener à des actions par l'établissement;

4. Aucune disposition des actes constitutifs, du Règlement administratif ou d'autres résolutions engageant l'organisation n'est à l'encontre de la présente résolution. L'établissement est en droit de continuer à se fonder sur cette résolution et le pouvoir des personnes autorisées jusqu'à ce qu'il reçoive une résolution valide de l'organisation modifiant ou annulant la présente.

PROTOCOLE DE COOPÉRATION

entre

l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université

et

la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université

PROJET

PRÉAMBULE

1. Le présent protocole de coopération a pour but de régir les rapports entre l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) et la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU).

2. Les axes d’actions identifiés incluent, sans être limités à, la représentation auprès des instances politiques, l'échange de données et d'information et la participation réciproque des deux organismes à leurs instances respectives, dans le respect des dispositions prévues au présent texte.

3. La FQPPU demeure autonome et indépendante.

4. Les syndicats membres de la FQPPU qui le souhaitent peuvent devenir membre de l’ACPPU selon les modalités prévues dans les statuts et règlements de l’ACPPU.

PROJET

SECTION I : OBJECTIFS DU PRÉSENT PROTOCOLE

1. L'objectif de ce protocole est de faciliter une coopération efficace entre l'ACPPU et la FQQPU en vue de développer, maintenir et renforcer les liens entre les deux organisations afin de défendre la liberté académique, de promouvoir les intérêts des universitaires et de contribuer à améliorer la qualité et l'accessibilité de l'enseignement postsecondaire.

2. Ce protocole définit les droits, les responsabilités et les juridictions des parties.

3. Ce protocole a également pour objet d'établir les dispositions relatives à la représentation des parties auprès du gouvernement du Canada, du gouvernement du Québec et des autres gouvernements provinciaux ou territoriaux.

4. Ce protocole encadre finalement la représentation et la participation de la FQPPU au sein des instances de l'ACPPU et celle de l'ACPPU auprès des instances de la FQPPU.

SECTION II : COOPÉRATION ET ÉCHANGE D'INFORMATION

1. Les parties conviennent d'échanger de l'information pour la promotion et la défense des intérêts de la profession universitaire.

    a. Les parties seront mutuellement abonnées à leurs publications électroniques respectives et à leurs listes d'envois.

    b. Les parties conviennent d'échanger leurs calendriers d'activités et de s'informer mutuellement de tout changement ultérieur;

2. Chacune des parties s'engage à inviter l'autre partie à ses activités connexes, tel que colloques, forums, formations, etc.

3. Chacune des parties s'engage à nommer un membre de leur personnel respectif comme agent de liaison pour les fins de ce protocole.

PROJET

SECTION III : REPRÉSENTATION AUX INSTANCES

1. Deux représentantes ou représentants de la FQPPU avec droit de parole, mais sans droit de vote, peuvent assister aux réunions du Conseil de l'ACPPU.

2. Deux représentantes ou représentants de l'ACPPU avec droit de parole, mais sans droit de vote, peuvent assister aux réunions du Conseil fédéral et au Congrès de la FQPPU.

3. Chacune des parties s'engage à transmettre à l'autre les avis de convocation pour ces réunions, ainsi que la documentation pertinente en vue de ces réunions et ce, dans les délais statutaires prévus par chaque organisme pour la convocation de ses propres membres.

4. Chacune des parties s'engage à transmettre à l'autre, avant la tenue de ces réunions, le nom de ses représentantes ou représentants.

5. Les parties s'entendent pour faciliter la collaboration entre les divers comités de chaque organisme pour échanger de l'information et coopérer sur tout dossier d'intérêt mutuel.

   a. Les parties encourageront la représentation et la participation avec droit de parole mais sans droit de vote de l'autre partie au sein des divers comités.

6. La FQPPU et l'ACPPU s'engagent à assumer les dépenses de leurs délégations respectives.

SECTION IV : REPRÉSENTATION ET RELATIONS GOUVERNEMENTALES

1. Lorsque la FQPPU souhaite intervenir dans une juridiction canadienne à l'extérieur du Québec, la FQPPU s'engage à informer l'ACPPU de ses intentions.

2. Lorsque l'ACPPU souhaite intervenir au Québec, l'ACPPU s'engage à informer la FQPPU de ses intentions.

3. En matière de représentation de l'ACPPU et de la FQPPU auprès des gouvernements, les parties s'efforcent d'agir en concertation.

4. En cas de divergence de position sur certains dossiers, les parties conviennent de s'informer régulièrement de leur position respective.

PROJET

SECTION V : REPRÉSENTATION NATIONALE ET INTERNATIONALE

1. Sur la scène internationale, les deux organismes disposent de leur propre représentation et s'informent mutuellement de leurs activités dans ce domaine.

2. La FQPPU travaillera de concert avec l'ACPPU au sein du Réseau pour une éducation publique, en compagnie d'autres partenaires québécois et canadiens.

3. Les frais d'adhésion aux instances internationales, le cas échéant, seront divisés en deux pour la partie concernant les membres qui sont à la fois au sein de l'ACPPU et de la FQPPU.

SECTION VI : LANGUE DE COMMUNICATION

1. Toute correspondance officielle entre l'ACPPU et la FQPPU se fait en langue française.

SECTION VII : INTERPRÉTATION

1. Ce protocole doit être ratifié par les deux parties selon les dispositions des Statuts généraux de l'ACPPU et des Statuts et règlements de la FQPPU.

2. Il reste en vigueur jusqu'au 1er mai 2020 et est maintenu par la suite tant que l'une ou l'autre des parties ne donne l'avis d'y mettre fin. Un tel avis doit être donné six mois avant que la décision n'entre en vigueur.

3. En cas de désaccord sur l'interprétation de ce protocole, la version française prime. Un texte anglais de ce protocole est établi et approuvé par les deux parties.

PROJET

FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES
ET DES ENSEIGNANTS DU QUÉBEC

Le 4 novembre 2020

OBJET : RAPPORT DE LA FNEEQ-CSN À L'ASSEMBLÉ GÉNÉRALE DE L'ACPPU

La FNEEQ-CSN compte dans ses rangs 35 000 membres issus de 101 syndicats au Québec, dont 90 % en enseignement supérieur : 45 syndicats de cégeps qui représentent 85 % de l'ensemble des enseignantes et des enseignants du réseau collégial et 12 syndicats dans 10 universités qui représentent 85 % des enseignantes et des enseignants contractuels (personnes chargées de cours, tutrices et tuteurs, maîtres d'enseignement).

Il ne fait nul doute que l'année 2020 restera gravée dans nos mémoires, car elle ne ressemble à aucune autre par l'ampleur des bouleversements qu'elle a apportés dans le monde de l'éducation ici comme ailleurs. Au Québec, la date du 13 mars 2020 deviendra assurément un jalon historique, ce jour-là, le premier ministre Legault annonçait la fermeture pour deux semaines de la totalité des services de garde, des écoles, des collèges et des universités, proclamant ainsi la fin de ce qu'on appelle aujourd'hui, avec nostalgie, la « normalité ». Après sept mois d'un feu roulant d'arrêtés ministériels, de directives contradictoires et d'annonces de toutes sortes, on aura compris que si le gouvernement tient tant à maintenir ouverts les établissements, ce n'est pas tant pour honorer sa promesse électorale d'accorder « la priorité à l'éducation » que pour servir ses intérêts économiques et ceux des entreprises.

Dans le contexte de la pandémie, les mesures d'urgence mises en place par le gouvernement du Québec ont forcé les établissements d'enseignement supérieur à recourir à l'enseignement en mode « non présentiel[1] » à un moment ou un autre, et ce, de façon généralisée. Ce qui devait être temporaire au printemps 2020 s'est prolongé à l'automne 2020 et déjà, fin septembre, plusieurs universités annonçaient une prolongation de ce mode d'enseignement à l'hiver 2021. Ce changement a une incidence majeure sur la tâche des enseignantes et des enseignants représentés par la FNEEQ. Or la majorité des conventions collectives sont muettes sur de telles transformations expéditives et les ressources octroyées par le gouvernement aux établissements sont insuffisantes pour soutenir nos membres qui subissent un alourdissement considérable de leur tâche. Adaptation à toute vitesse des cours, difficile encadrement à distance des étudiantes et des étudiants, augmentation de la taille des groupes-cours, évaluations complètement repensées : toutes les dimensions de la profession enseignante nécessitent, dans ce contexte, un temps accru. Par conséquent, la santé psychologique des membres n'a jamais été aussi fragile et inquiétante. Les enseignantes et les enseignants sont véritablement à bout de souffle et la

[1] La FNEEQ estime qu'il est préférable d'employer ce terme plutôt que celui d'enseignement à distance. Référence : FNEEQ, Comité école et société, *Chronique d'un (dé)confinement* annoncé, [en ligne] https://fneeq.qc.ca/fr/publications/chronique-88-chronique-dun-deconfinement-annonce/ (page consultée le 14 octobre 2020).

1601, avenue De Lorimier, Montréal (Québec) H2K 4M5
Téléphone : 514 598-2241 / Sans frais : 1 877 312-2241 Télécopieur : 514 598-2190
fneeq.reception@csn.qc.ca / www.fneeq.qc.ca
www.facebook.com/fneeqcsn / www.twitter.com/fneeqcsn

FNEEQ réclame sans relâche depuis le printemps que le gouvernement investisse des ressources significatives et dédiées à l'enseignement pour les soutenir à la session d'hiver 2021.

Depuis le 13 mars dernier, la FNEEQ a été très active sur le plan des représentations politiques. Elle a talonné ses vis-à-vis ministériels et patronaux en mettant particulièrement de l'avant les six revendications suivantes:

- Garantir la sécurité des milieux d'éducation et d'enseignement supérieur et porter une attention particulière au bien-être physique et psychologique de tous leurs membres en respectant notamment les conditions de l'OMS avant d'envisager une levée des restrictions;
- Privilégier la stabilité pour l'année 2020-2021 et, dans la mesure du possible, la prévisibilité des activités d'enseignement à chaque session;
- Convenir avec les syndicats de l'élaboration de balises nationales et de modalités locales pour l'organisation du travail en pandémie;
- Assurer l'équité entre les élèves, les étudiant-es, les enseignant-es et les établissements;
- Respecter l'autonomie et le jugement professionnel des enseignant-es;
- Bonifier le financement des réseaux de l'éducation et de l'enseignement supérieur;
- Rémunérer le travail des enseignantes et des enseignants pour l'adaptation de l'enseignement en mode non présentiel.

Avant la pandémie, les pressions pour un passage au téléenseignement s'accroissaient déjà et la FNEEQ s'est dotée en mai 2019 d'une plateforme de revendications[2]. Après la pandémie, il est clair que la pression deviendra intenable. La crise sanitaire a accéléré la transformation déjà amorcée de la pratique enseignante, mais sans concertation, sans balise ni stratégies nationales et, surtout, sans filet de sécurité pour les conditions de travail des enseignantes et des enseignants. Pour plusieurs directions d'établissements, particulièrement dans les secteurs privés et universitaires, l'enseignement en mode non présentiel imposé partiellement par la Santé publique représente une opportunité inespérée d'accélérer la conversion des cours vers une formation à distance (FAD) structurée et permanente. La déterritorialisation de la formation ouvrant la porte à des opportunités strictement mercantiles, on peut imaginer que ce ne sera certainement pas sans conséquence sur l'autonomie professionnelle des enseignantes et des enseignants et sur la survie des établissements en région.

[2] FNEEQ, Comité école et société, *L'enseignement à distance: Enjeux pédagogiques, syndicaux et sociétaux* [en ligne] https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/190424EnseignementADistance-FINAL_CES_CF3_mai-2019.pdf (page consultée le 14 octobre 2020).

L'autonomie professionnelle et la liberté académique reposent à la fois sur une pratique individuelle et une pratique collective. Les conditions d'exercice doivent donc permettre de maintenir l'un et l'autre. Ce à quoi nous avons assisté depuis le début de la pandémie malmène les deux. En accordant une place prépondérante aux technologies de l'information et de la communication (TIC), l'enseignement en mode non présentiel, tel qu'on l'a connu depuis le printemps, a forcé la transformation des pratiques individuelles et collectives, les restreignant aux technologies disponibles sans réserver un espace pour la réflexion ou pour l'analyse. Il serait pourtant possible d'intégrer les nouvelles TIC à l'offre de cours pour les rendre plus accessibles, sans que cela affecte l'autonomie du corps professoral. Mais cela demande du temps et de la concertation, ce qui nous a cruellement fait défaut depuis le début de la crise sanitaire. Il faut à tout prix lutter contre les décisions unilatérales, sans transparence, sans que la voix des experts en pédagogie soit respectée. C'est l'immense défi qui nous attend dans l'immédiat.

CAROLINE QUESNEL
Présidente
FNEEQ-CSN

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

89 COUNCIL CONSEIL

Rapport sur la négociation collective

Date : Novembre 2020

Destinataires : Comité de direction de l'ACPPU
Conseil de l'ACPPU

Expéditeurs : Mona Chevalier, Andrea Harrington, Jeff McKeil, Chantal Sundaram

Tendances en matière de négociation

Sans surprise, l'environnement de négociation reste façonné par la pandémie qui sévit actuellement. Bien que l'effectif d'étudiants canadiens soit resté relativement stable et ait même augmenté dans de nombreux établissements, d'importantes incertitudes subsistent à propos des incidences financières de la COVID-19 pour les collèges et les universités du Canada. Le 8 octobre 2020, Statistique Canada a publié les informations financières sur les universités pour 2018-2019 et les projections financières pour 2020-2021[1]. La forte dépendance de certains établissements à l'égard des étudiants internationaux, dont les frais de scolarité ont représenté un tiers des revenus en la matière pour les universités canadiennes en 2018-2019, est particulièrement préoccupante. De plus, les établissements postsecondaires ont été exclus de la Subvention salariale d'urgence du Canada et de l'Accord sur la relance sécuritaire. L'ACPPU a appelé instamment le gouvernement fédéral à investir dans une stratégie nationale avec les provinces et les territoires afin de fournir un financement fédéral stable et approprié aux établissements postsecondaires et de réduire la dépendance de ceux-ci à l'égard des frais de scolarité et des travailleurs précaires[2].

En raison de l'incertitude des revenus et des difficultés posées par la transition vers le travail à distance et par l'obtention de protocoles de santé et de sécurité adéquats pour les membres du personnel académique ayant recommencé à travailler sur les campus, la plupart des associations de personnel académique ont, par la force des choses, dû quelque peu négocier avec leurs employeurs à propos des modalités de travail pendant la pandémie. Beaucoup des Lettres d'entente négociées au printemps avaient besoin d'être renouvelées ou modifiées afin de tenir compte des plans de réouverture des établissements et de la probabilité que la majeure partie de

1. Voir Note de l'ACPPU 20:54 – Objet : Information financière des universités pour l'exercice 2018-2019 et conséquences prévues de la COVID-19 en 2020-2021, le 9 octobre 2020. https://www.caut.ca/sites/default/files/memo_2054_2018-2019_financial_information_of_universities_and_projected_impact_of_covid-19_for_2020-21_2020-10-09.pdf
2. Mémoire pour les consultations prébudgétaires en prévision du budget de 2021. La voie de l'avenir : L'éducation postsecondaire et la recherche, des atouts essentiels pour l'avenir du Canada, août 2020. https://www.caut.ca/sites/default/files/caut-submission-pre-budget-consultations-in-advance-of-the-2021-budget-2020-08-fr_2.pdf

l'enseignement continue de se dérouler à distance pendant l'année académique 2020-2021 et au-delà. De plus, plusieurs employeurs ont demandé aux associations d'accepter diverses concessions censées résoudre des difficultés financières. Les lettres d'entente obtenues par les associations ont été publiées dans la partie du site web de l'ACPPU protégée par un mot de passe. De manière générale, les associations ont très bien réussi à obtenir des ententes pour modifier les calendriers relatifs à la permanence et aux promotions, permettre à leurs membres de reporter les congés sabbatiques commençant après le début de la pandémie et veiller à ce que leurs membres ne reçoivent pas d'évaluation négative en raison du passage à l'enseignement à distance et de l'interruption des activités professionnelles dues à la pandémie. Jusqu'à présent, les associations ont résisté aux demandes visant à réduire les salaires et à suspendre les augmentations salariales négociées. Cependant, la protection de l'emploi des travailleurs précaires et la préservation d'une charge de travail supportable, surtout pour les membres ayant des responsabilités de parent et de soignant, constituent un défi permanent.

Les associations dont le contrat a expiré ou est sur le point de le faire doivent encore décider de tenter de négocier par vidéoconférence dans un contexte où les revenus des établissements et les inscriptions des étudiants peuvent être en proie à l'incertitude. Dans de nombreux cas, les parties ont convenu de reporter la négociation ou de reconduire les ententes existantes, tandis que dans d'autres cas, des accords ont été conclus malgré ces difficultés. D'autres négociations ont été particulièrement épineuses, et plusieurs points sensibles sont apparus.

Points sensibles

Dalhousie Faculty Association (DFA)

En tant qu'agent négociateur accrédité pour plus de 950 professeurs, formateurs, bibliothécaires et conseillers professionnels de l'Université Dalhousie, la DFA a entamé les négociations avec le conseil d'administration à la mi-juillet, après l'expiration de sa convention collective le 30 juin 2020. Les négociations ont été précipitées quand le conseil a rejeté la demande de la DFA de les reporter d'un an en raison des incertitudes soulevées par les incidences de la crise de la COVID-19. Le conseil a demandé une réduction des salaires de 5 % pour la première année, puis de 0 % pour les deux dernières années de l'entente, et les ajustements suivants en matière de retraite :

1. l'intégration complète du Régime de pensions du Canada, qui pourrait entraîner une baisse des prestations de retraite annuelles pouvant atteindre 21 000 $ par an;
2. des modifications qui affecteraient l'indexation pendant la retraite, ce qui pourrait réduire le montant touché par les retraités actuels et futurs.

Après sept jours de négociations, les parties se sont retrouvées dans une impasse et ont demandé une conciliation le 22 septembre. Au début d'octobre, la DFA a obtenu de ses membres un mandat de grève fort de 91% avec un taux de participation de 87 %. Le 19 octobre 2020, après la première journée prévue de conciliation, les parties se sont de nouveau retrouvées dans une impasse quand le conseil a présenté sa meilleure offre, soit 0,25 % pour la première année, 0,25 % pour la deuxième, une renégociation des salaires pour la troisième, sans rien changer à sa proposition sur les retraites. Après cette impasse, cette offre du conseil d'administration de Dalhousie a été mise au vote, et 95 % des membres ont voté en faveur de son rejet.

Association des professeurs de l'Université Lakehead

Les négociations à l'Université Lakehead ont été compliquées par la COVID et par la mauvaise gestion du régime de retraite qui a été la source des débats lors des rondes précédentes. Il s'agit d'un régime hybride dans lequel les membres versent une contribution disproportionnée. Ce régime affiche la plus faible contribution de l'employeur pour la province de l'Ontario, et l'impact du libellé « moins le régime de retraite du Canada » utilisé tant dans le régime que dans la convention

collective a été exacerbé par la bonification du Régime de pensions du Canada entrée en vigueur en 2019. L'Association cherche à orienter le régime vers un régime de retraite conjoint, mais l'employeur s'oppose pour l'instant à cette proposition, en invoquant le projet de loi provincial 124 qui limite les augmentations de rémunération. Un rapport préliminaire du cabinet Eckler sur « l'adéquation des prestations de retraite des membres » proposées par le régime de Lakehead soutient la position de l'Association, mais convaincre l'employeur pourrait nécessiter plus de pression. L'Association a présenté une demande de conciliation, mais celle-ci a été mise en attente pour une médiation sur les retraites et pour permettre à l'Association de reformuler sa proposition sur les retraites. L'employeur a également proposé plusieurs concessions, notamment une proposition de chômage temporaire qui est incompatible avec la protection contre une situation de nécessité financière. Aucun vote concernant une grève n'avait encore été organisé à la fin octobre, mais des moyens de pression au travail sont en cours de préparation.

Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL)

Les négociations pour l'unité principale ont été mises en pause en octobre dans l'attente d'un rapport d'Ernst and Young sur la situation financière de l'Université. Cette étude a été commandée par l'employeur après le début des négociations qui avaient déjà été retardés par le manque de renseignements à l'appui des affirmations de l'employeur concernant la crise financière qu'il traversait. L'employeur a proposé plusieurs concessions pécuniaires lors de cette ronde, et il existe un litige en cours à propos de la suspension non autorisée et unilatérale des admissions à 17 programmes. L'APPUL, soutenue par l'ACPPU, a demandé une révision judiciaire en faisant valoir que la suspension des admissions sans l'accord du sénat est une violation de la *Loi sur l'Université Laurentienne*. Un litige existe également quant à l'avenir des nombreux programmes ainsi que sur l'avenir de nombreux programmes proposés sur trois petits campus fédérés (qui sont des programmes de l'Université Laurentienne) dont le financement a été massivement réduit juste avant la pandémie. Aucune des parties n'a demandé de conciliation, démarche requise soit pour la déclaration d'une grève ou d'un lock-out soit pour l'imposition unilatérale de conditions par l'employeur. La situation est préoccupante et reste à surveiller.

Association des professeurs de l'Université du Manitoba (UMFA)

Lors de sa dernière ronde de négociations, l'UMFA a négocié un réexamen des salaires pour traiter précisément des incidences de la *Loi sur la viabilité des services publics*. Depuis lors, cette loi a été déclarée inconstitutionnelle (bien que le gouvernement du Manitoba fasse appel de cette décision). Alors qu'il est possible d'obtenir des réparations et des dédommagements auprès des tribunaux, les syndicats du Manitoba poursuivent le dossier dans les négociations. Bien que le gouvernement continue de faire pression sur l'administration de l'Université du Manitoba pour que celle-ci n'offre aucune augmentation salariale, l'UMFA a fait une proposition dans laquelle elle demande une compensation pleine et entière pour les pertes salariales dues à cette loi et une augmentation équitable dans les années à venir. Face à cette intransigeance, elle a adopté une stratégie consistant à mobiliser ses membres afin de faire pression sur l'employeur pour le pousser à consentir à un arbitrage. Sept cents membres ont signé une pétition demandant à l'Université d'accepter de régler la réouverture des salaires par un arbitrage contraignant. Le 4 novembre, l'employeur refusait toujours celui-ci. Un défilé de voitures et de motos avec concert de klaxons a été organisé en réponse, et un vote de grève des membres a été tenu du 30 au 31 octobre, avec 80 % des votes en faveur de moyens de pression. Pour l'instant, l'une ou l'autre des parties pourrait décider de mettre fin à la convention collective et de se retrouver en situation de grève ou de lock-out, ce qui ne nécessite ni conciliation ni période d'attente au Manitoba.

La province de l'Alberta

Les conventions collectives de six associations membres de l'ACPPU en Alberta ont expiré le 6 juin 2020 : Association of Academic Staff University of Alberta (AASUA); Athabasca University Faculty Association (AUFA); Faculty Association of the University of Calgary (TUCFA); Grant MacEwan University Faculty Association (GMUFA); l'Association des professeurs de l'Université de Lethbridge (ULFA); Mount Royal University Faculty Association (MRUFA). Pour l'instant, seule la MRUFA a entamé des négociations avant l'été dernier, tandis que toutes les autres associations, sauf l'AUFA, ont accepté de négocier. Cependant, bon nombre d'employeurs affirment qu'ils ne peuvent pas faire de propositions sur les salaires ou la rémunération, et dans certains cas sur d'autres points, avant la fin octobre ou novembre, probablement parce qu'ils attendent de recevoir les mandats de négociation du gouvernement provincial. L'automne dernier, le gouvernement s'est attribué le pouvoir de définir des mandats secrets et contraignants pour les employeurs du secteur public, dont les universités et les collèges. Ceux-ci sont censés poursuivre les réductions des salaires et des rémunérations et accroître les droits et la souplesse dont disposent les directions. Dans la décision arbitrale sur le réexamen des salaires entre l'Université de Calgary et la TUCFA (21 juillet 2020), l'employeur a proposé une réduction des salaires de 2 %. Cependant, la TUCFA a obtenu une augmentation salariale rétroactive de 1,7 %. Pour l'instant, le premier ministre, les députés et certains recteurs d'université ont accepté une réduction de leur salaire, et une association a été informée par son employeur qu'il chercherait peut-être à faire couvrir le coût des congés sabbatiques par les membres au moyen d'activités d'enseignement supplémentaires.

Les conditions dans lesquelles se déroulent les négociations en Alberta sont rendues difficiles en raison non seulement de la faiblesse des prix du pétrole et de la pandémie, mais aussi des attaques ouvertes du gouvernement contre les droits des travailleurs et les services publics. Les subventions Campus Alberta accordées aux établissements postsecondaires ont été réduites d'environ 20 % (selon l'établissement) dans les trois premières années du Parti conservateur uni au gouvernement, et le budget du ministère de l'Enseignement postsecondaire devrait baisser chuter de 5,5 G$ à 5,1 G$ en quatre ans. Des licenciements ont eu lieu dans tout le secteur, essentiellement parmi le personnel de soutien. Le financement fondé sur le rendement a été reporté à l'an prochain. Outre les réductions financières et les licenciements, le gouvernement a, par l'intermédiaire des budgets « Alberta 2030 », accordé en juin un contrat de 3,7 M$ à McKinsey & Company afin de préparer une « feuille de route pour la transformation systémique de l'éducation postsecondaire » d'ici la fin de l'année.

Cet été, le gouvernement a adopté le projet de loi 32 qui affaiblit les droits des employés en vertu de la *Employment Standards Act* et renforce la capacité de l'employeur à éviter la syndicalisation. Ce projet empêche également les syndicats de bloquer ou de retarder le franchissement d'une ligne de piquetage, et de faire du piquetage sur un site de travail secondaire sans l'autorisation de la Commission des relations du travail. Il exige aussi que les syndicats obtiennent l'accord des membres pour consacrer une partie de leurs cotisations à des « activités politiques » (un pas en arrière par rapport au « droit au travail »). Actuellement, les associations de personnel académique ne sont pas soumises à cette règle sur les activités politiques, mais le cabinet pourrait rapidement changer cet état de fait.

Les associations de personnel académique sont cependant prêtes à négocier. Elles ont mis en place des comités des moyens de pression et se sont activement organisées et mobilisées pour soutenir les travailleurs de la santé, jusqu'à 11 000 de leurs membres, que le gouvernement prévoit de licencier.

Propositions de concessions à la mi-contrat

Dans un certain nombre d'établissements, l'employeur a proposé à l'association de renoncer aux augmentations générales négociées ou aux augmentations progressives au même rang, d'accepter

des jours de congé non payés ou des réductions de salaire, et de faire diverses autres concessions. Pareilles demandes peuvent placer les associations dans des positions délicates, surtout quand le personnel académique contractuel et les autres groupes d'employés risquent des pertes d'emploi. Les associations membres sont souvent prêtes à faire des sacrifices pour protéger les étudiants, les employés vulnérables et leur établissement, mais il est important qu'elles examinent en détail les allégations financières de l'employeur et acquièrent la conviction que les concessions demandées permettraient véritablement de protéger des emplois. À ce jour, les employeurs qui font des propositions de concessions ont fondé leurs demandes sur les baisses prévues des inscriptions ou des recettes, baisses qui n'ont pas forcément eu lieu. De plus, les employeurs n'ont pas démontré que leurs propositions auraient des incidences suffisamment importantes sur les dépenses pour sauver des emplois. Il apparaît qu'ils cherchent en fait à donner l'impression que le sacrifice est partagé plutôt que de remédier à leurs difficultés financières éventuelles.

Les exemples ci-dessous sont loin de constituer une liste exhaustive. Ils illustrent plutôt les demandes d'employeurs et les réponses d'associations.

Cape Breton University Faculty Association (CBUFA)

La convention collective de la CBUFA prévoit un processus permettant à l'employeur de procéder à une « intervention concrète et précoce » en consultation avec l'Association afin d'éviter de se retrouver en difficulté financière. L'employeur de l'Université Cape Breton peut se déclarer en difficulté financière en se fondant sur des « pertes catastrophiques de revenus totalisant au moins 3,5 M$ en un an (subventions et frais de scolarité) » et effectuer des projections concernant ces pertes en se fondant sur sa dépendance exceptionnellement élevée à l'égard des frais de scolarité payés par les étudiants internationaux.

Les concessions proposées par l'employeur comprenaient les demandes ci-après faites à l'Association :

- renoncer aux augmentations salariales annuelles pour 2020-2021;
- renoncer aux augmentations d'échelon annuelles pour 2020-2021;
- accepter des réductions de salaire pour les personnes ayant un salaire supérieur à 100 000 $;
- accepter que les rémunérations pour l'élaboration de cours en ligne ne s'appliquent pas compte tenu des circonstances actuelles;
- discuter de la rémunération si les exigences de santé publique ont une incidence sur la taille des classes (par exemple, des sections supplémentaires dues aux exigences concernant la distanciation physique).

En réponse à ces propositions, la CBUFA a présenté une demande de renseignements invitant l'employeur à indiquer la base qu'il a utilisée pour ses projections de revenus, à expliquer comment ces pertes prévues s'inscrivaient dans la situation financière globale de l'Université Cape Breton et pourquoi l'établissement ne pouvait pas les absorber au vu des excédents récemment enregistrés, et à décrire les autres mesures prises soit pour réduire les pertes soit pour diminuer les dépenses. La CBUFA a aussi demandé à l'employeur de détailler les économies de coûts qui seraient réalisées grâce à chaque concession proposée et le nombre de licenciements qui seraient ainsi évités.

La réponse de l'employeur n'a pas convaincu les dirigeants de la CBUFA, qui ont néanmoins demandé aux membres de voter sur les propositions de l'employeur, tout en recommandant leur rejet. Les membres ont massivement voté contre les demandes de l'employeur.

University of Ontario Institute of Technology Faculty Association (UOITFA)

Relativement tôt après le début de la pandémie, l'employeur a proposé une série de concessions de mi-contrat, soi-disant pour alléger les pressions financières qui pourraient nécessiter le licenciement de membres du personnel de soutien : un gel salarial (annulant toutes les hausses généralisées négociées précédemment), aucune progression professionnelle (progrès dans le rang),

et aucune rémunération au mérite. L'employeur n'a pas étayé la nécessité de ces mesures et lors d'une assemblée publique ayant réuni de nombreux participants et organisée par l'Association, les membres ont discuté d'un certain nombre de mesures d'économie possibles qui ne nécessitaient pas d'ouvrir la convention collective, et ils ont voté contre l'acceptation des concessions.

Ententes conclues depuis mars 2020

(Avec le total de la hausse des salaires pour la durée de l'entente)

Ententes complètes

British Columbia Institute of Technology Faculty and Staff Association
Total de 6 % sur 3 ans.

Brock University Faculty Association
Total de 3 % sur 3 ans.

Faculty Association of the University of St. Thomas (Temps partiel)
Total de 5,34 % sur 3 ans.

Faculty Association of the University of St. Thomas (Permanent)
Total de 5 % sur 3 ans.

King's University College Faculty Association
La KUCFA a négocié sa première entente après son accréditation en vertu de la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* en juin 2020. 2 % sur 2 ans en plus d'une étude des anomalies salariales.

Royal Roads University Faculty Association
Total de 6 % sur 3 ans.

University of Regina Faculty Association, First Nations University of Canada Academic Unit (personnel académique permanent)
Total de 3,75 % sur 4 ans.

Association des professeurs de l'Université Wilfrid-Laurier
Total de 3 % sur 3 ans (+900 $ au titre de l'ajustement du système payables au 1er juillet 2022, si le projet de loi 124 est invalidé).

Ententes reconduites

Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne
Total de 1,75 % pour 1 an.

Association des bibliothécaires, professeures et professeurs de l'Université de Moncton
Total de 3 % sur 2 ans.

Association of University of New Brunswick Teachers (personnel académique permanent et personnel à temps partiel)
Total de 1,8 % sur 1 an.

Brescia Faculty Association
Total de 1 % sur 1 an. La Brescia Faculty Association a également négocié de nouvelles modalités pour le personnel académique contractuel, qui a été accrédité et inclus dans l'unité de négociation en 2018.

Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne – Unité de l'Université Huntington
Total de 1 % sur 1 an.

Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne – Unité de l'Université Thorneloe
Total de 1 % sur 1 an.

University of Prince Edward Island Faculty Association (personnel académique permanent)
Total de 4 % sur 2 ans.

University of Prince Edward Island Faculty Association (personnel académique contractuel)
Total de 4 % sur 2 ans + 300 $ supplémentaires pour chaque échelon.

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

89 COUNCIL CONSEIL

Rapport sur la formation

Date : Novembre 2020

Destinataires : Membres du Comité de direction et du Conseil de l'ACPPU

Expéditeur : Justine De Jaegher, agente de la formation

Rapport sur les activités depuis juillet 2020

Passage aux cours à distance

En raison de la pandémie, l'ACPPU continue de passer à des cours à distance au moyen d'un modèle asynchrone/synchrone, en utilisant la licence de Canvas, système de gestion de l'apprentissage (SGA), fournie par le Congrès du travail du Canada et les vidéoconférences Zoom. Les cours suivants sont actuellement offerts à distance ou le seront bientôt :

Cours existants

Règlement des griefs

Introduction au traitement des plaintes des membres relatives au milieu de travail. Par une série de discussions et d'exercices, les participants apprennent à déterminer les situations où le dépôt d'un grief constitue une réponse adéquate et, dans ce cas, à commencer par établir les faits, puis à rédiger un grief et à négocier un règlement.

- *Mount Allison Faculty Association, du 26 au 29 mai (animé par Sheila Embleton)*
- *University of Lethbridge Faculty Association, du 9 au 13 novembre*
- *Brandon University Faculty Association, du 9 au 13 novembre*
- *St. Francis Xavier Association of University Teachers, du 30 novembre au 4 décembre*

Communications et mobilisation des membres

Cet atelier (i) sert d'introduction aux compétences et aux outils qui permettent à une association de faire passer efficacement des messages aux membres, aux médias et à la collectivité en général, et (ii) vise à renforcer les associations en y encourageant une plus grande participation de leurs membres.

- *Mount Royal Faculty Association, du 8 au 13 octobre (animé par Lisa Keller et Christina Muehlberger)*

2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel \ Tél. 613-820-2270 Fax \ Téléc. 613-820-7244 Email \ Courriel. acppu@caut.ca
www.caut.ca

Santé et sécurité
Pendant la pandémie, l'ACPPU proposera une formation virtuelle sur la santé et la sécurité en milieu de travail. Le Workers Health and Safety Centre (WHSC) est maintenant en mesure de fournir des modules par Zoom sur l'inspection des lieux de travail, le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH) et le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT), la COVID-19 et les produits chimiques.

Négociation collective
Ce cours permet aux participants qui ont peu ou pas d'expérience de la négociation d'acquérir des compétences en négociation, en rédaction et en travail d'équipe.

- *St. Mary's University Faculty Association, du 26 au 30 octobre (animé par Jeff McKeil)*

Actions syndicales pour défendre l'équité
Cet atelier est axé sur l'utilisation des principaux outils dont disposent les associations – la négociation collective, l'arbitrage des griefs et les campagnes de mobilisation – pour faire progresser la cause de l'équité sur les campus. Conçu pour les dirigeants et les militants, il permet aux associations d'être plus à même de favoriser l'instauration de milieux de travail diversifiés, inclusifs et exempts de discrimination.

Cours en préparation

- Le corps enseignant et la lutte contre les changements climatiques - *la Memorial University Faculty Association proposera le premier cours*
- La liberté académique

L'analyse des états financiers des universités et collèges

Face aux nombreux collèges et universités qui suspendent toute nouvelle embauche, cherchent à réduire salaires et avantages sociaux et annoncent des réductions de personnel, malgré le fait qu'on ne connaît pas encore toutes les répercussions financières de la pandémie de COVID-19, l'ACPPU a offert une formation en trois parties à l'*Analyse des états financiers des universités et collèges.* Cette formation a permis aux associations de personnel académique d'acquérir des compétences qui leur permettent d'analyser les déclarations financières de leurs administrations.

- *Vidéoconférence Zoom, du 15 au 17 juillet (animé par Janet et Cameron Morrill, professeurs agrégés de comptabilité à l'École de commerce I. H. Asper de l'Université du Manitoba et auteurs du Guide pour l'analyse des états financiers des universités et des collèges de l'ACPPU)*

Les attaques contre les syndicats et leurs conséquences pour les milieux académiques

Face aux gouvernements provinciaux qui, dans tout le pays, restreignent les droits de négociation collective et cherchent à affaiblir l'action collective des syndicats et des associations de personnel académique, l'ACPPU a organisé une séance de discussion sur les attaques les plus déplorables des gouvernements contre les droits en milieu de travail et proposé des stratégies qui permettront aux associations de personnel académique de contester la loi et l'ingérence gouvernementale dans le libre exercice de la négociation collective.

- *Vidéoconférence Zoom, 26 août (avec la participation de Ricardo Acuna, président de l'Academic Staff Association of the University of Alberta; Janet Morrill, ancienne présidente de l'University of Manitoba Faculty Association; Peter Engelmann, de Goldblatt Partners; et Peter McInnis, vice-président de l'ACPPU; animé par Sue Blair, présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU)*

La syndicalisation : mobiliser les membres

Ce cours de deux semaines a offert aux 94 inscrits des associations de personnel académique des stratégies de communication et de mobilisation des membres afin de renforcer la volonté politique nécessaire pour défendre l'enseignement public et protéger la santé et la sécurité des membres, ainsi que leurs emplois et leurs droits, tout en cherchant à régler, et pas à exacerber, les inégalités et les problèmes de longue date en milieu de travail académique. Les cours en ligne et les séances virtuelles portaient sur les thèmes suivants : (1) renforcer les supports de communication existants et en développer de nouveaux, en mettant l'accent sur les outils numériques; (2) définir une stratégie de mobilisation des membres; (3) définir des stratégies pour améliorer les activités de représentation des associations; et (4) planifier les campagnes et activités des associations pour l'année universitaire.

- *Canvas LMS et vidéoconférence Zoom, du 21 septembre au 2 octobre (animé par Christina Muehlberger et Justine De Jaegher, avec la participation de plusieurs intervenants représentant les membres et le personnel)*

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

89 COUNCIL CONSEIL

Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Date : Le 23 octobre 2020

Destinataire : Assemblée du Conseil de l'ACPPU

Expéditrice : Laura Lozanski, agente de la santé et sécurité au travail

Formation en santé et sécurité pendant la COVID

L'ACPPU fournit une formation virtuelle en santé et sécurité au travail pendant la pandémie de COVID-19. Le Workers Health and Safety Centre (WHSC) est en mesure d'offrir cette formation sur Zoom sous forme de modules de deux et de trois heures.

Les modules de formation suivants sont actuellement offerts en ligne :

Inspections du milieu de travail (y compris pendant la COVID) – 3 heures
SGH/SIMDUT – 3 heures
COVID-19 – 3 heures
Produits chimiques – 3 heures

Pour suivre ces séances de formation et accéder aux présentations PowerPoint et aux vidéos, vous devez installer la plateforme Zoom dans votre ordinateur.

*Remarque : vous devrez activer les fonctions vidéo et audio pendant les séances de formation. La vidéo doit être en fonction pendant toute la durée de la formation. La formatrice ou le formateur doit pouvoir vérifier votre compréhension par vidéo pour que vous puissiez obtenir une attestation de formation. Si vous avez des difficultés d'accès à Internet, veuillez communiquer directement avec moi pour vous inscrire de sorte que nous puissions organiser un mode de prestation différent. Grâce à ces séances virtuelles, les représentants des associations de personnel académique de l'ACPPU ainsi que leurs membres pourront participer collectivement à des séances de formation nationales, et seront en mesure de participer à des événements virtuels organisés localement sur leur campus.

Veuillez écrire à Laura Lozanski à lozanski@caut.ca pour demander à suivre une séance de formation à ces sujets ou sur d'autres enjeux liés à la santé et sécurité en milieu de travail.

2705, promenade Queensview Drive, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tel \ Tél. 613-820-2270 Fax \ Téléc. 613-820-7244 Email \ Courriel. acppu@caut.ca
www.caut.ca

Ressources sur la COVID

Au fil de l'évolution de la pandémie de COVID, les hygiénistes du travail et industriels se tiennent au fait des plus récents résultats de recherche et outils en vue d'évaluer et de limiter l'exposition à la COVID, ainsi que du rôle et de l'efficacité des équipements de protection individuelle (ÉPI). Workplace Health Without Borders (WHWB) est une organisation bénévole internationale d'hygiénistes et de chercheurs qui collaborent avec des activistes en santé et sécurité à l'élaboration des meilleures normes et pratiques en matière de santé et sécurité au travail. L'organisation est sise au Canada et travaille en partenariat avec les Centres de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario (CSTO). Pendant la pandémie, leur travail est axé sur les façons d'évaluer et de limiter l'exposition à la COVID : https://www.whwb.org/. Il y a un lien vers des ressources sur la COVID au bas de la page d'accueil du site Web.

Les CSTO ont une page Web consacrée à des ressources sur la COVID-19 en milieu de travail : https://www.ohcow.on.ca/covid-19.html. Ils ont aussi produit une vidéo sur le télétravail facile à partager : https://www.youtube.com/watch?v=iSSOpY2Ht7s. Ils ont également créé un outil sur la ventilation en milieu de travail que les travailleurs et travailleuses et les comités mixtes de santé et sécurité peuvent utiliser pour vérifier et améliorer la ventilation du lieu de travail : https://www.ohcow.on.ca/ventilation-checklist-2.html.

Le Workers Health & Safety Centre (WHSC) a aussi produit une formation, des outils et des fiches d'information sur la COVID : https://www.whsc.on.ca/Resources/Publications/COVID-19-Resources. Ces ressources traitent notamment des inspections du milieu de travail pendant la COVID.

L'American Industrial Hygienist Association (AIHA), partenaire de Workplace Health Without Borders (WHWB), a également créé une série de documents et de protocoles pour un retour en milieu de travail sécuritaire.

L'AIHA est une ressource pour les hygiénistes du travail et industriels au Canada, et une source d'information reconnue et fiable pour l'hygiène du travail. Tous les principes qui figurent dans leurs ressources sont transférables, exception faite des renvois à des lois et règlements américains. Ces documents et principes seront utiles pour l'application pratique des exigences locales, provinciales et fédérales liées à la COVID-19 dans votre région.
https://www.aiha.org/public-resources/consumer-resources/coronavirus_outbreak_resources/aiha-covid-19-pandemic-efforts/free-covid-19-public-resources
https://www.backtoworksafely.org/

Mesures d'adaptation pour le personnel académique

La pandémie de COVID soulève un éventail d'enjeux liés aux mesures d'adaptation. Le personnel fait état d'un manque de soutien de la part de l'employeur ou d'une mise en question de la validité de ses besoins. Parmi ces besoins, de nombreux sont liés au télétravail, notamment l'ergonomie, l'équipement, le soutien en santé mentale, l'équilibre travail-vie personnelle à la maison, soutien particulier pour des problèmes médicaux, enjeux de transport.

Le Centre de recherche sur les politiques en matière d'invalidité professionnelle (CRPIP) a présenté plusieurs projets de recherche sur les mesures d'adaptation pour les employés ayant une incapacité pendant la COVID. Il a récemment offert une présentation sur le leadership transformationnel en milieu de travail en tant qu'excellent outil de prévention en vue d'aider les employés à gérer la douleur chronique. Selon les rapports sur l'enquête canadienne sur l'incapacité (Statistique Canada, 2017), la prévalence de l'incapacité liée à la douleur chronique est de 14 % chez les adultes en âge de travailler au Canada. L'étude en cours examine le rôle du leadership transformationnel dans la régulation du lien entre la douleur chronique et l'incapacité en milieu de travail. Les leaders de type transformationnel portent attention aux besoins individuels de leurs

employés et peuvent ainsi répondre plus spécifiquement aux besoins de ceux qui souffrent de douleur chronique et de problèmes de santé mentale liés à la douleur chronique. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous rendre au https://www.crwdp.ca/fr.
Le personnel académique et les représentants élus considèrent ce travail comme complexe, mais trouvent des solutions adéquates et ingénieuses en collaborant avec le personnel de l'ACPPU chargé de la négociation collective et de la santé et sécurité. Il est important que les associations de personnel académique offrent de la formation et du soutien à leurs représentants en milieu de travail afin qu'ils puissent représenter et soutenir leurs membres.

La gestion graduée des risques : une méthode de gestion des risques efficace

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCSST) définit la gestion graduée des risques ainsi :

La gestion graduée des risques est une méthode d'évaluation utilisée pour gérer les risques en milieu de travail. Il s'agit d'un processus qui fait correspondre, par exemple, une mesure de contrôle (la ventilation, les mesures d'ingénierie, le confinement) à une plage ou à une « bande » de risques (p. ex. irritants pour la peau/les yeux, très toxiques, cancérogènes, etc.). La méthode de la gestion graduée des risques (« Control Banding ») regroupe aussi les produits chimiques selon leurs caractéristiques physiques ou chimiques similaires, la façon dont ils sont manipulés ou traités et l'exposition prévue. Cette méthode prévoit ensuite un ensemble de mesures de contrôle choisies pour aider à prévenir les préjudices aux employés.

De façon générale, les bandes représentent :

- des dangers ou des risques pour la santé (p. ex. irritants pour la peau/les yeux, cancérogènes, etc.),
- des potentiels d'exposition (p. ex. quantité utilisée ou caractéristiques des produits),
- des mesures de contrôle (p. ex. la ventilation, les mesures d'ingénierie, le confinement, etc.) https://www.cchst.ca/oshanswers/chemicals/control_banding.html

La Lawrence Livermore National Library (LLNL) collabore avec les CSTO à la recherche et à l'assistance technique aux fins de mise au point d'une méthode de gestion graduée des risques pour tous les risques en milieu de travail.

Les stratégies de gestion graduée des risques fournissent des solutions simples pour le contrôle de l'exposition des employés à des risques en milieu de travail en l'absence de solides données toxicologiques et sur l'exposition. Ces stratégies peuvent être très utiles dans les applications de nanotechnologie, étant donné le niveau considérablement élevé d'incertitude sur les risques potentiels que présentent les nanomatériaux pour la santé en milieu de travail et sur les modes adéquats d'évaluation et de gestion de ces risques. https://controlbanding.llnl.gov/

Exposition aux champs électromagnétiques

L'ACPPU participe, avec le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCSST), des chercheurs universitaires, des syndicats, des professionnels de la santé, des représentants du ministère et d'autres parties prenantes, au nouveau réseau sur la santé et les champs électromagnétiques des Centres de santé des travailleurs et travailleuses de l'Ontario (CSTO) aux fins d'élaboration de stratégies et de matériel éducatif sur l'enjeu de l'exposition aux champs électromagnétiques, en particulier en milieu de travail.

Magda Havas, professeure émérite à l'Université Trent spécialisée en toxicologie environnementale, étudie les effets des polluants chimiques et électromagnétiques sur les êtres humains et d'autres espèces. Elle collabore avec le CCSST à la création d'outils sur les champs électromagnétiques. Elle se penche actuellement sur l'électrosmog, l'hygiène électromagnétique, l'hypersensibilité

électromagnétique et l'électrothérapie. Pour de plus amples renseignements, rendez-vous sur ses sites Web : www.magdahavas.com et www.youtube.com/magdahavas.
https://www.dropbox.com/s/q5uxm64pswy9552/EMF%20Health%20Network%20final.wmv?dl=0
https://youtu.be/kfIccyOrYVI

Sheena Symington est directrice de l'Electro Sensitive Society qui vient en aide aux personnes qui souffrent d'hypersensibilité électromagnétique. Elle travaille comme associée de recherche avec la professeure Havas (www.theroselab.com) et offre de l'information aux gens sur les moyens de se protéger des champs électromagnétiques et de préserver un environnement sain et sécuritaire.

Voici des liens vers des ressources pour les professionnels de la santé et des mesures d'adaptation en milieu de travail pour les employés électrohypersensibles. Le site Web fournit aussi un formulaire que les employés peuvent remplir pour établir leur degré d'exposition et remettre ensuite à leur médecin.

*Veuillez prendre note que l'organisation n'offre aucun service diagnostique et médical.
https://www.electrosensitivesociety.com/
https://www.electrosensitivesociety.com/information-for-health-care-professionals/
https://www.electrosensitivesociety.com/accommodating-ehs/

Libellé des conventions collectives

Les associations de personnel académique ont tout intérêt à continuer d'intégrer dans leurs conventions collectives des clauses visant à protéger adéquatement et à améliorer la santé et sécurité au travail durant la pandémie. L'ACPPU dispose de plusieurs ressources pour aider à renforcer et à améliorer les clauses sur la santé et la sécurité, particulièrement pendant le processus de négociation de la convention collective. Veuillez écrire à Laura Lozanski à lozanski@caut.ca pour de plus amples renseignements.

Congrès du travail du Canada

Le Comité de la santé, de la sécurité et de l'environnement du Congrès du travail du Canada (CTC) se réunira d'ici quelques semaines.

Formation des membres des comités mixtes de santé et sécurité

Les associations de personnel académique devraient veiller à être représentées au sein des comités mixtes de santé et de sécurité au travail par des membres élus ou nommés. Les besoins en formation des comités devraient être continuellement examinés pour veiller à ce que les exigences en matière de formation des autorités provinciales, fédérales et autres soient respectées. Les membres des comités doivent avoir de solides connaissances en santé et en sécurité pour accomplir efficacement les fonctions qui leur sont attribuées par la loi. Pour obtenir des renseignements sur les cours et fixer des dates de formation, communiquez avec l'agente de la santé et de la sécurité au travail de l'ACPPU à lozanski@caut.ca.

Formation générale en santé et sécurité

L'ACPPU offre de la formation sur de nombreux risques en matière de santé et sécurité au travail, notamment :

- amiante
- santé mentale et stress au travail
- *Lockdown: a crisis prevention plan*
- inspections des lieux de travail
- qualité de l'air intérieur
- ergonomie
- violence

Ces sujets et d'autres sont traités dans des modules de trois heures qui peuvent être présentés individuellement ou en combinaison avec la séance de formation des membres des comités mixtes de santé et de sécurité.

Prochaines sessions de formation en santé et sécurité

La formation reprend graduellement, sous forme de sessions virtuelles. Pour réserver une formation, veuillez écrire à Laura Lozanski at lozanski@caut.ca.

CAUT Academic Freedom & Tenure Committee

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

89 COUNCIL CONSEIL

Octobre 2020

Rapport au Conseil de l'ACPPU

Depuis son dernier rapport par écrit au Conseil en avril 2020, le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (CLAPE) s'est réuni deux fois, en août et en octobre 2020. Nos travaux se sont concentrés sur le nombre alarmant de dossiers relatifs à la liberté académique partout au Canada dans le sillage de la COVID 19. Le Comité s'est penché sur au moins 15 dossiers à sa réunion du mois d'août et, à celle du mois d'octobre, sur l'affaire en cours à la Faculté de droit de l'Université de Toronto dont le Conseil discutera à cette assemblée. Ces affaires s'ajoutent à l'enquête en cours au Peter Wall Institute for Advanced Studies à l'Université de la Colombie-Britannique, et aux questions qui subsistent dans le dossier du professeur Derek Pyne à l'Université Thompson Rivers. Le Comité a discuté des raisons expliquant le nombre croissant de dossiers concernant la liberté académique : la perception de conflit entre les enjeux d'équité et la liberté académique en classe et sur les campus; la menace de l'implantation du financement fondé sur le rendement en science de laboratoire et en recherche autonome; l'érosion de la gouvernance collégiale et l'emprise croissante de l'administration dans le sillage de la COVID 19; l'impact de formes privées de technologies éducatives sur les droits à la vie privée et à la liberté académique des membres du corps professoral; et l'augmentation de la charge de travail et la rareté des ressources pour les membres du corps professoral tenus d'adopter d'urgence l'enseignement à distance.

Le Comité a dû modifier ses priorités en raison de la COVID 19. L'atelier sur la liberté académique est toujours en voie d'élaboration, tandis que notre examen des exigences en matière d'éthique de la recherche est sur pause. Nous travaillons avec des membres du Comité de l'équité à l'élaboration d'un guide explicatif en matière d'équité et de liberté académique qui sera distribué aux associations membres bientôt. De plus, le directeur général est en train de rédiger un guide d'interprétation des questions d'ordre juridique entourant les droits à la liberté académique destiné aux associations membres. Nous avons aussi approuvé la première ébauche d'un énoncé de principes sur les frais de sécurité entourant la venue de conférenciers sur les campus qui sera distribuée à d'autres comités pour examen.

Nous remercions nos collègues de l'American Association of University Professors pour leur apport et leur soutien constants.

Énoncés de principes / Clauses modèles
Nouveaux documents

- Frais de sécurité entourant la venue de conférenciers sur les campus

CAUT ACPPU

Alison Hearn // CHAIR // PRÉSIDENTE // WESTERN ONTARIO
Michael Arfken // UPEI
Kent Donlevy // Calgary
Dennis Fitzpatrick // Regina
Sally Gunz // Waterloo
Kevin Kane // Alberta
Loralea Michaelis // Mount Allison
Alain Viau // Laval
Michelle Webber // Brock

cope225sepb.ca

Dossiers en cours
Le Comité a examiné les dossiers dont s'occupe actuellement le directeur général. Il en fera rapport à l'assemblée du Conseil.

Composition actuelle du Comité
Alison Hearn, présidente (Western), Sally Gunz (Waterloo), Loralea Michaelis (Mount Allison), Michelle Weber (Brock), Kevin Kane (Alberta), Dennis Fitzpatrick (Regina), Alain Viau (Laval), Michael Arfken (UPEI), Kent Donlevy, observateur (Calgary), Hank Reichman (AAUP). Membres d'office : la présidente de l'ACPPU, Brenda Austin-Smith (Manitoba); le vice-président de l'ACPPU, Peter McInnis (St. Francis Xavier), et le directeur général de l'ACPPU, David Robinson.

Personnel de l'ACPPU affecté au comité
Justine de Jaegher (agente professionnelle) et Margaret McGovern-Potié (adjointe exécutive au directeur général) et Monique Cooke (adjointe administrative au directeur général) ont largement contribué à l'organisation et au suivi de nos délibérations et de la documentation connexe.

Le Comité remercie les membres du Conseil et nos collègues partout au pays pour leur travail de défense de notre liberté académique collective.

Présenté par
Alison Hearn, présidente

CAUT Collective Bargaining & Economic Benefits Committee

Comité de la négociation collective et des avantages économiques de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Novembre 2020

Rapport au Conseil de l'ACPPU

Le Comité de la négociation collective et des avantages économiques (Ann Bigelow, Université Western Ontario; Lee Easton, Université Mount Royal; Bob Davis, Université polytechnique Kwantlen; Jennifer Love Green, Université de Regina; Sharon Myers, Université de l'Île-du-Prince-Édouard; Larry Savage, Université Brock; Michael Shaw, Université du Manitoba; et John Kingma, Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval) s'est réuni à distance en mars et en août 2020.

Au cours de la dernière année, le Comité a poursuivi ses discussions concernant le soutien aux activités de mobilisation et de syndicalisation, et s'est penché sur des énoncés de principes et des clauses modèles que lui avaient soumis d'autres comités de l'ACPPU et le Comité de direction, ou dont l'examen courant était prévu, y compris les Lignes directrices régissant le processus décisionnel au sein de l'association du personnel académique pendant les négociations collectives.

Ces six derniers mois, le Comité s'est aussi attaché à comprendre l'impact de la COVID-19 sur la négociation collective pour les associations de personnel académique et à anticiper certains des défis qu'elles auront à affronter au cours des prochains mois. Lors de notre réunion du mois d'août, nous avons entamé des discussions en profondeur sur l'adaptation du modèle de syndicalisation à des contextes en ligne et avons exploré des manières d'entreprendre des actions collectives en soutien à la négociation collective pendant des périodes de confinement et de distanciation physique. Le Comité travaille actuellement à l'actualisation de l'atelier de l'ACPPU sur la négociation collective, à la préparation de la tenue en ligne du Forum pour les négociateurs en chef, et à la recherche d'idées pour fournir de plus amples ressources aux associations de personnel académique afin de les soutenir pendant la pandémie.

J'ai hâte de vous revoir lors de la prochaine assemblée du Conseil en personne.

Présenté par
Sue Blair, présidente
Comité de la négociation collective et des avantages économiques

CAUT ACPPU

Sue Blair // CHAIR // PRÉSIDENTE // UNB
Bob Davis // FPSE BC
Lee Easton // Mt. Royal
John Kingma // Laval
Jennifer Love Green // Regina
Desmond Maley // Laurentian/Laurentienne
Larry Savage // Brock
Michael Shaw // Manitoba

cope225sepb.ca

CAUT Contract Academic Staff Committee

Comité du personnel académique contractuel de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Octobre 2020

Rapport au Conseil de l'ACPPU

Le Comité du personnel académique contractuel (PAC) a tenu sa dernière réunion régulière en personne en mars 2020, à Ottawa. Les membres du Comité ont consacré une importante partie de cette réunion à la préparation de la conférence du PAC d'octobre 2020. Ils ont convenu que la conférence de deux jours comprendrait des panels et des ateliers axés sur les principaux enjeux du PAC : liberté académique, négociation, santé mentale et bien-être, évaluation de l'enseignement par les étudiants et mobilisation.

Les associations représentées au Comité du PAC étaient celles de l'Université de l'Alberta (Tim Mills), de l'Université de la Colombie-Britannique (Sarika Bose), de l'Institut de technologie de la Colombie-Britannique (Holly Munn), de l'Université Concordia (Nick Papatheodorakos), de l'Université de Calgary (Polly Knowlton-Cockett), de l'Université Grant MacEwan (Shannon Robertson), de l'Université Nipissing (Rhiannon Don), de la Federation of Post-Secondary Educators of British Columbia (Teressa Fedorak) et de l'Université de Toronto (Kristin Cavoukian). Le Comité s'est penché sur plusieurs enjeux, notamment : les coupes budgétaires en Alberta et en Ontario, les clauses sur l'ancienneté et l'avancement professionnel dans les conventions collectives, les iniquités dans l'accès à des espaces de travail sur le campus pour le PAC, le financement fondé sur le rendement, l'intervention du gouvernement provincial durant les processus de négociation, la cyberintimidation, les questionnaires d'évaluation de l'enseignement par les étudiants, la précarité d'emploi croissante liée au nombre accru de contrats assortis de faibles garanties de réembauche. Le Comité a aussi amorcé des discussions sur une éventuelle obligation d'offrir l'enseignement en ligne à partir de la mi-session en raison de la COVID-19. L'agent professionnel du Comité du PAC, Robert Johnson, pour qui c'était la dernière réunion avant son départ à la retraite à la fin de mars, a assuré le soutien de la réunion.

Dès l'imposition des mesures de confinement en raison de la COVID-19 en mars, certaines des associations qui avaient entamé des négociations ont dû les reporter, tandis que les membres du PAC et leurs collègues de tous les échelons devaient se tourner vers l'enseignement à distance. L'adaptation des cours et des travaux pour l'enseignement en ligne a alourdi la charge de travail du PAC dès la mi-session jusqu'à la fin de l'été, tant pour l'enseignement durant l'été que pour la préparation de la session d'automne. À cette charge de travail s'ajoutait aussi celle de suivre des formations, notamment au BCIT. Le PAC a reçu une certaine rémunération pour le travail de préparation supplémentaire.

Pendant l'été, le Comité du PAC s'est réuni à intervalles réguliers sur Zoom. La composition du Comité a changé, Chantal Brunette de l'Université Queen's ayant remplacé Grant MacEwan et Kristine Smitka étant devenue la nouvelle représentante de l'association de personnel académique

de l'Université de l'Alberta. En septembre, le Comité du PAC a tenu une réunion plus longue et plus formelle en lieu et place de celle qui devait avoir lieu conjointement à la conférence en octobre. Comme le montrait un récent sondage de l'ACPPU visant à évaluer l'impact de la COVID-19 sur le travail académique, la pandémie a amplifié les préoccupations relatives à la charge de travail, aux conditions de travail et à la santé mentale. Pour le PAC, la sécurité d'emploi est plus menacée que jamais, plusieurs membres du PAC faisant aussi état d'une réduction de leur charge de travail et d'une diminution des emplois sur leurs campus.

Pendant l'été et au début de la session d'automne, plusieurs membres du Comité du PAC ont contribué à des ateliers et webinaires de leur association locale ou de l'ACPPU, agissant notamment à titre de facilitateurs pour les ateliers en petits groupes du cours à distance en 4 séances de l'ACPPU sur la syndicalisation des membres. Un membre du Comité a contribué à l'organisation du panel à distance tenu par la COCAL (Coalition du personnel enseignant précaire en enseignement supérieur), auquel a participé la présidente. Plusieurs membres du Comité et leur association ont pris part de diverses manières à des événements du mouvement Scholars Strike les 9 et 10 septembre.

Dès juillet, il est apparu que la conférence trisannuelle du PAC qui devait avoir lieu en octobre devrait être reportée à l'année prochaine. L'ACPPU a toutefois organisé une semaine d'activités virtuelles durant la Semaine de l'équité d'emploi, du 19 au 23 octobre 2020, comprenant :

- un panel sur l'organisation des membres avec des intervenants de UPEI, UOIT et Wilfrid Laurier, modéré par la présidente du Comité du PAC;
- un webinaire animé par Sam Trosow, Ph. D., sur les droits de propriété intellectuelle pour le PAC à l'heure de l'apprentissage à distance;
- une allocution de Liz Morrish, Ph. D., sur les brèches ouvertes par la pandémie et menaçant l'avenir des travailleurs, de la pédagogie et les valeurs de l'enseignement supérieur;
- une journée d'action sur les médias sociaux;
- une rencontre amicale sur Zoom afin de discuter des conditions de travail et d'autres enjeux touchés par la pandémie et d'élaborer des stratégies pour les améliorer.

De plus, plusieurs associations au Canada ont organisé des événements pour souligner les conditions de travail du PAC.

Le Comité du PAC continuera à se réunir à intervalles réguliers sur Zoom durant l'année scolaire 2020-2021 afin de suivre l'évolution des enjeux du PAC en ces temps exceptionnels. Le Comité apprécie grandement le travail de l'ACPPU pour la défense des intérêts du PAC dans le secteur postsecondaire au Canada, et se réjouit à la perspective de travailler en collaboration pour soutenir la collégialité et la solidarité entre tous les membres du personnel académique.

Je remercie tous les agents de l'ACPPU pour leur indéfectible soutien, en particulier nos agents sortants Christina Muehlberger et Robert Johnson, et je souhaite la bienvenue à Justine De Jaegher qui prend la relève à titre d'agente professionnelle du Comité du PAC.

Présenté par,
Sarika Bose, présidente

CAUT Equity Committee

Comité de l'équité de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Novembre 2020

Rapport au Conseil de l'ACPPU

Le Comité de l'équité a accueilli un nouveau membre, Kenzie Woodbridge de la BCITFSA, et remercie ses membres sortants, Weizhen Dong et Joanne Quirk, pour leur apport. Notre travail a principalement consisté à soutenir l'intégration d'une approche d'équité à la réponse de l'ACPPU à la pandémie, qui a fait ressortir les iniquités dans le milieu académique et dans la société, et au racisme anti-Noirs qui a suscité beaucoup d'attention à la suite du meurtre de George Floyd en juin.

10 mesures pour promouvoir l'équité durant la COVID-19

Le Comité a contribué à la compilation de diverses mesures que peuvent prendre les associations pour atténuer les effets disproportionnés de la pandémie sur les Autochtones et les membres des groupes d'équité. Parmi ces mesures, on compte : militer pour la collecte de données en matière d'équité sur les enjeux en milieu de travail et les effets de la pandémie, améliorer les soutiens à la santé mentale et faciliter l'accès à des services de garde.

Assemblées publiques sur le racisme systémique

Le Comité a contribué à la tenue de deux assemblées publiques sur le racisme systémique, l'une en français, l'autre en anglais, afin de discuter de la question du racisme dans les universités et collèges et des mesures pour le contrer. Plus de 200 membres ont participé à ces assemblées, discutant de leurs expériences et du rôle que peuvent jouer les associations de personnel académique pour lutter contre les iniquités.

En réponse aux commentaires reçus, le Comité consulte les organisations membres quant à la tenue de différentes réunions de caucus, en commençant par le caucus des professeures et professeurs noirs.

Engagement des parties prenantes

Momin Rahman, coprésident, a participé à l'événement National Dialogues on anti-Black racism, tenu par l'Université de Toronto à Scarborough, qui est en train d'élaborer une charte sur le racisme anti-Noirs et l'inclusion à laquelle tous les établissements postsecondaires seront appelés à adhérer.

Il a aussi pris part à l'institut d'été de l'American Association of University Professors axé sur la réédification du secteur de l'enseignement supérieur autour des piliers de l'équité, l'abordabilité et la qualité, et une consultation du gouvernement fédéral sur sa stratégie de lutte contre le racisme.

Trousse sur l'équité

Le Comité continue de conseiller l'ACPPU relativement à l'élaboration d'outils pour faire progresser l'équité. La mise en oeuvre du projet, une plate-forme en ligne donnant accès à des ressources et des plans d'action pour appuyer et inspirer les associations dans la gestion de divers enjeux liés à l'équité, devrait normalement avoir lieu d'ici la fin de 2020. La plate-forme continuera d'évoluer avec l'aide des associations qui sont invitées à fournir des exemples de contributions à l'avancement de l'équité ou d'enjeux qui doivent être abordés en remplissant le formulaire de contact sur le site Web de l'ACPPU.

En qualité de coprésidents, nous désirons remercier tous les membres du Comité, anciens et actuels, pour leur contribution remarquable tout au long de l'année.

Présenté par,
Pat Armstrong, coprésidente, et Momin Rahman, coprésident

CAUT Librarians' & Archivists' Committee
Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU
89 COUNCIL CONSEIL

Novembre 2020

Rapport au Conseil de l'ACPPU

Le Comité des bibliothécaires et des archivistes continue de surveiller les conditions de travail des membres durant cette période sans précédent. Nous veillons à soutenir l'équité en milieu de travail pour les bibliothécaires et archivistes des associations membres dans l'ensemble du Canada devant la diversité de mesures prises par les établissements en réponse à la pandémie de COVID-19.

Le Comité est composé de : Jennifer Dekker (Association des professeur(e)s de l'Université d'Ottawa), Orvie Dingwall (University of Manitoba Faculty Association), Jane Lamothe (University of Saskatchewan Faculty Association), Kathleen Scheaffer (University of Toronto Faculty Association), Daniel Scott (Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne), et Katherine Watmough (Thompson Rivers University Faculty Association – FPSE BC). Le Comité a tenu une réunion officielle et quelques réunions informelles sur Zoom depuis l'assemblée du Conseil de l'ACPPU du printemps, et a accru ses échanges par courriel.

Les 25 et 26 octobre 2019, avant la pandémie mondiale, la Conférence des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU a eu lieu à Ottawa sous le thème *Composer avec une réorganisation.* Ce thème a été choisi dans le contexte où les bibliothèques des collèges et universités du Canada font l'objet d'une réorganisation faisant souvent fi de la gouvernance collégiale et susceptible de transformer, parfois radicalement, les activités et fonctions, les environnements de travail et les priorités professionnelles des bibliothécaires et des archivistes. La conférence visait à brosser un portrait de ces réorganisations à l'échelle canadienne, et à donner aux participants des idées et des outils pour résister aux réorganisations entreprises sans une pleine participation collégiale, ainsi qu'à offrir aux bibliothécaires et aux archivistes l'occasion de partager leurs expériences et de discuter des enjeux de réorganisation et d'autres enjeux auxquels ils sont confrontés au sein de leurs établissements. Larry Savage (Université Brock) a prononcé l'allocution principale de la conférence « The Future of Academic Librarians and Archivists ». Ont suivi une table ronde animée par Katherine Watmough « The Neoliberal Context », avec la participation de Harriet Sonne de Torrens (Université de Toronto), Francesca Holyoke (Université du Nouveau-Brunswick) et Marc Richard (Université McGill); une table ronde animée par Tim Ribaric « Particular Cases and the Big Picture », avec la participation de Jennifer Dekker (Université d'Ottawa), John Costella (Université Western Ontario) et Leila Saadaoui (Université Laurentienne); une table ronde animée par Tara Mawhinney sur « Tools of Resistance », avec la participation de Brenda Austin-Smith (présidente de l'ACPPU), Carla Graebner (Université Simon Fraser) et Immanuel Lanzaderas (conseiller juridique de l'ACPPU). JP Hornick a prononcé l'allocution de clôture intitulée « Bringing It All Together – Mobilizing to Defend and Advance Our Work ». Ces intervenants accomplis et inspirants ont formé la pierre angulaire de la conférence à laquelle se sont greffés des ateliers de discussion pour les participants, et deux exercices pratiques bien accueillis : « Reorganization Now » (dirigé par

Kate Cushon) et « The Librarians' Council » (dirigé par Orvie Dingwall). Des services d'interprétation simultanée en anglais et en français ont été fournis pour l'ensemble de la conférence qui a accueilli 91 participants et conférenciers. Selon la rétroaction recueillie dans le sondage distribué aux participants, la conférence a été fort appréciée, de nombreux participants ayant de plus manifesté le souhait de rencontres plus fréquentes avec leurs collègues bibliothécaires et archivistes membres de l'ACPPU.

Tout au long de 2019, le Comité des bibliothécaires et des archivistes a travaillé en collaboration avec le Comité des Francophones de l'ACPPU afin d'élaborer un énoncé de principes conjoint sur l'équité pour les bibliothécaires travaillant en anglais et en français au sein du même établissement postsecondaire. Nous espérons que cet énoncé de principes sera adopté par le Conseil de l'ACPPU, de sorte qu'il puisse offrir un soutien aux membres aux prises avec des enjeux d'iniquité dans les établissements où leurs fonctions sont exercées dans les deux langues officielles du Canada.

À la fin de 2019, l'Association des bibliothèques de recherche du Canada (ABRC) nous a soumis pour commentaires l'ébauche d'un document intitulé « Competencies for CARL/ABRC Librarians ». Ce document a soulevé des préoccupations chez de nombreux bibliothécaires des associations membres de l'ACPPU et le Comité a rédigé et envoyé une lettre faisant état de ces préoccupations. Nous avons relevé dans le document d'importantes lacunes liées au travail des membres de l'ACPPU, notamment :

- aucune mention de la gouvernance collégiale
- aucune mention du travail auprès des syndicats et des unités de négociations, ou lié aux conventions collectives
- aucune mention de la liberté académique des bibliothécaires

Nous avons également souligné dans la lettre l'amalgame entre les besoins des établissements et les carrières individuelles; l'accent sur les compétences généralisées des bibliothécaires plutôt que sur les compétences spécialisées comme la programmation informatique, l'analyse de données, la gestion des données, les compétences analytiques – dont un grand nombre figure dans les descriptions de poste de bibliothécaire universitaire. Tout en précisant que l'ABRC représente les directions des bibliothèques et l'ACPPU des milliers de bibliothécaires travaillant pour la plupart dans des établissements membres de l'ABRC, nous avons indiqué qu'il serait pertinent que nos préoccupations soient prises en compte dans la version finale du document. L'ABRC a accusé réception de notre lettre. La version finale, « Compétences des bibliothécaires issus des bibliothèques de recherche canadiennes », a été publiée en septembre 2020. Nous avons constaté des améliorations dans les descriptions des compétences et de l'avancement professionnel qui répondent à certaines des préoccupations soulevées dans notre lettre. Toutefois, le document fait toujours abstraction de la gouvernance collégiale des bibliothèques des universités et collèges, du droit à la liberté académique des bibliothécaires dans l'exercice de leurs fonctions et du travail avec les organes collectifs/collégiaux comme les syndicats de personnel académique et les conseils de bibliothèque. Le Comité constate donc qu'il faut poursuivre l'action militante liée à la protection du statut des bibliothécaires et archivistes des universités et collèges au Canada, en ce qui a trait aux documents produits par l'ABRC et d'autres organisations représentant la direction des établissements.

CAUT Clinical Faculty Committee

Comité du personnel enseignant clincien de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Projet de procès-verbal
Le 25 août 2020

Le 23 novembre 2020

Réunion du Comité du personnel enseignant clinicien de l'ACPPU

Visioconférence
14 h à 16 h (HAE)

Sont présents :
Alan C. Jackson (Manitoba), président
Michael Bonert (McMaster)
Dale Engen (Queen's)
Lesley Fellows (McGill)
Bertha Garcia (Western Ontario)
Sahar Iqbal (Memorial)
Jay Kalra (Saskatchewan)
Nancy Olivieri (Toronto)
Maurianne Reade (EMNO)
Elizabeth Taylor (Alberta)
Charles Webb (British Columbia)
Brenda Austin-Smith, présidente de l'ACPPU
David Robinson, directeur général
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

N'ont pu assister :
Philippe De Wals (Laval)
John Dornan (New Brunswick)
Doug Myhre (Calgary)
Smita Pakhalé (Ottawa)
Jean-Luc Sénécal (Montréal)

Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire

B. Austin-Smith souhaite la bienvenue aux membres et les informe que, même si la présente réunion est virtuelle, nous effectuons tous nos travaux académiques sur des territoires autochtones, des Premières nations et des Métis spécifiques. Certains de ces territoires sont régis par des traités, mais d'autres n'ont jamais été cédés. La présidente demande aux membres de réfléchir aux conditions dans lesquelles nous occupons ces espaces, aujourd'hui et toujours.

CAUT ACPPU

Alan C. Jackson // CHAIR // PRÉSIDENT // MANITOBA
Michael Bonert // McMaster
Philippe De Wals // Laval
John Dornan // Dalhousie
Dale Engen // Queen's
Lesley K. Fellows // McGill
Bertha Garcia // Western Ontario
Sahar J. Iqbal // Memorial
Jay Kalra // Saskatchewan
Doug Myhre // Calgary
Nancy Olivieri // Toronto
Smita Pakhale // Ottawa
Maurianne Reade // NOSM
Jean-Luc Senécal // Montréal
Elizabeth Taylor // Alberta
David Wensley // UBC

01. Adoption de l'ordre du jour

OLIVIERI / KALRA : QUE l'ordre du jour soit adopté en l'état.

ADOPTÉE

02. Approbation des procès-verbaux

a. Réunion du 26 août 2019
TAYLOR / IQBAL : QUE le procès-verbal de la réunion du Comité du personnel enseignant clinicien du 26 août 2019 soit approuvé en l'état.

ADOPTÉE

03. Suivi des réunions précédentes

Aucune question ne découle des réunions précédentes.

04. Rapport du directeur général sur la liberté académique

Le directeur général présente au comité un rapport sur les enquêtes et les dossiers sur la liberté académique dont l'ACPPU est saisie actuellement.

05. Enjeux

a. Liberté académique en médecine
Charles Webb, président du sous-comité de la liberté académique pour le personnel enseignant clinicien du Comité du personnel enseignant, rend compte des travaux du comité. Il remercie Michael Bonert (Université McMaster) pour sa contribution aux travaux du comité.

Il mentionne que le sous-comité a défini les modalités de son mandat. Ses membres ont discuté des préoccupations suscitées par la protection du personnel enseignant clinicien contre les allégations d'inconduite. On fait remarquer que ce personnel doit être en mesure de s'exprimer dans l'intérêt public. Une option à envisager est d'établir un mécanisme de soutien juridique pour défendre le personnel académique clinicien contre des allégations frivoles.

GARCIA / TAYLOR : QUE l'ACPPU élabore une politique de protection des dénonciateurs chez le personnel académique clinicien.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Il est recommandé que le sous-comité s'attaque au problème de l'intimidation du personnel académique clinicien dans tout le Canada. Il est également recommandé que l'ACPPU soulève la question auprès de la Fondation de l'Association médicale canadienne et explore la possibilité de travailler de concert avec elle pour trouver des solutions. Le directeur général propose que le personnel juridique de l'ACPPU soit consulté sur la question des dénonciations et de la liberté académique.

06. Table ronde : Rapports des membres sur les enjeux propres à leurs établissements

- Charles Webb présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université de la Colombie-Britannique.
- Elizabeth Taylor présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université de l'Alberta. Elle fait état des sérieuses préoccupations face aux réductions du personnel enseignant, et cette situation très fluide est suivie de très près.
- Jay Kalra présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université de la Saskatchewan, soulignant que l'apprentissage virtuel va de l'avant.

- Alan Jackson fait le point sur la situation du personnel enseignant clinicien de l'Université du Manitoba. Il n'y a rien de nouveau à signaler.
- Bertha Garcia présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université de Western Ontario. Il n'y a rien de nouveau à signaler.
- Michael Bonert présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université McMaster.
- Nancy Olivieri présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien du Réseau de santé universitaire (UHN) de l'Université de Toronto.
- Dale Engen présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université Queen's. Il n'y a rien de nouveau à signaler.
- Maurianne Reade présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'École de médecine du Nord de l'Ontario (EMNO). Elle indique que l'EMNO s'est concentrée ces derniers mois sur la planification des mesures de lutte contre la pandémie.
- Lesley Fellows présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université McGill, signalant les travaux qui sont en cours pour améliorer les processus d'embauche du personnel enseignant.
- Sahar Iqbal présente un rapport de situation concernant le personnel enseignant clinicien de l'Université Memorial, signalant la crise financière que ce personnel traverse actuellement.

07. Questions diverses

08. Levée de séance

IQBAL/OLIVIERI : QUE l'ordre du jour étant épuisé, la séance soit levée.

ADOPTÉE

Comité des francophones de l'ACPPU

CAUT Francophones' Committee

89 COUNCIL CONSEIL

Novembre 2020

Rapport au Conseil de l'ACPPU

Le *Comité des francophones* s'est rencontré à trois reprises depuis la réunion du Conseil de l'automne 2019 à Ottawa, soit le 9 décembre (appel téléphonique) 2019, le 6 et 7 mars 2020 et le 20 août 2020 (sur Zoom). Durant cette période, l'équipe a fonctionné avec deux membres en moins mais a tout de même pu faire avancer les dossiers en cours.

La préparation de la IVe Conférence des francophones a mené à une proposition des grandes lignes d'un programme au directeur général, en décembre 2019. Celles-ci ayant reçu un accueil positif, un projet a été finalisé en mars 2020. Les événements qui ont suivi n'ont toutefois pas permis de le présenter au Comité de direction de l'ACPPU au printemps, comme prévu. À sa réunion du mois d'août, devant les options envisageables face à la pandémie, le comité a préféré proposer le report de la Conférence à 2022 plutôt que de la remplacer par un événement virtuel de plus courte durée.

La préparation des deux énoncés de principe conjoints avec le Comité des bibliothécaires et archivistes de l'ACPPU s'est poursuivie. En mars 2020, les deux comités se sont réunis lors d'une seconde rencontre de travail commune, pour finaliser les propositions d'ÉP sur *l'équité entre les bibliothécaires œuvrant en français et en anglais au sein d'une même institution postsecondaire* et d'ÉP sur *les prestations de ressources de bibliothèque et de soutien aux programmes offerts en français*. L'étape suivante est l'étude des deux textes par le Comité de direction de l'ACPPU, laquelle n'a pas pu avoir lieu au printemps, comme prévu, après quoi leur présentation au Conseil devrait suivre.

L'annonce de suspensions des inscriptions au Campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta, à l'Université Laurentienne et à l'Université Saint-Paul a occupé la plus grande partie de la réunion virtuelle du mois d'août dernier. L'amélioration de l'offre et des ressources mis à la disposition des cours et des programmes offerts en français dans les institutions postsecondaires francophones, bilingues et anglophones du Canada étant l'une des priorités principales du Comité des francophones, un sentiment d'urgence s'est imposé à toutes et tous les membres.

Un ensemble d'actions à court et à moyen termes ont été proposées au directeur général à la suite de cette réunion, constituant une réponse forte et concertée de l'ACPPU, en appui aux associations locales et provinciales, ainsi qu'aux organismes ayant déjà pris position dans ce dossier. Certaines d'entre elles ont déjà eu lieu et d'autres sont en cours de réalisation :

CAUT ACPPU

Serge Jolicœur // PRÉSIDENT // CHAIR // MONCTON
Jacob Atangana-Abé // Saint-Boniface
Amélie Hien // Laurentienne/Laurentian
Kamel Khiari // Sainte-Anne
Marc Lamoureux // Saint Mary's
Carlo Lavoie // UPEI
Andi Céline Martin // Regina
Nathalie Pender // Memorial
Lynnda Proulx // SEFPO/OPSEU

cope225sepb.ca

- L'ACPPU a envoyé des lettres aux recteurs de l'Université de l'Alberta et de l'Université Laurentienne pour dénoncer la diminution de l'offre de programmes en français ;

- Elle a également écrit aux ministres Guilbeault (Patrimoine canadien) et Joly (Développement économique et Langues officielles) pour dénoncer la situation et demander une rencontre ;

- La suggestion de l'organisation d'un wébinaire sur la question a été accueillie favorablement et l'ACPPU prévoit organiser un forum en ligne et inviter les collègues de l'Université Laurentienne et du Campus Saint-Jean, pour parler de la situation et des campagnes et démarches mises en place pour tenter de renverser la situation.

Remerciements :
À titre de président du *Comité des francophones de l'ACPPU*, je tiens à remercier les membres du comité pour leur engagement tout au long de l'année 2019-2020 et depuis :

- George Akhras (Association des professeurs(es) des collèges militaires du Canada) (2019-2020)
- Jacob Atangana-Abé (Association des professeurs de l'Université de Saint-Boniface)
- Amélie Hien (Association des professeur(e)s de l'Université Laurentienne)
- Kamel Khiari (Association des professeurs, professeures et bibliothécaires de l'Université Sainte-Anne)
- Marc Lamoureux (Saint Mary's University Faculty Union)
- Carlo Lavoie (University of Prince Edward Island Faculty Association)
- Nathalie Pender (Memorial University of Newfoundland Faculty Association)
- Lynnda Proulx (La Cité collégiale / Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario)
- Valérie Dufour et Rosa Laboccetta (agentes professionnelles pour le comité des francophones
- Yalla Sangaré (trésorier de l'ACPPU), pour sa participation à la réunion du 20 août 2020

Rapport présenté par
Serge Jolicoeur, Président

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

89 COUNCIL CONSEIL

Novembre 2020

Rapport du Groupe de travail spécial sur la gouvernance

Depuis son dernier rapport au Conseil, le Groupe de travail sur la gouvernance a rédigé la version provisoire de l'Énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique (présenté à l'assemblée d'aujourd'hui). Nous avons aussi rédigé et par la suite mis à jour une question et réponse de la page Web de l'ACPPU *La COVID-19 et le travail académique : questions et réponses* relativement à la gouvernance partagée dans le contexte de la réponse des établissements à la pandémie : **https://www.caut.ca/fr/content/la-covid-19-et-le-travail-academique-questions-et-reponses#14**

Des membres du Groupe de travail ont donné de nombreuses présentations et séances d'information sur des enjeux de gouvernance, ont préparé les documents à distribuer lors de ces dernières, et ont fourni des conseils et des ressources aux associations membres qui nous ont demandé de l'aide relativement à des problèmes liés à la gouvernance. Les coprésidents du groupe de travail ont eu une rencontre très fructueuse avec le Comité sur la gouvernance de l'Union des associations des professeurs de l'Ontario (OCUFA), qui a donné lieu à une entente, avalisée par le Comité de direction de l'ACPPU, aux fins de maintenir la communication et d'explorer des avenues complémentaires. Le Groupe de travail compte explorer de semblables possibilités auprès d'autres associations provinciales et régionales.

Le Groupe de travail a été reconduit par le Comité de direction pour 2020-2021, et tous les membres ont accepté d'accomplir un nouveau mandat. Pour la prochaine année, le Groupe de travail s'attachera à élaborer des ressources utiles pour les associations membres, notamment sous forme de trousse à outils.

Membres :
Marc Schroeder (coprésident), représentant ordinaire
Robin Whitaker (coprésidente), représentante ordinaire
Peter McInnis, vice-président
Yalla Sangaré, trésorier
Sue Blair, présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques
Alison Hearn, présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi

Note
Rapport de la Caisse de défense de l'ACPPU

Date : **Le 20 octobre 2020**

Destinataire : **Conseil de l'ACPPU**

Expéditeur : **Ted Binnema, Président de la société, Caisse de défense de l'ACPPU**

Objet : **Mise à jour sur la Caisse de défense de l'ACPPU**

Il est essentiel que cette année, chacun et chacune d'entre vous prête une attention particulière aux affaires concernant la Caisse de défense car une décision importante – qui va exiger un consensus pratiquement total des membres de la Caisse et de l'ACPPU – doit être prise dans un proche avenir. Pour cette raison, il est essentiel que vous lisiez tous très attentivement le rapport de dix pages préparé par David Robinson qui est inclus dans votre documentation.

Le processus qui a mené à la décision du Conseil de l'ACPPU en novembre dernier, qui était de demander à David Robinson d'entreprendre son enquête, a commencé avec des événements qui ont eu lieu avant cela lors de l'assemblée annuelle d'automne de la Caisse de défense de l'ACPPU. Les détails concernant les malentendus n'ont pas une grande importance pour vous maintenant (toutefois, vous devriez savoir qu'ils ont éveillé les soupçons de plusieurs administrateurs et administratrices de la Caisse de défense concernant l'ACPPU), mais les résultats de l'enquête sont d'une grande importance pour la Caisse de défense. C'est la raison pour laquelle je vous prie instamment de lire le rapport très attentivement avant l'assemblée du Conseil de l'ACPPU et de vous assurer d'être prêts à poser des questions sur tout ce que vous pourriez ne pas avoir compris.

Après avoir lu le Rapport Robinson, vous devriez en arriver à la conclusion que la structure de la Caisse de défense de l'ACPPU doit être changée.

Selon moi, il ne serait pas réaliste de penser que la restructuration nécessaire puisse se faire en une seule phase. Bien que certains changements mineurs présentés dans l'Option 1 puissent être mis en place en tant que mesures à court terme, j'espère qu'il y aura consensus total (et le consensus total est obligatoire) concernant la nécessité d'apporter des changements plus fondamentaux. Toutefois, il n'existe, selon moi, aucune autre option jusqu'à ce que les changements proposés dans l'Option 2 soient mis en place dès que possible, avant que d'autres changements puissent être pris en considération. Et ce, parce qu'il n'est pas réaliste de supposer qu'on puisse en arriver à un consensus à 100 % sur toute autre option que l'Option 2, et que l'Option 2 nous donne la possibilité d'apporter les changements supplémentaires nécessaires avec un vote à la majorité des 2/3.

L'examen de n'importe quelle motion exigera probablement une réunion spéciale des syndicats membres de la Caisse de défense de l'ACPPU, mais j'invite instamment chaque syndicat membre de la Caisse de défense de l'ACPPU à être prêt à soutenir l'Option 2 dès que la documentation

pourra être préparée. Du fait de la nécessité d'en arriver à un consensus, si le leadership de n'importe quel syndicat membre a des incertitudes concernant l'approbation de l'Option 2, je l'engage vivement à me contacter dès que possible.

La pandémie a donné lieu à des questions sur ce que serait une grève de professeurs et de professeures au temps de la COVID. Heureusement, au moment où j'écris ce message, aucun de nos syndicats ne s'est mis en grève depuis mars 2019, bien que certains aient été sur le point de le faire et ont été obligés de se préparer à cette exigence. Malheureusement, quelques employeurs ont profité de l'urgence de la situation et exigent des concessions importantes de leurs professeurs et de leurs professeures. Toutefois, les syndicats membres ont jusqu'ici réussi à lutter contre ces exigences sans être obligés de se mettre en grève. Veuillez rester informés des nouvelles des associations membres au cas où les circonstances changent et que nous faisions appel à vous pour exprimer votre soutien à vos collègues.

La Caisse de défense de l'ACPPU compte maintenant 64 syndicats membres. L'actif dans la Caisse de défense a atteint plus de 35 millions de dollars.

Cette année, l'assemblée annuelle de la caisse de défense de l'ACPPU s'est tenue par vidéoconférence le 17 et le 24 octobre 2020. Lors de ces assemblées, j'ai été élu par acclamation Président de la Caisse de défense de l'ACPPU pour les deux prochaines années. J'espère qu'au cours de ces deux ans, la Caisse de défense pourra accomplir beaucoup de choses pour en arriver à avoir de meilleures structures de gouvernance.

En toute solidarité,

Ted Binnema
Président de la société, Caisse de défense de l'ACPPU

La bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid 2020-2021

Fiorella Rabuffetti est doctorante à l'École d'études politiques de l'Université d'Ottawa. Elle est titulaire d'un baccalauréat de l'Universidad de la República (Uruguay), et d'une maîtrise de l'Université de l'Alberta.

Sa thèse de doctorat porte sur l'apatridie qui, selon sa définition juridique, est l'état d'une personne sans nationalité, qu'aucun État ne reconnaît comme son ressortissant. Elle réfléchit à l'apatridie comme forme de dépossession par laquelle les États minent la capacité des personnes apatrides à s'installer où que ce soit. Considérant trois cas d'apatridie – les « effacés » de Slovénie, les Dominicains d'ascendance haïtienne en République dominicaine, et les Bedouins du Koweït — elle met en question la tendance à réduire l'apatridie à l'absence de statut légal, soulignant les mécanismes sociopolitiques qui en favorisent la perpétuation. Parmi ces mécanismes, elle se penche surtout sur la difficulté d'accès à des documents officiels (p. ex., contrat de travail, titre de propriété, contrat de mariage) qui les confine à leur état d'apatride.

Depuis longtemps passionnée d'écriture créative et de théâtre, elle est l'autrice de deux pièces de théâtre primées et jouées en Uruguay. Cette passion s'étend aux possibilités qu'ouvre l'expression artistique pour la recherche et l'enseignement en sciences sociales.

Sa recherche a été financée par le Programme de bourses ontariennes Trillium, le Programme de bourses d'études supérieures de l'Ontario et le P.E.O. International Scholar Award.

Procès-verbal de la réunion par téléconférence du Conseil canadien du CTC

Le 6 octobre 2020

La réunion est déclarée ouverte à 13 h 02 par le confrère Hassan Yussuff, président du CTC. Les personnes suivantes y participent :

Président :

Hassan Yussuff	CTC

Secrétaire-trésorière :

Marie Clarke Walker	CTC

Vice-présidents exécutifs :

Donald Lafleur	CTC
Larry Rousseau	CTC

Vice-présidentes et vice-présidents :

Chris Aylward	AFPC
Harvey Bischof	FEESO
David Black	SEPB
David Bob	FTTN
Daniel Boyer	FTQ
Larry Brown	SNEGSP
Anita Bryan	Métallos
Danny Cavanagh	FTNE
Bill Chedore	ASRC
Patty Coates	FTO
Anouk Collet	TUAC
Laird Cronk	FECB
Debi Daviau	IPFPC
Sharon DeSousa	AFPC
John Di Nino	SUT
Danielle Dubuc	Travailleurs et travailleuses de couleur
Paul Faulkner	AIPITA
Dave Forget	GCR
James Given	SIMC
Sam Hammond	FEEO
Mark Hancock	SCFP
Lori Johb	FTS
Fred LeBlanc	AIP
Daniel Légère	FTNB
John Lewis	AIEST
Suzanne MacNeil	Conseils du travail de la région de l'Atlantique
Anthony Marco	Conseils du travail de la région de l'Ontario
Brenda McAuley	ACMPA
Gil McGowan	FTA
Paul Meinema	TUAC
Teri Mooring	FECB
Kenneth G. Neumann	Métallos
Commandant Tim Perry	ALPA
Stan Pickthall	AIMTA
Danielle Pohl	Conseils du travail de la région du Pacifique
Carl Pursey	FTIPE
Lionel Railton	UIOI
Kevin Rebeck	FTM
Thomas Reid	FIOE
Candace Rennick	SCFP
Dany Richard	ACAF
Ian Robb	UNITE HERE!
Ron Rousseau	FTY
Mary Shortall	FTTNL
Linda Silas	FCSII
Jan Simpson	STTP
Stephanie Smith	SNEGSP
Ainsworth Spence	Travailleurs et travailleuses de couleur
Liz Stuart	AECAO
Scott Travers	FIIT
Terri Van Steinburg	SNACPPU
Ann Waller	UIJAN
Alan Willaert	FAM/FCM
Pauline Worsfold	FCSII

TOTAL : 58

Observatrices et observateurs : Eric Bell (FTS), Mike Belmore (FIIT), Len Bush (SNEGSP), Rob Halpin (FTO), Mark Hennessy (TUAC), Louisette Hinton (ASRC), Michelle Johnston (FIIT), Danielle Marchand (SNEGSP), Scott Marks (AIP), David Robinson (SNACPPU), Mark Rowlinson (Métallos), Julee Sanderson (STTP), Steven Schumann (UIOI), Sussanne Skidmore (FTCB), Emily Watkins (IPFPC), Matt Wayland (FIOE) et Liana White (FAM/FCM).

Personnel : Lisa Bastien, Susan Bellamy, Darla Deguire, Joel Duff, Amira Elghawaby, Brent Farrington, Jane-Ann Graham, Orion Irvine, Lori McCarthy, Jasen Murphy, Susan Nosov, James Pratt, Chris Roberts, Vicky Smallman, Jennifer Tingley, et Natalie McNabb qui tient le procès-verbal.

Le confrère Yussuff souhaite la bienvenue à la réunion du Conseil canadien et dit que les personnes suivantes se sont excusées de ne pas pouvoir y participer : Robert Ashton (SIDE), Eric Boisjoly (FTQ-Construction), Kevin Bryenton (IABSORIW), Jody Dukart (MUA), Robert Giguere (APAC), Robert Kucheran (SIPMC), George MacPherson (FOCNCB), Joseph Mancinelli (UIJAN), Patrick Murphy (AID), Sylvie Nelson (UIES), Martin O'Hanlon (CWA/SCA Canada), Casey Oraa (travailleurs et travailleuses LGBTABI), Ron Piercey (SITBCTM), Bill Pollock (TUA), Terry Snooks (AU), David Sparrow (ACTRA), Arnie Stadnick (FIC) et Sharleen Stewart (UIES).

Assermentation des nouveaux membres

Les membres suivants prêtent le serment d'entrée en fonction :

- **James Given**, du Syndicat international des marins canadiens
- **Commandant Tim Perry**, de l'Association des pilotes de ligne, internationale – Conseil canadien

Code de conduite du CTC

Le confrère Yussuff attire l'attention sur le Code de conduite du CTC auquel l'ordre du jour comprend un lien et rappelle au Conseil l'importance de respecter le Code en maintenant un climat de rencontre sécuritaire et respectueux pendant les débats et les discussions.

Adoption de l'ordre du jour du Conseil canadien

Il est p/a/a d'adopter l'ordre du jour.

Procès-verbaux des réunions précédentes

Il est p/a/a d'adopter les procès-verbaux des réunions du 27 janvier, du 16 mars, du 7 avril et du 8 mai 2020.

Allocution du président

Le confrère Yussuff traite de la façon dont la pandémie a changé la vie des Canadiennes et Canadiens et obligé le mouvement syndical à modifier ses priorités externes et internes. Il présente les grandes lignes de la réponse du CTC à la crise, y compris les pressions faites pour améliorer les services publics, le soutien économique extraordinaire apporté aux familles affectées et la protection de la santé et de la

sécurité des travailleurs et travailleuses de première ligne. Des congrès, des sessions d'éducation et des événements ont été suspendus dans l'ensemble du mouvement syndical pendant que les tactiques passaient rapidement aux plateformes en ligne. La robuste stratégie de campagne numérique du CTC et ses plateformes d'éducation en ligne étaient déjà en place et ont pu être rapidement réoutillées et déployées de manière à relever les défis de la mobilisation en temps de pandémie.

Assurance-médicaments
Le confrère Yussuff dit que le besoin de l'assurance-médicaments est plus important que jamais depuis les mises à pied causées par la pandémie, qui ont accru le nombre des Canadiennes et Canadiens dont l'assurance-médicaments est insuffisante ou qui n'en ont pas du tout. Il annonce au Conseil que le CTC a redoublé d'efforts pour accélérer la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments en mobilisant les activistes pour qu'ils transmettent des messages aux députées et députés fédéraux et en fusionnant la campagne « L'assurance-médicaments : un régime pour tous » et la campagne « Allons de l'avant : un plan canadien ».

Discours du Trône
Le confrère Yussuff dit que le discours du Trône prononcé le 23 septembre reconnaît les difficultés que les travailleurs et les travailleuses éprouvent depuis le début de la pandémie et de la récession et met l'accent sur les travailleurs et travailleuses à faible revenu, les femmes, les jeunes et les travailleurs et travailleuses de couleur. Il est surtout notable qu'il souligne le besoin de bonnes possibilités d'emploi, d'investissements dans les soutiens du revenu et les programmes sociaux, d'un renversement de l'inégalité et de la prise de mesures de lutte contre la crise climatique. Le confrère Yussuff souligne que le discours représente une victoire pour le mouvement syndical parce qu'il rejette le retranchement et le retour à l'austérité budgétaire. Il annonce au Conseil que la question fera l'objet d'une discussion plus poussée plus tard au cours de la réunion.

Contestations judiciaires
Le confrère Yussuff traite de quelques-unes des contestations judiciaires récentes et indique qu'un rapport exhaustif sera présenté plus tard au cours de la réunion.

- **Affaire Cambie en Colombie-Britannique**
  Le confrère Yussuff explique que l'affaire de la Cambie Surgeries Corporation menace le principe de l'accès universel et égal aux soins de santé et que, le 10 septembre, la Cour suprême de la Colombie-Britannique a défendu l'intégrité du système de santé à payeur unique du Canada. Il dit que la décision de la Cour de rejeter les arguments présentés par M. Brian Day est importante et que nous sommes très redevables à la Coalition de la santé de la Colombie-Britannique et aux Médecins canadiens pour le régime public. Il souligne que les gouvernements de tous les ordres doivent s'engager à financer dûment le système public.

- ***Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act, 2020*** **(loi sur le rétablissement de l'équilibre dans les lieux de travail de l'Alberta) (loi 32)**
  Le confrère Yussuff dit que la loi 32, qui amende le *Code des relations de travail* et le *Code des normes d'emploi* ainsi que d'autres lois, a été déposée le 7 juillet 2020 et a reçu la sanction royale le 29 juillet 2020. Il ajoute que la loi vise à restreindre et à réduire les droits des travailleurs et travailleuses et des syndicats, élargissant en même temps les droits des employeurs, et qu'elle nuit à la gouvernance interne et à la prise des décisions des syndicats, entrave l'exercice du droit des travailleurs et travailleuses de choisir le syndicat qui les représentera et restreint grandement le piquetage. Le confrère Yussuff annonce que le confrère Gil McGowan, président de la Fédération du travail de l'Alberta, présentera une mise à jour plus tard au cours de la réunion.

- ***Loi sur la tarification de la pollution causée par les gaz à effet de serre***
  Le confrère Yussuff déclare que, les 22 et 23 septembre 2020, la Cour suprême a entendu une contestation en vertu de la Constitution de la *Loi sur la tarification de la pollution causée par les gaz à effet de serre* adoptée par le gouvernement fédéral. Il dit que le CTC compte parmi les intervenants dans l'appel devant la Cour suprême et que le conseiller juridique du CTC a présenté une plaidoirie pendant l'audience.

Élections provinciales et municipales suivantes
Le confrère Yussuff annonce au Conseil que de nombreuses élections auront lieu au Canada, y compris les élections provinciales qui doivent se tenir en Colombie-Britannique le 24 octobre et en Saskatchewan le 26 octobre et les élections municipales qui doivent avoir lieu en Nouvelle-Écosse le 17 octobre et en Saskatchewan le 9 novembre. Il souligne le besoin de procéder à une mobilisation en ligne pour appuyer les candidates et les candidats progressistes, et il annonce que le CTC collabore avec les conseils du travail des deux provinces à la mise en œuvre d'une campagne dans le contexte des élections provinciales suivantes. Il encourage tous les membres du Conseil à inciter leurs membres à appuyer les candidates et candidats du NPD en Colombie-Britannique et en Saskatchewan afin de les faire élire.

Racisme anti-Noirs
Le confrère Yussuff traite de l'engagement du CTC à lutter contre le racisme anti-Noirs et à militer en faveur de la reddition de comptes par la police et d'un changement systémique au sein de celle-ci. Il dit que le CTC a incité ses membres à s'impliquer grâce à des webinaires et à des déclarations et qu'il a fait pression sur les gouvernements pour qu'ils agissent. Il ajoute que le CTC et le Secrétariat fédéral de la lutte contre le racisme coordonnent un forum sur le racisme, la relance et la COVID-19. Il dit qu'une ébauche de déclaration à ce sujet sera soumise à l'approbation du Conseil plus tard au cours de la réunion.

Réponse du CTC à la COVID-19

Le confrère Yussuff annonce au Conseil qu'à peine quelques jours après que la pandémie a été déclarée, le CTC a créé sur son site Web un centre de ressources sur la COVID-19 afin de donner des informations vitales aux travailleurs et travailleuses et à ses affiliés. Il dit qu'au cours de l'été, le CTC a lancé une campagne « Les héros méritent mieux » pour recueillir des histoires de travailleurs et travailleuses de première ligne afin d'aider à amplifier l'appel à des congés de maladie payés, à de meilleurs salaires et à des protections en milieu de travail.

Le confrère Yussuff déclare que le CTC a joué un rôle crucial dans de nombreuses victoires remportées au nom des travailleuses et travailleurs canadiens, comme par exemple la Prestation canadienne d'urgence, la Subvention salariale d'urgence du Canada, l'amélioration de l'accès aux prestations d'AE, la Prestation canadienne de la relance économique, la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique, la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants, la Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants, l'Accord sur la relance sécuritaire, et l'aide financière aux administrations municipales. Il traite de la campagne du CTC sur les taux d'intérêt, qui est destinée à convaincre les grandes banques et coopératives de crédit du Canada de réduire leurs taux d'intérêt sur les cartes de crédit et de permettre le report des paiements de remboursement de prêts hypothécaires et autres, et de la campagne du CTC qui vise à convaincre l'Association des pharmaciens du Canada de revenir sur sa décision d'imposer des frais d'exécution d'ordonnance supplémentaires.

Le confrère Yussuff traite de l'effet de la pandémie sur les différentes communautés marginalisées, de son incidence sur les pertes d'emploi et la prestation de soins variant nettement selon le genre, et des répercussions accrues qu'elle a sur les communautés précaires et marginalisées. Il dit que le CTC tient compte de ces différences dans ses efforts de revendication, qui ont été très fructueux grâce au soutien des affiliés.

Les membres du Conseil canadien discutent de l'excellent travail accompli par le CTC pour appuyer les affiliés et faire pression sur le gouvernement. Une discussion suit au sujet des répercussions de la pandémie sur les affiliés, particulièrement dans les secteurs où des membres ont été mis à pied, et du droit de ces membres d'être rappelés au travail.

Le confrère Ian Robb (UNITE HERE!) demande que le CTC incite le gouvernement à affecter des fonds au secteur de l'accueil, qui a été très durement frappé depuis le début de la pandémie, afin d'aider les personnes mises à pied.

Campagne Allons de l'avant

Le confrère Yussuff dit que la campagne du CTC pour une relance économique juste et équitable placée sous le thème « Allons de l'avant : un plan canadien » a été lancée à l'occasion de la fête du Travail. Il ajoute que des sondages d'opinion et des essais de messages ont été effectués pendant l'été afin de poser le cadre de la campagne et qu'on peut obtenir de plus amples renseignements à ce sujet sur le site Web de la

campagne à « plancanadien.ca ». Il remercie le personnel du CTC du dur travail qu'il a investi dans la campagne.

Le confrère Yussuff invite le confrère James Pratt, adjoint politique au président, à présenter les grandes lignes de la campagne.

Le confrère Pratt traite de la campagne du Congrès pour la nationalisation des soins de longue durée, l'amélioration de l'assurance-emploi et l'investissement dans un plan de relance économique qui appuie les travailleurs et travailleuses et leurs familles. Il dit que la campagne est axée sur trois volets : la création d'emplois, les soins de santé et la mise de notre filet de sécurité social à l'abri des désastres. Il annonce que le lancement de la campagne a eu une portée incroyable, les vidéos ayant été visionnées plus d'un million de fois. Il annonce aussi une semaine de lobbying numérique et une journée d'action nationale qui aura lieu en novembre. Le confrère Pratt présente les vidéos de la campagne au Conseil canadien.

Discours du Trône de 2020

Le confrère Yussuff traite des points saillants du discours du Trône, y compris ceux qui ont trait aux soins de longue durée, à l'aide supplémentaire aux préposés aux services de soutien à la personne, au renforcement des mesures relatives à l'assurance-médicaments, aux nouveaux investissements dans l'AE et le personnel de l'économie à la demande, à la création d'emplois par l'investissement dans l'infrastructure, à l'amélioration des soutiens du revenu et des programmes sociaux, à la compensation de l'inégalité des effets de la pandémie sur les femmes et les communautés racialisées et marginalisées et à l'action de lutte contre la crise climatique. Il dit que la plupart de ces questions comptaient parmi les priorités législatives automnales du CTC, avec les services de garde à l'enfance, l'indemnisation pour accident du travail, l'investissement dans l'infrastructure et l'économie verte, les normes d'emploi fédérales et l'équité fiscale. Il demande au Conseil d'appuyer ces priorités.

Le confrère Yussuff précise que le discours du Trône a porté sur tous les principaux enjeux indiqués par le mouvement syndical mais qu'il y a encore lieu de faire des pressions pour s'assurer que le gouvernement dispose des fonds nécessaires à affecter à ces priorités. Il annonce au Conseil qu'une rencontre entre le premier ministre du Canada et ses homologues provinciaux doit être tenue en novembre pour discuter du financement des soins de santé.

Le confrère Yussuff demande aux membres du Conseil canadien de se reporter à l'analyse du discours du Trône de 2020 établie par le CTC que comprend la documentation de la réunion pour obtenir de plus amples renseignements.

Le confrère Anthony Marco (conseils du travail de la région de l'Ontario) traite des travaux accomplis par les conseils du travail pour faire la promotion de la campagne du CTC sur la relance économique à l'occasion de la fête du Travail.

La consœur Linda Silas (FCSII) incite les affiliés à faire pression sur les premiers ministres du Canada et de ses provinces pour qu'ils consacrent de nouveaux fonds au secteur de la santé en rendant le financement conditionnel à l'assurance de la sécurité du personnel de première ligne de ce secteur et à la reddition de comptes sur son utilisation.

La consœur Jan Simpson (STTP) souligne les disparités entre les genres des effets de la pandémie et le besoin d'équité salariale.

Le confrère Mark Hancock (SCFP) demande aux affiliés de faire un effort collectif pour influencer les résultats des élections provinciales en Colombie-Britannique et en Saskatchewan.

La consœur Liz Stuart (AECAO) demande aux affiliés de faire pression sur les gouvernements provinciaux pour qu'ils assurent un financement et une reddition de comptes appropriés dans le secteur de l'éducation.

Commerce interprovincial

Le confrère Yussuff traite du commerce interprovincial, dont il a été question dans le discours du Trône, et annonce au Conseil que le CTC a rédigé une déclaration à ce sujet, que comprend la documentation de la réunion. Il souligne l'importance de la participation du mouvement syndical à la prise de décisions sur le sujet.

Le confrère Yussuff demande qu'une motion soit présentée pour que soit adoptée la déclaration sur les obstacles au commerce interprovincial et le libre-échange intérieur au Canada, moyennant la possibilité de la réviser et de la modifier plus tard.

Il est p/a/a d'adopter la déclaration intitulée Obstacles au commerce interprovincial et libre-échange intérieur au Canada.

Pause

La réunion est interrompue à 14 h 20 et reprend à 14 h 32.

Atteinte aux droits des travailleurs et travailleuses en Alberta

Le confrère Yussuff traite de l'atteinte portée aux droits des travailleurs et travailleuses en Alberta et du fait qu'elle comporte bien des défis pour le mouvement syndical. Il dit que la Fédération du travail de l'Alberta (FTA) donne le pas à la riposte en Alberta et il invite le confrère McGowan à présenter une mise à jour sur la situation.

Le confrère McGowan traite des aspects les plus alarmants de l'assaut lancé par le gouvernement de l'Alberta sur le mouvement syndical dans la loi 32 adoptée en juillet. Il dit que cette loi est la première loi assurant le droit au travail sans adhésion syndicale établie au Canada et qu'elle permet de rendre facultative une partie des cotisations syndicales. Il précise que la loi influence le *Code des normes d'emploi,* éliminant les heures supplémentaires et amenuisant d'autres droits durement gagnés des travailleurs et travailleuses. La loi influence aussi le *Code des relations de travail de l'Alberta* car

elle oblige les syndicats à présenter des déclarations sur leurs finances dans une des deux catégories suivantes : dépenses syndicales de base et action politique. Tout cela est censé réduire ou éliminer la capacité des syndicats et des centrales syndicales d'organiser des campagnes publiques de tout genre. La loi a aussi pour effet de réduire des droits syndicaux fondamentaux, y compris le droit de piqueter. Le confrère McGowan déclare que les membres de la FIC sont en lock-out et que leur employeur a indiqué très clairement qu'il utilisera la loi 32 pour affaiblir les piquets.

Le confrère McGowan présente les grandes lignes des mesures de riposte prises jusqu'à présent par la FTA et dit qu'a été créée une coalition comprenant 20 syndicats affiliés et non affiliés au CTC qui a recueilli près de 300 000 $ pour financer la riposte et qu'une entente de partenariat a été rédigée pour poser les conditions de l'appui de l'action en justice. Il ajoute que la FTA collabore avec ses affiliés et ses partenaires de la société civile au lancement d'une campagne en ligne placée sous le thème « Tenons tête à Kenney » afin de mobiliser la population de l'Alberta.

Le confrère McGowan demande des fonds au Conseil et demande aux membres de celui-ci d'encourager leurs sections locales albertaines à se joindre à la coalition. Il dit que la participation à celle-ci comporte un paiement de 5 $ par membre.

Le confrère Yussuff assure le confrère McGowan que la FTA a le soutien du CTC, et il demande des commentaires aux personnes participant à la réunion.

Le Conseil canadien discute des défis que le mouvement syndical doit relever et du fait qu'il y a lieu d'envoyer des ressources à la FTA.

Ébauche de la déclaration sur le racisme et la violence policière

Le confrère Yussuff soumet à l'examen du Conseil canadien une ébauche de déclaration sur le racisme et la violence policière dont le Comité exécutif recommande l'adoption. Il demande des commentaires aux personnes participant à la réunion.

Le confrère Larry Brown (SNEGSP) se prononce en faveur de la déclaration mais exprime de l'inquiétude au sujet de l'emploi du terme « définancement de la police », soutenant que la revendication devrait plutôt porter sur la réaffectation des fonds.

La consœur Simpson applaudit à la déclaration et incite les affiliés à rendre hommage aux personnes décédées en appuyant activement et fortement le mouvement contre le racisme et la violence policière.

La consœur Marie Clarke Walker (secrétaire-trésorière) se prononce en faveur de la déclaration et demande aux affiliés de se joindre publiquement à la campagne contre le racisme et la violence policière.

La consœur Danielle Dubuc (représentant les travailleurs et travailleuses de couleur) se prononce en faveur de la déclaration et remercie le Congrès de l'avoir rédigée. Elle félicite le CTC de donner le pas dans le dossier. Elle soutient que la revendication de

« définancer la police » devrait être maintenue parce qu'elle importe au mouvement et elle incite les affiliés à aider à définir cette revendication au cours de leurs interventions publiques.

Le confrère Hancock exprime un fort appui à l'égard de la campagne et incite tous les affiliés à manifester publiquement leur appui.

La consœur Sharon DeSousa (AFPC) annonce au Conseil canadien que l'AFPC s'abstiendra de voter sur l'adoption de la déclaration.

Le confrère Larry Rousseau (vice-président exécutif) se prononce en faveur de la déclaration et remercie le confrère Yussuff, la consœur Clarke Walker et le CTC du leadership et du dur travail qu'ils ont investis dans le dossier.

Il est p/a/a d'adopter la Déclaration sur le racisme et la violence policière.

Forum du Secrétariat de la lutte contre le racisme

Le confrère Yussuff demande à la consœur Amira Elghawaby, sa nouvelle adjointe politique, de présenter une mise à jour sur le forum qui doit être tenu de concert avec le Secrétariat de la lutte contre le racisme. Il annonce que des invitations à ce forum ont déjà été envoyées. Il remercie le confrère Larry Rousseau du travail qu'il a accompli dans ce dossier.

La consœur Elghawaby annonce au Conseil qu'un forum sur le racisme aura lieu le 8 octobre et qu'il donnera l'occasion de discuter des effets de la pandémie sur les travailleuses et les travailleurs racialisés et autochtones. Elle demande aux membres du Conseil d'encourager leurs membres à s'inscrire au forum.

Enquête sur le harcèlement sexuel en milieu de travail

Le confrère Yussuff traite de l'enquête du CTC sur le harcèlement sexuel en milieu de travail qui a été établie de concert avec des partenaires de l'université Western et de l'Université de Toronto. Il demande à la consœur Elghawaby de présenter les grandes lignes de l'enquête.

La consœur Elghawaby annonce au Conseil que l'enquête sera un outil qui permettra d'établir des politiques éclairées sur le harcèlement sexuel au travail et d'aider les employeurs à trouver des solutions applicables en milieu de travail. Elle déclare qu'il s'agira de la première enquête en son genre au Canada, qu'elle sera lancée pendant la troisième semaine d'octobre et qu'elle durera six mois.

La consœur Clarke Walker ajoute que tous les affiliés devraient indiquer à leurs membres l'importance de cette enquête et que la participation devrait être fortement encouragée. Elle remercie le personnel du CTC de son dur travail, une mention spéciale étant accordée à la consœur Tara Paterson, représentante nationale du Service de la condition féminine, et elle dit que l'enquête sur la violence conjugale a été

très fructueuse et qu'il se peut que la nouvelle enquête le soit encore plus. Elle ajoute qu'on a besoin de l'aide de tous pour faire la promotion de l'enquête.

La consœur Stephanie Smith (SNEGSP) remercie le CTC du dur travail qu'il a accompli pour préparer l'enquête.

Rapport/audit financier de l'exercice de 2019

Le confrère Yussuff invite la consœur Clarke Walker à présenter le rapport et audit financier de l'exercice de 2019 du CTC.

La consœur Clarke Walker présente les grandes lignes du rapport. Elle souligne l'état des recettes et dépenses, qui indique un excédent, et elle précise que le montant de celui-ci devrait être deux fois plus élevé mais que la moitié a été réaffectée au régime de retraite comme il a été convenu au dernier tour de négociation collective. Elle signale que le bilan aussi présente un excédent, ce qui a aidé à prévenir les mises à pied depuis le début de la pandémie. Elle dit que le Collège syndical du Canada a encore une dette envers le CTC à imputer à un déficit d'exploitation antérieur et qu'il la remboursera quand il paiera sa cotisation à la fin de l'année. Elle invite les membres du Conseil à lui poser toute question à ce sujet par courriel.

Le confrère Yussuff demande que soit présentée une motion d'adoption du rapport et audit financier de l'exercice de 2019.

Il est p/a/a d'adopter le rapport et audit financier de l'exercice de 2019.

Rapport financier interne du deuxième trimestre de 2020

Le confrère Yussuff invite la consœur Clarke Walker à présenter le rapport financier interne du CTC du deuxième trimestre de 2020.

La consœur Clarke Walker présente les grandes lignes du rapport et précise qu'il s'agit d'un document interne. Elle souligne que la somme de la capitation à recouvrer est élevée mais qu'elle devrait être plus faible à l'avenir, comme cela a été indiqué à la fin du premier trimestre. Elle dit que les revenus ont été plus élevés que ceux que prévoyait le budget et que des économies ont été réalisées au titre des salaires du personnel en n'affichant pas les postes vacants et parce que des initiatives ont été mises en suspens en raison de la pandémie. Elle ajoute que le Comité consultatif des pensions a été prié de présenter des commentaires sur le rapport.

Elle remercie le Service de la comptabilité et le confrère Jasen Murphy, adjoint au président et à la secrétaire-trésorière, de leur dur travail.

Le confrère Yussuff demande que soit présentée une motion d'adoption du rapport financier interne du deuxième trimestre de 2020.

Il est p/a/a d'adopter le rapport financier interne du deuxième trimestre de 2020.

Mise à jour sur l'Assemblée générale en 2021

Le confrère Yussuff annonce qu'il est fort peu probable qu'il soit possible de tenir une assemblée générale en personne d'ici juin 2021. Il dit que le personnel du CTC recueille des informations sur les pratiques exemplaires d'assemblée virtuelle et examine les Statuts du CTC pour voir à ce que pareille assemblée puisse être conforme aux Statuts à différents égards. Il ajoute qu'une fois qu'un plan aura été dressé, il sera partagé avec le Conseil canadien au cours d'une réunion extraordinaire afin que soit adoptée une motion permettant la tenue d'une assemblée générale virtuelle.

Le confrère Yussuff demande aux membres du Conseil d'indiquer au CTC tout congrès virtuel des affiliés qui est prévu afin qu'un membre du personnel du CTC puisse y assister à titre d'observateur.

Rapport du Comité de coordination des contestations judiciaires

Le confrère Yussuff demande au Conseil de se reporter au rapport auquel l'ordre du jour comprend un lien pour obtenir de plus amples renseignements. Il invite le confrère Larry Brown, coprésident du Comité de coordination des contestations judiciaires, à présenter le rapport.

Le confrère Brown présente les grandes lignes du rapport.

Le confrère Yussuff remercie le confrère Brown et le confrère Chris Roberts, du Service des politiques sociales et économiques, de leur dur travail.

Rapports des Services du CTC

Le confrère Yussuff demande aux membres du Conseil canadien de se reporter au rapport auquel l'ordre du jour comprend un lien afin d'obtenir de plus amples renseignements.

Assemblée générale annuelle du Collège syndical du Canada

Le confrère Yussuff rappelle au Conseil que l'assemblée générale annuelle du Collège syndical du Canada (AGA du CSC) a habituellement lieu au printemps dans le cadre de la réunion du Conseil canadien mais que celle-ci a été annulée en raison de la pandémie. Il rappelle à tous que tous les membres du Conseil canadien font partie du Collège syndical et ont le droit de vote au sein de celui-ci. Le confrère Yussuff demande aux membres du Conseil de se reporter à l'ordre du jour pour obtenir de plus amples renseignements et il invite Larry Rousseau, vice-président exécutif du CTC, à présider l'AGA du CSC.

Le confrère Yussuff demande que soit présentée une motion de suspension de la réunion du Conseil canadien afin que soit convoquée l'AGA du CSC.

Il est p/a/a de suspendre la réunion du Conseil canadien à 16 h 07 pour qu'ait lieu l'AGA du CSC.

Le confrère Yussuff rouvre la réunion du Conseil canadien à 16 h 18.

Autres questions

Le confrère Yussuff annonce au Conseil le décès du confrère James Jackson (AITMF), par suite de différents troubles de santé. Il dit qu'un service commémoratif de célébration de la vie aura lieu à une date ultérieure et qu'au lieu de fleurs, des dons devraient être envoyés à la Hospital for Sick Kids en mémoire du confrère Jackson.

Le confrère Yussuff traite du besoin de contributions à la Banque d'alimentation pendant la période de l'Action de grâces. Il remercie le confrère Ken Neumann (Métallos) de ses contributions passées à la Banque d'alimentation et il demande aux membres du Conseil de faire des dons puisque les dons ont diminué grandement depuis le début de la pandémie.

Le confrère Yussuff rappelle aux membres du Conseil d'appuyer le NPD en Colombie-Britannique et en Saskatchewan au cours des prochaines élections.

Clôture

Il est p/a/a de mettre fin à la réunion.

La réunion prend fin à 16 h 22.

Présenté respectueusement par :

Natalie McNabb
Secrétaire de réunion

Hassan Yussuff
Président

Marie Clarke Walker
Secrétaire-trésorière

Donald Lafleur
Vice-président exécutif

Larry Rousseau
Vice-président exécutif

nm:sepb225
dossier : 10107-05

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Procès-verbal
252e réunion du Comité de direction
13 et 14 septembre 2019

Sont présents :
Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)
Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)
Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)
James Compton, président sortant (UWOFA)
David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)
Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)
Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)
Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)
Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)
Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (UWOFA)
Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)
Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)
Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général
Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique
Valérie Dufour, directrice des communications
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

N'a pu assister :
Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques (AUNBT)

Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire

La présidente souhaite la bienvenue aux membres et reconnaît que la réunion se tient sur le territoire non cédé du peuple algonquin.

01. Adoption de l'ordre du jour

COMPTON / ARMSTRONG : QUE l'ordre du jour soit adopté.

ADOPTÉE

02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction

a. Réunion des 13, 14 et 15 juin 2019

COMPTON / SANGARÉ : QUE le procès-verbal de la réunion susmentionnée soit approuvé.

ADOPTÉE

03. Suivi des réunions précédentes

b. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste est passée en revue.

04. Rapport de la présidente

La présidente rend compte des réunions auxquelles elle a assisté depuis la dernière réunion du Comité de direction des 13, 14 et 15 juin. Elle a assisté, avec le président sortant de l'ACPPU, J. Compton, le directeur général et la directrice de la recherche et de l'action politique, P. Foster, au 8e congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation qui s'est tenu du 19 au 26 juillet à Bangkok, en Thaïlande. Elle souligne que l'ACPPU, en partenariat avec l'Association des professeures et professeurs d'université du Ghana (UTAG), y a présenté et fait adopter une résolution sur la liberté académique. Elle a assisté également aux réunions des comités de l'ACPPU qui se sont tenues du 22 au 26 août à Ottawa.

05. Rapport du directeur général

Le directeur général indique que les questions qu'il souhaite aborder seront traitées sous divers points de l'ordre du jour de la réunion. Il fait remarquer que l'automne a été jusqu'ici fort occupé. Le personnel de l'ACPPU travaille au lancement de la campagne électorale fédérale et à l'élaboration de la trousse correspondante, à la tenue de la campagne de la Semaine de l'équité d'emploi et à l'organisation de la Conférence des bibliothécaires et des archivistes prévue pour octobre. Il fait état de plusieurs nouvelles affaires d'atteinte à la liberté académique qu'il traitera plus en détail dans son rapport sur la liberté académique.

06. Action politique et campagnes

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, rend compte des relations qui ont été entretenues avec le gouvernement et les parties prenantes depuis la dernière réunion du Comité de direction. Elles comprennent entre autres les activités de sensibilisation menées auprès des candidats par les associations membres à Calgary, Ottawa, Winnipeg et Halifax; les réunions tenues avec le ministère de l'Innovation, des Sciences et du Développement économique (ISDE) et le ministère du Patrimoine au sujet du matériel protégé par le droit d'auteur; le suivi avec l'ISDE du sondage auprès des chercheurs; une réunion avec l'Inuit Tapiriit Kanatami, l'organisation qui représente les Inuits canadiens.

a. Relations gouvernementales

i. Consultations prébudgétaires

P. Foster rend compte du mémoire que l'ACPPU a soumis dans le cadre des consultations prébudgétaires en vue du budget de 2020. L'ACPPU y formule les recommandations suivantes : élaborer une stratégie nationale en matière d'éducation postsecondaire; investir davantage dans la recherche fondamentale; élargir l'admissibilité au Programme canadien de bourses aux étudiants; reconnaître les droits à l'éducation inhérents et issus de traités des peuples autochtones et augmenter le soutien fédéral aux étudiants autochtones; améliorer l'accès aux données gouvernementales. Des copies du mémoire de l'ACPPU et de la trousse électorale de l'ACPPU sont incluses dans le dossier de réunion.

b. Campagnes

i. Élections fédérales

P. Foster rend compte des prévisions des sondages pour les prochaines élections fédérales en octobre selon lesquels il y aurait une lutte serrée entre les conservateurs et les libéraux. Dans sa plate-forme électorale, l'ACPPU met l'accent entre autres sur le financement de la recherche, la précarisation, les questions d'équité, l'abordabilité de l'éducation postsecondaire et l'incitation à voter. Dans le cadre de sa stratégie électorale, l'ACPPU mène une campagne publicitaire numérique et elle a mis au point sur son site web un outil de sondage en ligne. L'ACPPU continuera de faire appel aux associations intéressées pour aider les associations membres à se mobiliser durant la campagne.

ii. Semaine de l'équité d'emploi

P. Foster indique que la Semaine de l'équité d'emploi se déroulera cette année du 7 au 11 octobre avant les élections fédérales. L'ACPPU a produit de nouveaux supports pour la campagne de cette année : affiches, présentations PowerPoint, fiches d'information, etc.

iii. Gouvernance

P. Foster indique que l'ACPPU a mené une enquête permettant aux associations membres de recenser et de partager les initiatives prometteuses qu'elles entendent prendre pour renforcer la gouvernance collégiale. Trente et une associations ont participé à l'enquête.

iv. Droit d'auteur

P. Foster signale que l'ACPPU a rencontré d'autres intervenants du secteur de l'éducation postsecondaire pour recueillir leurs réactions aux deux rapports parlementaires et faire le suivi auprès des deux ministères relativement à la réponse du gouvernement. Il semble qu'il soit possible de faire avancer le dossier du droit d'auteur de la Couronne.

c. Équité

i. Entente de règlement dans le dossier du Programme des CRC

P. Foster fait savoir que l'ACPPU se félicite de la conclusion de l'entente de règlement. Les faits saillants comprennent les objectifs de représentation selon la population, l'inclusion pour la première fois de la communauté LGBTQ et le

renforcement de la responsabilisation des établissements. Une copie de l'entente de règlement est incluse dans le dossier de réunion.

ii. Cadre national de lutte contre la violence fondée sur le sexe à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire

La présidente de l'ACPPU, Brenda Austin-Smith, fait part son expérience en tant que membre du Comité consultatif sur le Cadre national de lutte. Le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres a publié, le vendredi avant la longue fin de semaine du mois d'août, le rapport sur le Cadre, intitulé *Le courage d'agir : élaborer un cadre national pour prévenir et contrer la violence fondée sur le sexe dans les établissements d'enseignement postsecondaire*. Le Cadre tient compte de l'apport des membres du comité consultatif qui représentaient les travailleurs dans certains domaines, à savoir la reconnaissance et l'importance des conventions collectives, mais non dans d'autres. Il comporte par exemple une définition large de la violence fondée sur le sexe. Il est difficile de voir comment le Cadre se rattachera aux politiques provinciales et institutionnelles, et aussi de savoir si l'octroi de financement fédéral sera subordonné à l'adoption du Cadre.

d. Libertés civiles

i. Hassan Diab

Le directeur général fait savoir que le rapport Segal sur l'extradition d'Hassan Diab, rendu public en juillet, conclut que le ministère de la Justice n'a commis aucune irrégularité dans cette affaire. M. Diab est extrêmement déçu du rapport qu'il qualifie de parfaite mascarade de l'enquête.

ii. Questions transfrontalières

Le directeur général fait état du problème que suscitent les agents frontaliers demandant d'avoir accès aux appareils électroniques des voyageurs. Un article d'Inside Higher Ed intitulé *Harvard freshman said he was barred from the country for friends' social media posts*, qui a été soumis par Jeremy Bauer-Wolf le 28 août, est inclus dans le dossier de réunion.

iii. Activités du SCRS sur les campus

Le directeur général attire l'attention sur la question des agents du SCRS qui prennent contact avec des étudiants sur les campus canadiens, particulièrement des étudiants musulmans. L'ACPPU s'inquiète depuis longtemps des activités de renseignement du SCRS sur les campus. Le directeur général met en lumière un rapport en date de 1998-1999 des activités de renseignement du SCRS dans lequel il est fait mention d'un accord conclu en 1963 entre le gouvernement fédéral et l'ACPPU concernant les enquêtes menées sur les campus. Une copie de ce rapport est incluse dans le dossier de réunion.

e. Affaires internationales

i. Partenariats de solidarité

A. Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires (PFUUPE)

Le directeur général rend compte de la participation de l'ACPPU à l'organisation d'un forum national sur l'éducation supérieure en Palestine en avril. Le forum a porté principalement sur les défis auxquels fait face le secteur de l'éducation supérieure en Palestine. La Fédération palestinienne est très reconnaissante du soutien apporté par l'ACPPU.

B. Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe (COLAZ)

Le Comité de direction étudie une demande d'aide financière qu'elle a reçue de l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe pour l'organisation du congrès du COLAZ de 2019.

COMPTON / SANGARÉ : QUE l'ACPPU fasse un don de 10 000 $ à l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe pour l'organisation du congrès du COLAZ de 2019.

ADOPTÉE

C. Association des professeures et professeurs d'université du Ghana (UTAG)

Le Comité de direction étudie une demande d'aide financière qu'elle a reçue de l'Association des professeures et professeurs d'université du Ghana pour le congrès de l'UTAG de 2019.

SCHROEDER / HEARN : QUE l'ACPPU fasse un don de 10 000 $ à l'Association des professeures et professeurs d'université du Ghana pour l'organisation du congrès de l'UTAG de 2019.

ADOPTÉE

D. Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan

Le directeur général informe que l'ACPPU continue de travailler avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan à l'élaboration d'un programme de formation pédagogique pour le personnel académique. L'objectif est d'offrir une première séance de formation au début de janvier.

E. Mouvement universitaire malaisien (MOVE)

Le directeur général rend compte de ses discussions préliminaires avec le Mouvement universitaire malaisien (MOVE) sur la possibilité d'entreprendre des actions de solidarité avec cet organisme.

ii. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

A. Commission syndicale consultative chargée de l'éducation et de l'emploi

Le directeur général fournit des informations sur la prochaine réunion de la commission consultative.

B. Groupe de travail informel de l'OCDE en charge de l'enseignement supérieur

Le directeur général indique que l'OCDE a invité le Groupe de travail informel en charge de l'enseignement supérieur à examiner l'ébauche du cadre analytique du projet de ressources en éducation supérieure.

iii. UNESCO

Le directeur général rend compte de l'élaboration de la Convention mondiale sur la reconnaissance des qualifications de l'enseignement supérieur qui sera soumise à l'adoption de la Conférence générale de l'UNESCO en novembre.

iv. OIT

A. Comité d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant

Le directeur général met en lumière les recommandations du Comité conjoint OIT-UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant le personnel enseignant. Une copie des recommandations de 2018 est incluse dans le dossier de réunion.

B. Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement

Le directeur général signale que l'Organisation internationale du Travail a adopté une nouvelle convention/recommandation pour combattre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

MCFALLS / RAHMAN : QUE le Comité de direction recommande que l'ACPPU exhorte le gouvernement du Canada à ratifier la Convention 190 de la Conférence internationale du Travail – la convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail – adoptée à la Conférence internationale du Travail en juin 2019.

ADOPTÉE

v. Internationale de l'Éducation

Le directeur général rend compte d'une résolution conjointe sur la liberté académique dans l'éducation supérieure que l'ACPPU et l'Association des professeures et professeurs d'université du Ghana (UTAG) ont présentée et fait adopter au 8e congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation en juillet 2019. Une copie de la résolution est incluse dans le dossier de réunion.

vi. Appels et campagnes

A. Conseil canadien pour les réfugiés

Le Comité de direction examine une demande d'aide financière à la campagne « Bienvenue aux réfugiés » du Conseil canadien pour les réfugiés. Ce dernier appelle les organismes à appuyer sa campagne en signant une lettre ouverte sur le site web de la campagne.

COMPTON / NEWHOUSE : QUE l'ACPPU fasse un don de 2 000 $ au Conseil canadien pour les réfugiés pour appuyer sa campagne « Bienvenue aux réfugiés » et qu'elle signe la lettre ouverte sur le site web de la campagne.

ADOPTÉE

f. Alberta

Le directeur général fait état des sérieuses préoccupations que suscitent les recommandations sur l'éducation supérieure formulées dans le rapport du groupe d'experts indépendant (« Blue Ribbon Panel ») sur les finances de l'Alberta, publié en août 2019. Un extrait du rapport est inclus dans le dossier de réunion.

07. Rapports des comités

a. Rapports des comités permanents

i. Liberté académique et permanence de l'emploi

A. Hearn, présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, rend compte de la réunion que le comité a tenue en août. Le comité a examiné le projet de rapport du comité d'enquête spécial sur l'affaire Pyne à l'Université Thompson Rivers. Eu égard aux questions soulevées dans le rapport, le comité envisage de rédiger un numéro d'*Actualité en négociation* sur la liberté académique et la liberté d'expression intra-muros. Le comité a discuté de la présence accrue du SCRS sur les campus et compte élaborer un numéro d'*Actualité en négociation* destiné à fournir des conseils aux membres à ce sujet. Le comité prévoit également d'organiser un atelier sur la liberté académique à l'intention des membres.

ii. Négociation collective et avantages économiques

En l'absence de la présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, le directeur général rend compte de la réunion que le comité a tenue en août. Entre autres points, le comité a passé en revue son mandat : il compte consacrer une plus grande partie de ses travaux à l'analyse des tendances et à l'élaboration de stratégies de négociation collective, au lieu de rédiger des dispositions de clauses modèles. Le comité a discuté de l'importance de maintenir le volet de formation des formateurs dans l'atelier sur la négociation collective. Il envisage avec enthousiasme de participer à l'organisation de la conférence sur la négociation collective.

iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte de la réunion que le comité a tenue en août. Parmi les questions concernant le personnel académique contractuel (PAC) qui ont été débattues au cours de la réunion figurent : la diminution des droits de propriété intellectuelle; la portée des sondages d'opinion des étudiants dans l'évaluation de la qualité de l'enseignement; l'accès limité aux services de messagerie électronique et de bibliothèque entre les contrats; l'absence de liberté académique pour les membres du PAC. S. Bose souligne la nécessité d'établir des lignes directrices régissant la qualité de membre au sein de l'association du personnel académique des membres du PAC qui se trouvent entre deux contrats.

Elle indique que le comité a discuté de la planification de la Semaine de l'équité d'emploi et que bon nombre d'associations ont prévu des activités pour l'édition de cette année. Le comité en est maintenant au stade de la planification préliminaire de sa conférence pour le personnel académique contractuel de 2020.

iv. Équité

M. Rahman, coprésident du Comité de l'équité, rend compte de la réunion que le comité a tenue en août. Le comité a discuté de la planification de la Conférence sur l'équité prévue pour les 20 et 21 février 2020. Il s'active actuellement à trouver des conférenciers et des animateurs pour les divers ateliers. Plusieurs membres du comité se verront aussi attribuer des tâches à accomplir. Le comité a discuté également de la structure de la trousse d'équité et de la charge de travail à effectuer pour mener ce projet à terme. Le lancement de la trousse sera retardé jusqu'au printemps pour permettre de terminer l'élaboration du contenu du site en ligne. M. Rahman a bon espoir que le site, qui sera conçu comme une ressource vivante, sera actualisé régulièrement.

Il mentionne que le projet de budget de la conférence est inclus dans le dossier de réunion et qu'il est soumis à l'examen du Comité de direction.

RAHMAN / COMPTON : QUE le Comité de direction approuve en l'état le projet de budget de la Conférence de l'ACPPU sur l'équité.

ADOPTÉE

v. Bibliothécaires et archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, indique que le comité tiendra sa réunion ordinaire avant la Conférence des bibliothécaires et des archivistes prévue pour les 25 et 26 octobre 2019 à Ottawa. Il souligne que la conférence se déroulera davantage sous la forme d'un atelier pratique portant sur des études de cas particuliers que sous la forme d'un colloque universitaire. Faisant suite à une motion concernant les indicateurs de rendement qui a été déposée à l'assemblée du Conseil de novembre, le comité a révisé l'énoncé de principes sur les indicateurs de rendement qui sera examiné plus tard à l'ordre du jour. T. Ribaric indique par ailleurs que le comité suit de près les négociations en cours avec les bibliothécaires de Western, qui pourraient déclencher une grève. Une copie du programme de la Conférence des bibliothécaires et des archivistes est incluse dans le dossier de réunion.

b. Rapports des comités relevant du Comité de direction

i. Francophones

S. Jolicoeur, président du Comité des francophones, rend compte de la réunion que le comité a tenue en août. Il indique que le comité envisage de rédiger des libellés de clauses modèles pour des énoncés de principes qu'il a établis auparavant. Le comité a passé en revue son mandat et estime qu'il devrait être mieux connu des associations membres de l'ACPUU. Il recommande de maintenir la pratique d'un dîner-causerie pour les francophones et les francophiles dans le cadre de l'assemblée du Conseil. Le comité a tenu des discussions tout à fait préliminaires sur la prochaine Conférence des francophones.

ii. Personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique que le Comité du personnel enseignant clinicien s'est réuni le 26 août à Ottawa. Le comité a adopté une résolution visant à créer un groupe de travail chargé d'examiner la liberté académique du personnel enseignant clinicien.

iii. Personnel académique des collèges et des instituts

La présidente rend compte de sa participation à la première réunion du Comité du personnel académique des collèges et des instituts qui s'est tenue le 22 août à Ottawa.

c. Rapports des groupes de travail

i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

D. Newhouse, président du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, mentionne que le groupe de travail procède actuellement à la révision du numéro de l'*Actualité en négociation sur l'autochtonisation du milieu académique*, qu'il espère terminer en novembre. Le groupe a tenu une téléconférence le 4 septembre. Il en est à un stade très préliminaire des discussions concernant la prochaine Conférence pour le personnel académique autochtone. Il prépare à l'intention du Comité de l'équité une réponse au sujet de la trousse sur l'équité. Le groupe a en main un rapport préliminaire sur un sondage mené auprès du personnel académique autochtone en Ontario, et il a bon espoir qu'il sera terminé bientôt. D. Newhouse propose que l'ACPPU mène un sondage auprès de nos associations sur les enjeux intéressant les membres autochtones. Il souligne que le 1er novembre marquera le 50e anniversaire de la création des programmes d'études autochtones à Trent.

ii. Groupe de travail spécial sur la gouvernance

M. Schroeder, président du Groupe de travail spécial sur la gouvernance, indique que le groupe de travail a tenu une téléconférence depuis la réunion de juin. Le groupe a révisé l'énoncé de principes de l'ACPPU sur la gouvernance, qui sera examiné à l'assemblée du Conseil en novembre. Plusieurs comités ont déjà transmis leurs commentaires sur le projet de cadre des enjeux de gouvernance et sur le rapport du groupe. Le groupe devra, dans les prochaines étapes, analyser les réponses au sondage sur la gouvernance mené à la fin du printemps dernier, commencer à travailler à l'élaboration de la trousse sur la gouvernance et fournir aux membres des conseils visant à renforcer les dispositions des conventions collectives relatives à la gouvernance.

08. Questions organisationnelles

a. Questions découlant de l'assemblée du Conseil

i. Résolutions

Le directeur général informe du suivi donné aux résolutions adoptées lors de l'assemblée du Conseil en mai.

b. Planification et priorités

Une copie d'une note du directeur général de l'ACPPU en date du 29 août 2019, résumant la discussion sur la planification et les priorités qui s'est tenue dans le cadre de la séance d'orientation du Comité de direction en juin, est incluse dans le dossier de réunion aux fins de discussion. Le comité analyse les enjeux du contexte politique actuel et prend en considération les actions que l'ACPPU pourrait entreprendre pour relever les défis en question. La note définit les grandes priorités stratégiques pour l'année qui vient : 1) augmenter la capacité d'attirer et de retenir des membres; 2) défendre et accroître l'intégrité du travail académique; 3) promouvoir la justice sociale et l'équité.

c. Prix de l'ACPPU

Le directeur général indique qu'après avoir passé en revue, à la demande du Comité de l'équité, les modalités d'attribution des prix de l'ACPPU, il recommande de modifier celles-ci afin de permettre l'admissibilité à des groupes, et non seulement à des individus. Des changements sont également proposés afin d'assurer l'uniformité des modalités du processus de candidature pour tous les prix.

RAHMAN / HEARN : QUE le Comité de direction recommande que les changements proposés au prix Donald-C.-Savage, au prix pour l'équité, au prix des bibliothécaires et des archivistes pour services émérites, au prix commémoratif Milner, au prix Sarah-Shorten et au prix Bernice-Shrank soient approuvés puis transmis au Conseil pour examen.

ADOPTÉE (1 ABSTENTION)

d. Comités de l'ACPPU

Le directeur général indique qu'il a assuré un suivi auprès du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones en ce qui concerne la possibilité de réviser son statut de sorte qu'il devienne un comité permanent du Conseil. David Newhouse, président du groupe de travail, recommande de consulter plus à fond le groupe de travail et les membres autochtones sur la question avant d'entreprendre quelque changement que ce soit au statut du groupe.

Le directeur général mentionne qu'il a recommandé aux présidents des comités d'ajouter un point à l'ordre du jour de leurs réunions du mois d'août : examen et discussion du mandat de leur comité.

POINT À HEURE FIXE (Vendredi, 11 h 30)

e. Questions financières et administratives

i. Rapport financier : exercice clos le 30 juin 2019

Y. Sangaré, trésorier, présente les résultats financiers du quatrième trimestre de l'exercice clos le 30 juin 2019.

A. Examen du budget 2019-2020

Une copie du budget 2019-2020 de l'ACPPU est incluse dans le dossier de réunion à titre d'information.

ii. Demandes de dégagement

V. Dufour, directrice des communications, informe les membres que seules quelques demandes de dégagement ont été reçues jusqu'à présent. Elle rappelle aux membres de soumettre leurs demandes le plus tôt possible.

iii. Demandes d'aide financière

A. Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles

Le Comité de direction examine une demande d'aide financière qu'il a reçue de la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles en vue d'appuyer son plan d'action 2019-2020.

COMPTON / SANGARÉ : QUE l'ACPPU fasse un don de 20 000 $ à la Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles.

ADOPTÉE

B. Centre canadien de politiques alternatives

Le Comité de direction examine une demande d'aide financière qu'il a reçue du Centre canadien de politiques alternatives.

RAHMAN / COMPTON : QUE l'ACPPU fasse un don de 15 000 au Centre canadien de politiques alternatives.

ADOPTÉE (1 ABSTENTION / ARMSTRONG)

f. Affaires relatives aux membres

i. University of Northern British Columbia Faculty Association (UNBCFA)

Le directeur général rend compte des discussions menées avec l'UNBCFA au sujet d'une demande d'aide financière pour couvrir les coûts associés à l'arbitrage.

ii. Association of University of New Brunswick Teachers (AUNBT)

Le Comité de direction rend compte des discussions qu'il a eues avec l'AUNBT au sujet du maraudage possible d'un autre syndicat.

g. Rapport du directeur général sur la liberté académique

i. Enquêtes

A. Potter (McGill)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Andrew Potter (McGill). Le rapport du comité d'enquête spécial, publié en novembre, conclut à plusieurs atteintes graves à la liberté académique et recommande que l'administration de McGill adopte une politique pour protéger la liberté académique des administrateurs universitaires.

B. Peter Wall Institute for Advanced Studies (UBC)

Le directeur général indique que l'enquête du comité spécial chargé d'examiner les circonstances entourant la démission du directeur du Peter Wall Institute for Advanced Studies et de déterminer s'il y a eu atteinte à la liberté académique est en cours. Le comité est composé des membres suivants : Dr Kevin Kane (président), professeur à la faculté de médecine et d'art dentaire de l'Université de l'Alberta; Jacqueline Holler, professeure agrégée au département d'histoire, d'études féminines et d'études de genre de l'Université du nord de la Colombie-Britannique.

C. Mehta (Acadia)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant Rick Mehta (Acadia). Une entente de règlement a été conclue le 1er avril. Le professeur Mehta a par la suite été trouvé coupable d'avoir violé les conditions du règlement.

D. Pyne (Thompson Rivers)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant Derek Pyne (Thompson Rivers). Le comité d'enquête spécial a livré son rapport qu'examine actuellement le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU.

E. Horne (Dalhousie)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant Gabrielle Horne (Dalhousie). Il porte l'attention des membres du comité sur un extrait du procès-verbal du sénat de Dalhousie en date du 22 avril 2019, qui comprend une mise à jour, faite par le comité de la planification et de la gouvernance du sénat de Dalhousie, sur les recommandations relatives à la liberté académique des membres exclus de l'unité de négociation, et un plan de mise en œuvre correspondant. L'ACPPU continuera à suivre l'évolution de ce processus.

F. Collège vétérinaire de l'Atlantique (UPEI)

Le directeur général fait état des nouvelles préoccupations soulevées au Collège vétérinaire de l'Atlantique (Université de l'Île-du-Prince-Édouard). La correspondance échangée entre l'ACPPU et le recteur de l'UPEI, Alaa Abd-El-Aziz, et la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche de l'UPEI, Katherine Gottschall-Pass, est incluse dans le dossier de réunion.

ii. Dossiers

A. Persinger (Laurentienne)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Michael Persinger (Laurentienne). Il signale que l'audience de la motion visant à trancher le grief a été reportée au 30 octobre 2019.

B. Collège de technologie forestière des Maritimes

Le directeur général fait le point sur deux affaires de congédiement au Collège de technologie forestière des Maritimes : (1) le biologiste Rod Cumberland,

ardent critique de l'utilisation de l'herbicide glyphosate par l'industrie forestière du N.-B.; (2) Gerald Redmond, ancien directeur général du Collège, licencié pour avoir supposément divulgué des informations confidentielles. Plusieurs articles de presse et des pièces de correspondance échangées entre l'ACPPU et le Collège sur la question sont inclus dans le dossier de réunion.

C. Hira (Simon Fraser)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Hira (Université Simon-Fraser).

D. Collège Camosun

Le directeur général présente une affaire en cours au Collège Camosun portant sur une question de notation compliquée par des besoins d'adaptation.

E. Duchesne (UNB)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Duchesne (Université du Nouveau-Brunswick). Il souligne que M. Duchesne a pris une retraite anticipée.

F. Yeager (King's)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Yeager (Collège universitaire King's) portant sur une plainte de harcèlement et liée au respect en milieu de travail suite à des critiques sur la politique et le directeur du département, et sur le comportement pendant les réunions.

G. Hawke (McMaster)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Hawke (Université McMaster) qui concerne un différend de notation résultant de l'application par le vice-doyen d'un algorithme pour ajuster les notes par suite de l'objection soulevée par le membre du corps professoral. Il indique que, conformément à la politique de l'ACPPU, est considéré comme une violation de la liberté académique le fait, pour un agent administratif, d'exercer une influence, de tenter d'exercer une influence ou d'intervenir unilatéralement, arbitrairement ou en dehors des procédures officielles dans la notation ou l'évaluation du rendement des étudiants effectuée par le membre du personnel académique à qui est confiée la responsabilité d'évaluer un cours ou une partie d'un cours.

H. Bonert (McMaster)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Bonert (Université McMaster) portant sur un différend avec le Comité d'éthique de la recherche en ce qui concerne l'anonymat présumée des sujets de recherche.

I. Altosaar (Ottawa)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Altosaar (Université d'Ottawa) portant sur un grief déposé pour ingérence alléguée à l'encontre de la liberté académique dans la recherche.

J. UBC

Le directeur général rend compte d'une affaire en cours à l'UBC concernant un conférencier controversé invité à prendre la parole dans cette université.

K. Mount Royal

Le directeur général rend compte d'une affaire récente soulevée à l'Université Mount Royal visant un membre du personnel académique qui a rédigé une lettre d'opinion controversée.

h. Litiges

i. Access Copyright c. Université York

Le directeur général indique que la décision relative à cette cause est attendue.

ii. Sentences arbitrales

Le directeur général met en lumière plusieurs sentences arbitrales présentant un intérêt particulier pour le secteur de l'éducation postsecondaire.

i. Rapport sur la négociation collective

Le rapport sur la négociation collective est inclus dans le dossier de réunion.

j. Rapport sur la formation

Le rapport sur le programme de formation offert par l'ACPPU est inclus dans le dossier de réunion. Outre l'information exposée dans le rapport, le directeur général indique que l'ACPPU a parrainé la participation de plusieurs membres à un cours de formation sur l'arbitrage des conflits de travail dispensé par le Centre des relations industrielles de l'Université Queen's.

k. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Le rapport sur les questions de santé et de sécurité au travail est inclus dans le dossier de réunion.

l. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général rend compte des activités de syndicalisation en cours.

m. Publications

i. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

A. Revue en ligne de l'ACPPU

La présidente de l'ACPPU, B. Austin-Smith, rend compte de la réunion du comité de rédaction de la nouvelle Revue en ligne de l'ACPPU. Le comité de rédaction est composé de T. Ribaric, B. Austin-Smith, P. McInnis et Y. Sangaré.

n. Prix Lee-Lorch

COMPTON / RAHMAN : QUE le Comité de direction recommande au Conseil de décerner le prix Lee-Lorch à Isabel Desgagné-Penix, professeure au département de physique, biologie et chimie de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

ADOPTÉE

o. Nouveaux membres associés

La liste des nouveaux membres associés est incluse dans le dossier de réunion à titre d'information.

09. POINT À HEURE FIXE (Samedi, 12 h)
Affaires relatives au personnel

a. Rapport du comité du personnel

Le président du comité du personnel, J. Compton, rend compte de la réunion du comité du personnel. Il indique qu'un membre du personnel qui était en congé d'invalidité de longue durée a repris ses fonctions en août. Un membre du personnel est en congé de courte durée. L'ACPPU a embauché Tony Cantin au poste de directeur des opérations qu'il occupera à compter du 7 octobre.

b. Effectifs et questions administratives connexes

Le directeur général rend compte des questions concernant les effectifs.

c. Négociations avec le personnel

COMPTON / HEARN : QUE la séance se poursuive à huis clos.

ADOPTÉE

COMPTON / MCINNIS : QUE la séance reprenne son cours normal.

ADOPTÉE

HEARN / RAHMAN : QUE le Comité de direction exprime son ferme soutien à l'équipe de négociation de l'ACPPU.

ADOPTÉE

d. Affaires concernant la direction

COMPTON / SANGARÉ : QUE la séance se poursuive à huis clos.

ADOPTÉE

COMPTON / MCINNIS : QUE la séance reprenne son cours normal.

ADOPTÉE

ARMSTRONG / SANGARÉ : QUE le Comité de direction recommande au Conseil de renouveler pour six mois, à compter du 1er juillet 2020, la nomination de D. Robinson au poste de directeur général de l'ACPPU

ADOPTÉE

10. Énoncés de principes et clauses modèles

e. Énoncés de principes

i. Incapacité liée à la santé mentale

SCHROEDER / MCFALLS : QUE le nouvel énoncé de principes sur l'incapacité liée à la santé mentale soit renvoyé au service juridique de l'ACPPU pour qu'il assure l'uniformité de la terminologie et du libellé juridiques.

ADOPTÉE

ii. Indicateurs de rendement

RIBARIC / BOSE : QUE l'énoncé de principes révisé sur les indicateurs de rendement soit approuvé avec les modifications ci-après et transmis au Conseil pour examen :

- Dans la version anglaise, supprimer le mot « sole » dans la deuxième phrase du deuxième paragraphe du préambule.
- Conserver le texte supprimé […] **qui publient leurs travaux de recherche et qui diffusent des connaissances dans d'autres langues que l'anglais** […].
- Réviser la clause 2 comme suit : « Lorsque ~~les indicateurs de rendement sont choisis par~~ le membre du personnel académique décide de recourir aux indicateurs de rendement de son choix […].
- Mettre les deux listes en parallèle dans la première phrase du premier paragraphe du préambule et dans la clause 1.

f. Clauses modèles

Aucune clause modèle n'est à l'étude.

g. Politiques administratives

Aucune politique administrative n'est à l'étude.

11. Réunions, conférences et coalitions

a. Participation à des réunions et conférences

i. Congrès mondial de l'IE (du 20 au 26 juillet, Bangkok)

Cette question est traitée précédemment sous le *point 04. Rapport de la présidente.*

ii. Réunion du Comité du personnel académique des collèges et des instituts (22 août, Ottawa)

Le directeur général rend compte de la première réunion Comité du personnel académique des collèges et des instituts qui s'est tenue le 22 août à Ottawa.

iii. Réunions des comités de l'ACPPU (23 et 24 août, Ottawa)

Cette question est traitée précédemment sous le *point 07. a. Rapports des comités permanents*.

iv. Réunion du Comité du personnel enseignant clinicien (26 août, Ottawa)

Cette question est traitée précédemment sous le *point 07. b. Rapports des comités relevant du Comité de direction*.

b. Activités et conférences prochaines

i. Conférence de l'ANSUT sur les étudiants internationaux

Le directeur général indique que la présidente, le vice-président et lui assisteront à la Conférence de l'ANSUT sur les étudiants internationaux qui se tiendra les 19 et 20 septembre à Halifax.

ii. Assemblée générale annuelle de la CUFA-BC

Le directeur général indique que l'assemblée générale annuelle de la CUFA-BC aura lieu le 3 octobre à Prince George. La présidente y prendra part.

iii. Caisse de défense de l'ACPPU

Le directeur général indique que l'assemblée générale annuelle de la Caisse de défense aura lieu le 5 octobre à Toronto. La présidente de l'ACPPU, la présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, la présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques ainsi que le trésorier comptent y assister.

iv. Semaine de l'équité d'emploi

Cette question est traitée précédemment sous le *point 06. b. ii.*

v. Conseil de la FQPPU (17 et 18 octobre, Montréal)

Le directeur général indique que Y. Sangaré assistera à l'assemblée du Conseil de la FQPPU prévue pour les 17 et 18 octobre à Montréal.

vi. Conférence des associations de personnel académique de l'Ouest

Le directeur général indique que la présidente et lui assisteront à la Conférence des associations de personnel académique de l'Ouest qui aura lieu du 17 au 19 octobre à Regina, en Saskatchewan.

vii. Conférence des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU

Le directeur général indique que la Conférence des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU se tiendra les 25 et 26 octobre à Ottawa.

c. Coalitions

i. Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles

Cette question est traitée précédemment sous le *point 08. e. iii. A. Demandes d'aide financière – Coalition pour la surveillance internationale des libertés civiles*.

ii. Consortium canadien pour la recherche

P. Foster rend compte des travaux du Consortium canadien pour la recherche.

iii. Réseau pour l'éducation publique

P. Foster mentionne que la réunion du Réseau pour l'éducation publique tenue en septembre a porté sur la campagne électorale, le droit d'auteur et d'autres priorités communes telles que l'épuisement et la santé mentale, la diversification des étudiants et la gouvernance, dont la composition des organes de décision des établissements.

d. Organismes associés

i. Fondation Harry-Crowe

Le directeur général indique que plusieurs des intervenants à la Conférence de la Fondation Harry-Crowe tenue en février 2019 ont accepté que leurs communications soient compilées et publiées sur une nouvelle plate-forme en ligne que l'ACPPU est en train de développer.

ii. SNACPPU

Le directeur général fait le point sur les activités du SNACPPU et du Congrès du travail du Canada.

iii. Fiducie J.H.-Stewart-Reid

V. Dufour, directrice des communications, annonce que les administrateurs de la Fiducie J.H.-Stewart-Reid ont sélectionné Valerie McCallion, doctorante à l'Université Queen's, comme lauréate de la Bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid pour 2019-2020.

iv. Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés

Le directeur général indique que l'ACPPU a lancé le 4 novembre un autre appel aux associations membres de l'ACPPU en vue de recueillir des fonds pour faciliter la réinstallation du professeur Carlos Zambrano Escamilla, président du Sindicato de Profesores de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, par suite de sa demande de statut de réfugié.

12. Questions diverses

Aucune question n'est à l'étude.

13. Revue de la réunion

La réunion est passée en revue.

14. ÉLÉMENTS D'INFORMATION

Le directeur général fait état d'un article publié le 28 août 2019 dans le journal *Chronicle Review*, intitulé *My Life as a Cautionary Tale – Probing the limits of academic freedom*, qui est inclus dans le dossier de réunion.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Procès-verbal
253e réunion du Comité de direction
26 et 27 novembre 2019

Sont présents :
Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)
Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)
Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)
James Compton, président sortant (UWOFA)
Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)
Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)
Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)
Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (UWOFA)
Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques (AUNBT)
Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)
Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)
Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général
Tony Cantin, directeur des finances, opérations et ressources humaines
Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique
Valérie Dufour, directrice des communications
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

N'ont pu assister :
David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)
Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)

Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire

La présidente souhaite la bienvenue aux membres et reconnaît que la réunion se tient sur le territoire non cédé du peuple algonquin.

01. Adoption de l'ordre du jour

COMPTON / WHITAKER : QUE l'ordre du jour soit adopté en tenant compte du report de la discussion du *point 07. c. Caisse de défense* à la séance du mercredi 27 novembre à laquelle la présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi sera présente.

ADOPTÉE

02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction

a. Réunion des 13 et 14 septembre 2019

Il est noté qu'il convient d'indiquer au *point 04 Rapport de la présidente* que Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, a assisté au 8e congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation qui s'est tenu du 19 au 26 juillet à Bangkok, en Thaïlande, et non pas le vice-président.

ARMSTRONG / BOSE : QUE le procès-verbal de la réunion susmentionnée soit approuvé avec la modification proposée.

ADOPTÉE

03. Suivi des réunions précédentes

a. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste est passée en revue.

04. Rapport de la présidente

La présidente fait remarquer que l'automne a été une période fort occupée. Elle rend compte des réunions auxquelles elle a assisté depuis la dernière réunion du Comité de direction des 13 et 14 septembre. Elle a assisté aux rencontres suivantes : l'assemblée du Conseil de la CUFA-BC le 3 octobre à Prince George (C.-B.); l'assemblée du Conseil de l'OCUFA les 19 et 20 octobre à Toronto; la réunion du Comité des bibliothécaires et des archivistes les 19 et 20 octobre à Ottawa; la Conférence des bibliothécaires et des archivistes les 25 et 26 octobre; plusieurs séances de négociation collective avec le syndicat du personnel SEPB (section locale 225); des entrevues menées avec des candidats et candidates aux postes d'agent(e) de recherche (en remplacement d'une employée en congé de maternité) et d'agent(e) de la formation.

05. Rapport du directeur général

Le directeur général signale que l'ACPPU a conclu une convention collective provisoire avec le syndicat du personnel SEPB (section locale 225). Il remercie Brenda Austin-Smith, Peter McInnis, Valérie Dufour et Tony Cantin. Il met en lumière le rapport que le comité d'enquête spécial Pyne a récemment publié. Il rend compte de sa présence à la Conférence des associations de personnel académique de l'Ouest qui s'est tenue du 17 au 19 octobre à Regina, ainsi qu'à l'assemblée générale annuelle de l'UBC le 22 octobre.

06. Action politique et campagnes

a. Relations gouvernementales

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, passe en revue les projets de sensibilisation destinés au nouveau gouvernement et aux députés, notamment une campagne au cours de la semaine de relâche parlementaire en mars 2020. De plus, l'ACPPU prévoit d'aller de l'avant au printemps avec un événement axé sur la politique du droit d'auteur de la Couronne.

b. Campagnes

i. Semaine de l'équité d'emploi

P. Foster indique que la Semaine de l'équité d'emploi s'est déroulée du 7 au 11 octobre avant les élections fédérales. Pour la campagne de cette année, l'ACPPU a produit de nouveaux supports : affiches, présentations PowerPoint, fiches d'information, etc. L'an prochain, la Semaine de l'équité d'emploi sera tenue comme d'habitude la troisième semaine d'octobre. Un dépliant mettant en évidence les activités et événements organisés durant la Semaine de 2019 est inclus dans le cahier de documentation du Conseil *sous le point 14. (b)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

ii. Droit d'auteur

P. Foster indique que le Comité du patrimoine et le Comité permanent de l'industrie, des sciences et de la technologie ont déposé, en mai et en juin respectivement, leurs rapports dans le cadre de l'examen parlementaire de la *Loi sur le droit d'auteur*. Une copie des réponses de l'ACPPU aux deux rapports est incluse dans le cahier de documentation du Conseil *sous le point 14. (c)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil. P. Foster souligne le fait que le nouveau gouvernement déterminera quelles mesures seront prises, s'il y a lieu, et qu'il est possible de faire avancer le dossier du droit d'auteur de la Couronne.

L'ACPPU attend qu'une décision soit rendue sur l'appel de l'affaire Université York c. Access Copyright; elle conteste la décision de la Commission du droit d'auteur sur le nouveau tarif provisoire proposé par Access Copyright.

iii. Gouvernance

P. Foster indique que nous avons reçu une demande d'assistance de la part de l'Association des professeurs et des professionnels de l'Université de Saint-Boniface pour organiser une campagne sur la gouvernance. L'agente de l'ACPPU chargée de la mobilisation des membres, Christina Muelhberger, se chargera de coordonner la campagne avec l'association.

iv. Élections fédérales

P. Foster rend compte de la campagne non partisane et axée sur des enjeux organisée par l'ACPPU en vue des élections fédérales. Dans sa plate-forme électorale, l'ACPPU a mis l'accent sur le financement de la recherche, la précarisation, les questions d'équité, l'abordabilité de l'éducation postsecondaire et l'incitation des étudiants à voter. En plus de concevoir une trousse électorale pour

aider les associations membres à organiser des campagnes à l'échelle locale, l'ACPPU a mené une campagne publicitaire numérique et mis au point sur son site web un outil de sondage en ligne.

c. Affaires internationales

i. Partenariats de solidarité

A. Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires

Le directeur général rend compte de la participation de l'ACPPU à l'organisation d'un forum national sur l'éducation supérieure en Palestine en avril. L'ACPPU pourrait envisager de donner une suite possible à cette initiative l'an prochain.

B. Association nationale des enseignants diplômés (Ghana)

Le directeur général rend compte d'une rencontre qu'il a eue au début d'octobre avec l'Association nationale des enseignants diplômés au Ghana. Il fait état des importants changements en cours dans le système d'éducation du pays qui cherche à migrer vers un modèle plus décentralisé. L'ACPPU pourrait être appelé à prêter assistance à l'association dans les mois à venir, particulièrement dans l'encadrement du processus de négociation collective.

C. Association des professeures et professeurs d'université du Ghana

Le directeur général rend compte de sa rencontre avec l'Association des professeures et professeurs d'université du Ghana au début d'octobre.

D. Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe

Le directeur général fait état de la dégradation des conditions économiques au Zimbabwe et des répercussions de cette conjoncture sur le personnel académique. Il indique que l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe tiendra son congrès en décembre. Une copie d'un article de Chris Muronzi, intitulé *Zimbabwe's government workers want wages pegged to US dollars* (Al Jazeera, 6 novembre 2019), est incluse dans le dossier de réunion.

E. Pakistan

Le directeur général rend compte du programme de formation pédagogique pour le personnel académique que l'ACPPU cherche à élaborer de concert avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan. Il mentionne que nous attendons que la Commission entreprenne les prochaines démarches et qu'il est difficile de savoir si le projet sera mené à bien.

ii. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Le directeur général indique que l'OCDE a créé un groupe de travail informel sur l'éducation supérieure et qu'il a été proposé de donner un caractère plus officiel à ce groupe de travail.

iii. Organisation internationale du Travail (OIT)

Le directeur général rend compte des résultats du Forum de dialogue mondial de l'OIT sur les conditions d'emploi du personnel de l'enseignement supérieur.

iv. Internationale de l'Éducation

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

v. Appels et campagnes

A. Hong Kong

Le directeur général indique que l'ACPPU a adressé une lettre à la cheffe de l'exécutif de Hong Kong pour exprimer sa solidarité avec les membres du Hong Kong Professional Teachers Union (HKPTU) qui ont tenu des manifestations pour défendre leurs droits du travail et condamner les violences et les tortures policières infligées au HKPTU. L'ACPPU appelle le gouvernement de Hong Kong à respecter les droits et les libertés de ses citoyens et à mener des enquêtes sur les actes de violence perpétrés contre les étudiants et les manifestants pacifiques. Une copie de la lettre de l'ACPPU est incluse dans le cahier de documentation du Conseil *sous le point 16. (b)(i)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

vi. Développements à l'échelle provinciale

A. Alberta

Le directeur général fait état des sérieuses préoccupations que suscite le rapport du groupe d'experts indépendant (« Blue Ribbon Panel ») sur les finances de l'Alberta, qui recommande de couper dans les dépenses du secteur postsecondaire de l'Alberta. Le Comité de direction se penche sur les moyens que l'ACPPU pourrait employer pour mener des actions de soutien et de solidarité auprès de nos collègues.

B. Ontario

Le directeur général signale que le gouvernement de l'Ontario a déposé le projet de loi 124, *Loi de 2019 visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*, qui entraverait le processus de négociation collective. S'il était adopté, le projet de loi imposerait un plafonnement des salaires et de la rémunération sur une période de trois ans dans un large éventail de secteurs d'activité, dont celui des universités et des collèges. L'ACPPU consulte actuellement l'OCUFA sur cette mesure législative.

d. Recherche

i. Déclaration sur l'évaluation de la recherche

P. Foster fait savoir que le CRSNG a annoncé que les organismes canadiens de financement de la recherche ont signé la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche. DORA est une initiative mondiale qui soutient l'adoption et la promotion de bonnes pratiques d'évaluation de la recherche savante. L'ACPPU

pourrait envisager de produire un bulletin d'information comportant, à l'intention des associations, des recommandations sur des questions de négociation collective.

Un sous-groupe du Comité de direction convient d'examiner le protocole et de formuler des recommandations pour assurer sa compatibilité avec les politiques de l'ACPPU. Les membres du sous-groupe (T. Ribaric, R. Whitaker, P. Armstrong et D. Newhouse) procéderont à un examen approfondi du protocole de DORA.

07. Affaires relatives aux membres

a. Atelier pour les nouveaux militants

P. Foster rend compte de l'atelier pour les nouveaux militants auquel onze personnes se sont inscrites.

b. OCUFA

Le directeur général fait part de la récente annonce par l'OCUFA d'un nouveau poste de directeur des services de négociation collective.

c. Caisse de défense

La présidente rend compte de la dernière réunion de la Caisse de défense où s'est produite la confusion entourant les droits de vote des membres représentants de l'ACPPU. Le Comité de direction discute de la question et souligne l'importance d'assurer l'harmonisation entre l'ACPPU et la Caisse de défense.

08. Rapports des comités

a. Rapports des comités permanents

i. Liberté académique et permanence de l'emploi

A. Hearn, présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, rend compte des travaux du comité.

BLAIR/MCINNIS : QUE l'ACPPU apporte une contribution financière de 10 000 $ à l'organisation d'un colloque sur la liberté académique coparrainé avec le Centre pour la libre expression de l'Université Ryerson.

ADOPTÉE

ii. Négociation collective et avantages économiques

S. Blair, présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, rend compte des travaux du comité. Lors de sa réunion régulière en août, le comité a discuté de son rôle et de la façon qu'il pourrait mieux prendre en charge le modèle de mobilisation des membres et jouer un plus grand rôle dans l'organisation du Forum pour les négociateurs en chef. Le comité a aussi réexaminé les modalités des prix de l'ACPPU de façon que ceux-ci puissent être attribués aussi à des équipes ou des groupes, et non seulement à des individus.

iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte des travaux du comité. Elle fait le point sur la Semaine de l'équité d'emploi dans le cadre de laquelle vingt associations ont organisé des activités sur les campus. Le comité en est au stade de la planification préliminaire de sa conférence pour le personnel académique contractuel de 2020.

iv. Équité

M. Rahman, coprésident du Comité de l'équité, rend compte des travaux du comité. Il note que la réunion du mois d'août a été très productive. Il fait le point sur l'avancement de la trousse d'équité.

A. Coprésident du Comité de l'équité : 21 et 22 février 2020

M. Rahman, coprésident du Comité de l'équité, indique que le comité en est à l'étape finale de la planification de la prochaine conférence sur l'équité prévue pour février 2020. L'élaboration du programme de la conférence va bon train, et plusieurs membres du comité participeront à l'animation des séances. Cette édition de la conférence se déroulera sous la forme d'un atelier pratique portant sur des études de cas particuliers.

v. Bibliothécaires et archivistes

A. Conférence des bibliothécaires et des archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, rend compte des travaux du comité. Il fait état des résultats fructueux de la conférence tenue en octobre.

b. Rapports des comités relevant du Comité de direction

i. Francophones

S. Jolicoeur, président du Comité des francophones, rend compte des travaux du comité. Ce dernier en est au stade de la planification préliminaire de la Conférence des francophones. Il tiendra un appel conférence le 9 décembre.

ii. Personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique que le Comité du personnel enseignant clinicien se réunit une fois par an en août. Il a établi un sous-comité chargé d'examiner les mesures de protection de la liberté académique ainsi que la protection des lanceurs d'alerte chez le personnel enseignant clinicien.

iii. Personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique que le nouveau Comité du personnel académique des collèges et des instituts se réunira une fois par an. Il a tenu sa première réunion en août.

b. Rapports des groupes de travail

i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

Le directeur général indique que le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones procède actuellement à la dernière phase de la révision du numéro de l'Actualité en négociation sur l'autochtonisation. Une copie des résultats d'un sondage mené par le groupe de travail conjoint de l'Ontario Council of Academic Vice Presidents (OCAV) et par le Reference Group on Aboriginal Education (RGAE) est incluse dans le dossier de réunion. Le sondage visait à favoriser une meilleure compréhension des expériences de titularisation et de promotion vécues par les membres autochtones des corps professoraux dans les universités ontariennes. L'ACPPU pourrait avoir l'occasion d'aider à réaliser une enquête nationale.

ii. Groupe de travail spécial sur la gouvernance

R. Whitaker, membre du Groupe de travail spécial sur la gouvernance, indique que le groupe de travail a analysé les résultats du sondage sur la gouvernance et qu'il en est au stade de répertorier dans une base de données les dispositions des conventions collectives relatives à la gouvernance. Le groupe travaille également à l'élaboration d'un énoncé de principes sur le recrutement des gestionnaires académiques supérieurs et le recours à des agences de recrutement. Il espère pouvoir présenter un projet à la réunion du Comité de direction en février. Il tiendra une séance d'information dans le cadre de la prochaine assemblée du Conseil.

09. Questions organisationnelles

a. ***POINT À HEURE FIXE (Mardi 26 novembre, 14 h)***
Questions financières

i. Rapport trimestriel : exercice clos le 30 juin 2019

Y. Sangaré, trésorier, présente les résultats financiers de l'exercice clos le 30 juin 2019. Le rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil – Supplément financier – sous le point *18. (a)(i)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil. Le Comité de direction soulève la question de savoir si l'ACPPU devrait envisager de constituer un fonds de réserve pour les frais juridiques. Le directeur des finances, ressources humaines et opérations examinera la question et soumettra une recommandation à la réunion de février.

ii. Rapport du vérificateur

Une copie du projet d'états financiers est incluse dans le cahier de documentation du Conseil –Supplément financier – sous le *point 18. (a)(ii)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

A. Rapport du comité de vérification

Y. Sangaré, trésorier, rend compte de la réunion tenue avec le vérificateur de l'ACPPU.

iii. Rapport financier : premier trimestre clos le 30 septembre 2019

Y. Sangaré, trésorier, présente les résultats financiers du premier trimestre clos le 30 septembre 2019. Le rapport est inclus dans le cahier de documentation du Conseil – Supplément financier – sous le *point 18. (a)(iii)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

b. Demandes d'aide financière

Aucune demande d'aide financière n'est à l'étude.

c. Rapport du directeur général sur la liberté académique

i. Enquêtes

A. Potter (McGill)

Le directeur général rend compte de l'enquête sur l'affaire Andrew Potter (Université McGill). Le rapport du comité d'enquête spécial de l'ACPPU a conclu à plusieurs atteintes graves à la liberté académique et a recommandé que l'administration de McGill adopte un énoncé de principes sur la liberté académique des administrateurs universitaires. Le directeur général indique que l'APBM et l'administration de McGill travaillent actuellement à l'élaboration de propositions visant à inclure la liberté académique dans les règlements sur l'emploi et dans les nouveaux règlements sur les mesures disciplinaires et les griefs. Les deux parties ont également proposé de créer un comité du sénat sur la liberté académique qui serait habilité à examiner des dossiers.

B. Pyne (Thompson Rivers)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant Derek Pyne (Thompson Rivers). Le comité d'enquête spécial a conclu dans son rapport que la liberté académique intra-muros de M. Pyne a été bafouée et que la TRU semble souffrir d'une faiblesse institutionnelle généralisée lorsqu'il s'agit de comprendre la liberté académique. Il souligne que cette affaire a suscité une grande couverture médiatique.

C. Peter Wall Institute (UBC)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant le Peter Wall Institute (Université du nord de la Colombie-Britannique). L'ACPPU a créé un comité spécial chargé d'enquêter sur les circonstances entourant la démission du directeur de l'institut de recherche. Ce comité spécial travaille actuellement à la rédaction de son rapport.

ii. Dossiers

A. Persinger (Laurentienne)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Michael Persinger (Université Laurentienne). Il indique qu'un règlement constatant la violation de la liberté académique du professeur Persinger a été conclu le 30 octobre. Par

suite du règlement, l'université a créé une bourse d'étude en l'honneur du professeur Persinger.

B. Collège de technologie forestière des Maritimes

Le directeur général fait le point sur l'affaire concernant le Collège de technologie forestière des Maritimes.

C. Yeager (King's)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Matthew Yeager (Collège universitaire King's).

D. Hawke (McMaster)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Thomas Hawke (Université McMaster).

E. Bonert (McMaster)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Michael Bonert (Université McMaster).

F. Altosaar (Ottawa)

Le directeur général fait le point sur l'affaire Illimar Altosaar (Université d'Ottawa) portant sur un grief déposé par l'association pour ingérence alléguée dans le financement externe de la recherche.

iii. Sujets de préoccupation

A. Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste

Le directeur général fait part des préoccupations que soulève la nouvelle définition de l'antisémitisme adoptée par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste, définition à laquelle le Canada a donné son feu vert. Le directeur général recommande que la question soit renvoyée au Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi.

d. Rapport sur les litiges

i. Access Copyright c. Université York

Le directeur général indique que la décision relative à la cause *Access Copyright c. Université York* est toujours attendue. La Cour d'appel fédérale a tenu une audience les 5 et 6 mars à Ottawa. Outre l'ACPPU et la FCEE, les parties intervenantes sont Universités Canada (argumentation écrite seulement), le Consortium du droit d'auteur (Conseil des ministres de l'Éducation (Canada) et Canadian Publishers/Publishers' Council/The Writers' Union of Canada.

ii. Sentences arbitrales

Le directeur général rend compte d'une décision judiciaire rendue dans l'affaire *Fédération canadienne des étudiantes et étudiants c. Ontario* contestant une mesure en faveur de la possibilité pour les étudiants de ne pas payer les droits accessoires connexes aux associations étudiantes. La cour a affirmé que les directives contestées étaient contraires à la législation régissant les collèges et les universités. Une copie de la décision judiciaire (disponible en anglais seulement) est incluse dans le dossier de réunion.

e. Rapport sur la négociation collective

Le rapport sur la négociation collective est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le *point 13. (a)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

f. Rapport sur la formation

Le rapport sur la formation est inclus dans le cahier de documentation du Conseil sous le *point 13. (b)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

g. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Le rapport sur les activités de l'ACPPU dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail est inclus dans la documentation en ligne du Conseil sous le *point 13. (d)* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

h. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général fait rapport sur les activités de syndicalisation en cours.

i. Publications

i. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

ii. Monographies de l'ACPPU

Le président du comité de rédaction du *Bulletin*, P. McInnis, rend compte de l'état d'avancement de la nouvelle revue en ligne. Le comité a préparé un premier appel à communication. Le président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, T. Ribaric, fournit certaines précisions sur le travail qui a été entrepris sur la nouvelle plateforme.

j. Nouveaux membres associés

Le directeur général passe en revue la liste des nouveaux membres associés.

10. Revue de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil

L'ordre du jour de l'assemblée du Conseil est passé en revue.

11. Politiques de l'ACPPU

a. Énoncés de principes

i. Examen quinquennal

A. Liberté académique des gestionnaires académiques

Le Comité de direction convient que la modification de forme ci-après soit apportée à l'énoncé de principes sur la liberté académique des gestionnaires académiques et que l'énoncé soit réexaminé dans cinq ans :

- Réviser la première phrase de la clause 1 : « […] la pleine protection de la liberté académique **dans l'accomplissement de leurs tâches académiques** telles qu'elles sont décrites dans l'énoncé de principes sur la liberté académique et les politiques connexes de l'ACPPU ».

B. Liberté académique et engagements par contrat de durée déterminée

COMPTON / WHITAKER : QUE le Comité de direction recommande que l'énoncé de principes sur la liberté académique et les engagements par contrat de durée déterminée soit transmis au Comité du personnel académique contractuel pour qu'il soit réexaminé dans cinq ans.

ADOPTÉE

C. Canadianisation

Le Comité de direction convient que l'énoncé de principes sur la canadianisation soit maintenu en l'état et qu'il soit réexaminé dans cinq ans.

D. Initiatives canadiennes d'éducation postsecondaire à l'étranger

Le Comité de direction convient que l'énoncé de principes sur les initiatives canadiennes d'éducation postsecondaire à l'étranger soit maintenu en l'état et qu'il soit réexaminé dans cinq ans.

E. Critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion

ARMSTRONG / MCFALLS : QUE le Comité de direction recommande que l'énoncé de principes sur les critères et procédures régissant les décisions en matière de renouvellement d'engagement et d'octroi de permanence ou de promotion soit approuvé avec les modifications ci-après et transmis au Conseil pour examen :

- Remplacer le mot « doivent » par « **devraient** » dans les deuxième et troisième phrases du préambule.
- Modifier la clause 4 comme suit : « […] qui étaient en vigueur à la date de la nomination initiale du membre concerné, **à moins que la convention collective conclue avec l'association de personnel académique ne soit modifiée.** »

- Modifier la clause 6 comme suit : « […] l'utilisation de documents anonymes et de déclarations relatées, **y compris les évaluations de l'enseignement par les étudiants.** »

ADOPTÉE

F. Répartition de la charge de travail et congés sabbatiques

RAHMAN / BLAIR : QUE le Comité de direction recommande que les modifications de forme ci-après soient apportées à l'énoncé de principes sur la répartition de la charge de travail et les congés sabbatiques et que l'énoncé soit réexaminé dans cinq ans :

- Supprimer la deuxième phrase de la clause 5.
- Supprimer les notes de bas de page 1 et 2.

ADOPTÉE

G. Évaluation anticipée du rendement d'un administrateur universitaire

Le Comité de direction convient que les modifications de forme ci-après soient apportées à l'énoncé de principes sur l'évaluation anticipée du rendement d'un administrateur universitaire et que l'énoncé soit réexaminé dans cinq ans :

- Remplacer les mots « his/her » par « **their** » dans le premier paragraphe de la version anglaise.
- Supprimer les mots « ou au guide du personnel académique » dans le deuxième paragraphe du préambule.

H. Congés pour raisons familiales et personnelles

Le Comité de direction convient que les modifications de forme ci-après soient apportées à l'énoncé de principes sur les congés pour raisons familiales et personnelles et que l'énoncé soit réexaminé dans cinq ans :

- Modifier la clause 2 comme suit : « Ils ne devraient pas avoir à utiliser leurs congés de maladie pour s'acquitter de leurs responsabilités **familiales et personnelles**. »

I. Lignes directrices régissant le processus décisionnel au sein de l'association du personnel académique pendant les négociations collectives

ARMSTRONG / BOSE : QUE le Comité de direction recommande que les lignes directrices régissant le processus décisionnel au sein de l'association du personnel académique pendant les négociations collectives soient transmises au Comité du personnel académique contractuel pour qu'elles soient réexaminées dans cinq ans.

ADOPTÉE

J. Lignes directrices régissant la coopération internationale

RAHMAN / WHITAKER : QUE le Comité de direction recommande que les lignes directrices régissant la coopération internationale soient approuvées avec la modification ci-après puis transmises au Conseil pour examen :

- Modifier la première phrase de la clause 3 comme suit : « Les priorités relatives aux projets éventuels devraient être définies **conjointement** par l'ACPPU et les syndicats ou associations partenaires représentant des membres du secteur postsecondaire ».

ADOPTÉE

K. Enquêtes, tribunaux et politiques instaurés par l'employeur ou par les instances dirigeantes ou les conseils des établissements d'enseignement

Le Comité de direction convient que les modifications de forme ci-après soient apportées à l'énoncé de principes sur les enquêtes, tribunaux et politiques instaurés par l'employeur ou par les instances dirigeantes ou les conseils des établissements d'enseignement et que l'énoncé soit réexaminé dans cinq ans :

- Modifier le titre comme suit : « Énoncé de principes sur les enquêtes **et**~~,~~ tribunaux ~~et politiques~~ instaurés par l'employeur ou par les instances dirigeantes ou les conseils des établissements d'enseignement ».
- Modifier la clause comme suite : « En cas de conflit entre les enquêtes, les tribunaux ou les **procédures** ~~politiques~~ d'un établissement, les dispositions de la convention collective ont préséance. »

L. Appartenance à l'unité de négociation des membres du personnel académique qui siègent au conseil d'administration

Le Comité de direction convient que l'énoncé de principes sur l'appartenance à l'unité de négociation des membres du personnel académique qui siègent au conseil d'administration soit maintenu en l'état et qu'il soit réexaminé dans cinq ans.

M. Mise sur pied d'un réseau national de garde d'enfants

RAHMAN / MCFALLS : QUE le Comité de direction recommande que l'énoncé de principes sur la mise sur pied d'un réseau national de garde d'enfants soit transmis au Comité de l'équité afin qu'il l'étudie dans le cadre de l'examen quinquennal.

ADOPTÉE

N. Procédures à suivre dans les cas de liberté académique où l'obligation de subir un test d'obédience idéologique ou de foi est prétendument imposée comme condition d'embauche

Le Comité de direction convient que les procédures de l'ACPPU à suivre dans les cas de liberté académique où l'obligation de subir un test d'obédience idéologique ou de foi est prétendument imposée comme condition d'embauche soient maintenues en l'état et qu'elles soient réexaminées dans cinq ans.

O. Renouvellement du personnel académique

Un sous-comité du Comité de direction (formé de S. Blair et R. Whitaker) convient d'examiner l'énoncé de principes sur le renouvellement du personnel

académique et de présenter ses recommandations à une réunion ultérieure du Comité de direction.

P. Permanence des cliniciens universitaires

Le Comité de direction convient que l'énoncé de principes sur la permanence des cliniciens universitaires soit maintenu en l'état et qu'il soit réexaminé dans cinq ans.

Q. Avertissements précédant des contenus sensibles (« trigger warnings »)

RAHMAN / MCFALLS : QUE le Comité de direction recommande que l'énoncé principes sur les avertissements précédant des contenus sensibles soit transmis au Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi afin qu'il l'étudie dans le cadre de l'examen quinquennal.

ADOPTÉE

R. Mise sous tutelle des unités d'enseignement

Le Comité de direction convient que l'énoncé de principes sur la mise sous tutelle des unités d'enseignement soit maintenu en l'état et qu'il soit réexaminé dans cinq ans.

iv. Politiques administratives et lignes directrices

A. Remboursement des dépenses des délégués du Conseil

Le directeur général recommande de reporter la discussion sur la politique administrative de remboursement des dépenses des délégués du Conseil à la réunion du Comité de direction de février 2020.

12. POINT À HEURE FIXE (Mercredi 21 novembre, 12 h)
Affaires relatives au personnel

a. Rapport du comité du personnel

J. Compton, président du comité du personnel, rend compte de la réunion du comité du personnel.

Il indique que l'ACPPU mène actuellement des entrevues avec des candidats au poste d'agent(e) de la formation, pour remplacer le titulaire parti à la retraite, et au poste d'agent(e) professionnel(le), pour combler un poste vacant pour congé de maternité. L'ACPPU a embauché une graphiste en remplacement du titulaire en congé pour une période d'un an. Elle a embauché également une nouvelle agente de recherche, Caroline Lachance, qui est entré en fonction le 12 novembre.

Le président du comité du personnel annonce qu'une convention collective provisoire a été conclue avec le syndicat du personnel SEPB (section locale 225) vendredi 22 novembre, à 10 h.

b. Effectifs et questions administratives connexes

Le directeur général indique que l'ACPPU convient d'une nouvelle entente de principe avec le syndicat du personnel SEPB (section locale 225). Il résume les principales modalités de la nouvelle entente.

HUIS CLOS

c. Affaires concernant la direction

COMPTON / MCINNIS : QUE la séance se poursuive à huis clos.

ADOPTÉE

COMPTON / SANGARÉ : QUE la séance reprenne son cours normal.

ADOPTÉE

13. Réunions, conférences et coalitions

a. Participation à des réunions et conférences

i. Conférence de l'ANSUT, 19 et 20 septembre, Halifax

La présidente et le vice-président rendent compte de leur présence à la Conférence de l'ANSUT sur les étudiants internationaux qui s'est tenue les 19 et 20 septembre à Halifax.

ii. Assemblée du Conseil de la CUFA-BC, 3 octobre, Prince George

La présidente rend compte de sa présence à l'assemblée générale annuelle de la CUFA-BC qui a eu lieu le 3 octobre à Prince George.

iii. Caisse de défense de l'ACPPU, 5 octobre, Toronto

Cette question est traitée précédemment sous le *point 07. (c) Caisse de défense.*

iv. Conseil fédéral de la FQPPU, 17 et 18 octobre, Montréal

Le trésorier, Y. Sangaré, rend compte de sa présence à l'assemblée du Conseil fédéral de la FQPPU qui s'est tenue les 17 et 18 octobre à Montréal.

v. Conférence des associations de personnel académique de l'Ouest, 17 au 19 octobre, Regina

La présidente, B. Austin-Smith, rend compte de sa présence à la Conférence des associations de personnel académique de l'Ouest qui s'est tenue du 17 au 19 octobre à Regina.

vi. Assemblée du conseil de l'OCUFA, 19 et 20 octobre, Toronto

Cette question est traitée précédemment sous le *point 07. (b) OCUFA*.

vii. Comité des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU, 23 et 24 octobre, Ottawa

Cette question est traitée précédemment sous le *point 08. (a)(v) Rapport du Comité des bibliothécaires et des archivistes.*

viii. Conférence des bibliothécaires et des archivistes de l'ACPPU, 25 et 26 octobre, Ottawa

Cette question est traitée précédemment sous le *point 08. (a)(v)(A) Conférence des bibliothécaires et des archivistes.*

b. Activités et conférences prochaines

i. Atelier pour les nouveaux militants

Le directeur général signale que l'atelier pour les nouveaux militants et la Journée sur la Colline du Parlement auront lieu le 28 novembre avant l'assemblée du Conseil.

ii. Forum pour les agents de griefs principaux

Le directeur général indique que le forum pour les agents de griefs principaux se tiendra les 13 et 14 décembre à Ottawa.

iii. Forum pour les présidents

Le directeur général indique que le forum pour les présidents se tiendra les 17 et 18 janvier à Ottawa.

c. Organismes associés

i. Fondation Harry-Crowe

Le directeur général indique que plusieurs des intervenants à la Conférence de la Fondation Harry-Crowe tenue en février 2019 ont accepté que leurs communications soient compilées et publiées sur une nouvelle plate-forme en ligne que l'ACPPU est en train de développer.

ii. SNACPPU

Le directeur général mentionne qu'une première convocation à la 7e assemblée générale triennale du SNACPPU a été lancée. L'assemblée se tiendra à Vancouver le dimanche 3 mai 2020 juste avant l'assemblée du Congrès du travail du Canada qui aura lieu du lundi 4 mai au vendredi 8 mai.

iii. Fiducie J.H.-Stewart-Reid

V. Dufour, directrice des communications, annonce que les administrateurs de la Fiducie J.H.-Stewart-Reid ont sélectionné Valerie McCallion, doctorante à l'Université Queen's, comme lauréate de la Bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid pour 2019-2020. La biographie de la lauréate est incluse dans le cahier de documentation du Conseil sous le point *27* de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

iv. Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés

Le directeur général indique que l'ACPPU a lancé un appel aux associations membres le 4 novembre en vue de recueillir des fonds pour faciliter la réinstallation du professeur Carlos Zambrano Escamilla, président du Sindicato de Profesores de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, par suite de sa demande de statut de réfugié.

14. Questions diverses

Aucune question n'est à l'étude.

15. Revue de la réunion

La réunion est passée en revue.

16. Éléments d'information

Aucun élément d'information n'est à l'étude.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Procès-verbal
254e réunion du Comité de direction
7 et 8 février 2020

Sont présents :
Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)
Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)
Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)
James Compton, président sortant (UWOFA)
Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)
Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)
Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (UWOFA)
Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques (AUNBT)
Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)
Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)
Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général
Tony Cantin, directeur des finances, opérations et ressources humaines
Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique
Valérie Dufour, directrice des communications
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

N'ont pu assister :
Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)
Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)
Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)

Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire

La présidente souhaite la bienvenue aux membres et reconnaît que la réunion se tient sur le territoire non cédé du peuple algonquin.

01. Adoption de l'ordre du jour

MCINNIS/RIBARIC : QUE l'ordre du jour soit adopté en l'état.

ADOPTÉE

02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction

a. Réunion des 26 et 27 novembre 2019

Il est signalé que D. Newhouse et M. Schroeder figurent à la fois dans la liste des membres présents à la réunion et des membres absents, et qu'ils devraient être supprimés de la liste des membres présents.

COMPTON/WHITAKER : QUE le procès-verbal de la réunion des 26 et 27 novembre 2019 soit approuvé avec la modification susmentionnée.

ADOPTÉE

03. Suivi des réunions précédentes

a. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste est passée en revue.

04. Rapport de la présidente

La présidente rend compte des réunions auxquelles elle a assisté depuis la dernière réunion du Comité de direction tenue les 26 et 27 novembre 2019. Elle fait l'éloge de l'assemblée du Conseil de l'ACPPU de novembre, insistant sur l'excellence de certains des panels prévus au programme et sur l'occasion unique pour les délégués d'accueillir les membres de la famille de Carlos Zambrano Escamilla qui viennent tout juste de le rejoindre au Canada. L'ACPPU apporte son aide à Carlos, ancien président du Sindicato de Profesores de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, qui a demandé le statut de réfugié au Canada. La présidente souligne que l'assemblée du Conseil s'est déroulée entièrement sous le thème *L'union fait la force* avec, en toile de fond, le conflit de travail à l'Université du nord de la Colombie-Britannique. L'assemblée a également comporté un débat sur les relations entre la Caisse de défense et l'ACPPU. La présidente fait aussi part de sa participation au forum pour les agents des griefs principaux les 13 et 14 décembre à Ottawa, et au forum pour les présidents les 18 et 19 janvier qui s'est tenu également à Ottawa. Elle signale que les membres du personnel académique de Mount Allison sont en grève et qu'un appel a été lancé pour dresser les piquets de grève.

05. Rapport du directeur général

Le directeur général fait état des sérieuses inquiétudes qui se développent face à l'imminence des mesures législatives antisyndicales en Alberta. Il abordera le sujet à un point ultérieur de l'ordre du jour. Il fait également état des préoccupations suscitées en Ontario par la législation sur les restrictions salariales et par la nécessité de travailler en collaboration avec nos associations membres aux niveaux local et provincial pour contrer ces menaces. Il met

l'accent sur certaines des activités spéciales qui se dérouleront dans le cadre de la présente réunion du Comité de direction.

06. Action politique

a. Relations gouvernementales

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, rend compte de certains points d'intérêt figurant au programme législatif, dont :

- l'Accord Canada-États-Unis–Mexique – les répercussions sur la *Loi sur le droit d'auteur*;
- l'organisme de surveillance pour l'Agence des services frontaliers;
- La Déclaration des Nations unies sur les droits des peuples autochtones et conventions de l'Organisation internationale du Travail;
- les projets de loi d'initiative parlementaire sur l'élargissement de l'accès au congé de soignant et une éventuelle proposition sur la Loi sur l'éducation postsecondaire.

Elle fait également état d'un certain nombre de dossiers stratégiques dont l'ACPPU suit l'évolution, dont :

- les subventions et prêts canadiens d'études – le financement prévu dans le Budget 2020;
- les initiatives de gouvernement ouvert et de la science ouverte – consultations prévues pour le printemps;
- l'Université de l'Ontario français – financement fédéral éventuel;
- la mise sur pied d'un groupe de travail qui se penchera sur l'éducation postsecondaire dans les régions de l'Arctique et du Nord du Canada;
- le Financement accordé au Conseil de recherches en sciences humaines au titre de subventions de recherche sur le genre, la diversité et la race.

i. Les 100 premiers jours

P. Foster passe en revue les plans de sensibilisation auprès du nouveau gouvernement fédéral. L'ACPPU a élaboré une feuille de route à l'intention du gouvernement, dans laquelle elle formule des recommandations concrètes sur des mesures à prendre pour renforcer le système canadien d'éducation postsecondaire. Une copie du rapport intitulé *L'opportunité fédérale : le renforcement du savoir pour 2020 et au-delà* est incluse dans le dossier de réunion.

Une copie d'un article d'opinion rédigé par Brenda Austin-Smith, présidente de l'ACPPU, et David Newhouse, président du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, et publié dans le *Hill Times* sous le titre *Indigenization as one path to reconciliation*, à la reprise des travaux parlementaires en janvier, est incluse dans le dossier de réunion.

ii. Semaine de relâche parlementaire – Du 2 au 6 mars 2020

P. Foster indique que la semaine de relâche parlementaire aura lieu du 2 au 6 mars 2020 lorsque les députés retourneront dans leurs circonscriptions pour rencontrer leurs électeurs et leurs intervenants. L'ACPPU envisage de coordonner une semaine nationale de sensibilisation par la tenue de réunions entre les députés et les représentants des associations membres. Une note portant sur la semaine de

relâche parlementaire et intégrant un lien pour s'inscrire à l'événement est incluse dans le dossier de réunion.

b. Campagnes

i. Pour notre avenir

P. Foster attire l'attention sur de nouvelles initiatives envisagées dans le cadre de la campagne de l'ACPPU *Pour notre avenir* qui appelle à l'établissement d'un partenariat plus ferme en éducation postsecondaire avec le gouvernement fédéral. Parmi les activités planifiées se trouvent les actions de sensibilisation à l'endroit des députés (en ligne et sur le terrain); la journée d'action nationale dans les médias sociaux pour les professeurs contractuels, célébrée le 12 février; des activités provinciales de surveillance plus rigide du financement de l'EPS et des politiques connexes.

ii. Semaine pour un droit d'auteur équitable

P. Foster indique que la Semaine pour un droit d'auteur équitable se déroulera du 24 au 28 février. L'ACPPU invitera ses membres à prendre des mesures en ligne.

iii. Gouvernance

P. Foster indique que nous avons reçu de l'Association des professeurs et des professionnels de l'Université de Saint-Boniface une demande d'aide à l'organisation d'une campagne sur la gouvernance.

iv. Action contre le changement climatique

P. Foster fait état de l'atelier sur le climat que l'ACPPU est en train de mettre sur pied pour aider les associations membres intéressées à négocier leurs actions en faveur du climat. Ce projet a reçu du financement dans le cadre du projet de recherche du CRSH *Adaptation des milieux de travail canadiens aux effets des changements climatiques*. Larry Savage de l'Université Brock agit à titre de conseiller académique pour l'ACPPU. L'ACPPU s'occupera d'élaborer les ressources éducatives pendant l'année et travaillera de concert avec les associations intéressées à compter de l'automne prochain. Une copie de la proposition de projet de l'ACPPU est incluse dans le dossier de réunion.

c. Équité

i. Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA)

Le sous-groupe du Comité de direction chargé de la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche (DORA) a été créé en novembre 2019. Après avoir procédé à un examen du protocole de DORA, le sous-groupe formé de T. Ribaric, R. Whitaker, P. Armstrong et D. Newhouse recommande que l'ACPPU adhère à la Déclaration. Il est aussi recommandé que le Comité de la négociation collective et des avantages économiques analyse le protocole de DORA afin de déterminer comment il pourrait servir à améliorer la teneur des dispositions des conventions collectives sur l'évaluation de la recherche.

COMPTON / BLAIR : QUE l'ACPPU adhère à la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche.

ADOPTÉE

d. Libertés civiles

i. Hassan Diab

P. Foster fait état de la poursuite que Hassan Diab intente contre le gouvernement fédéral pour le rôle que la Canada a joué dans son extradition et son emprisonnement ultérieur en France. Un article de David Cochrane de la CBC, *Hassan Diab and family suing federal government for $90 million over failed terrorism probe*, publié le 13 janvier 2020, est inclus dans le dossier de réunion.

ii. Mohamed Harkat

P. Foster indique que l'ACPPU souscrit à l'appel d'Amnistie Internationale à stopper l'extradition de Mohamed Harkat vers l'Algérie. Une copie de la lettre d'Amnistie Internationale en date du 10 décembre 2019 adressée au ministre de la Sécurité publique est incluse dans le dossier de réunion à titre d'information.

e. Affaires internationales

i. Partenariats de solidarité

A. Fédération palestinienne des syndicats de professeurs et employés universitaires

Le directeur général fait état du nouveau programme de formation que la Fédération palestinienne élabore actuellement avec le soutien de l'ACPPU.

B. Association des professeures et professeurs d'université du Ghana

Le directeur général indique que l'Association des professeures et professeurs d'université du Ghana souhaite organiser une visite d'étude au Canada en vue de s'instruire sur la négociation collective décentralisée.

C. Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe

Le directeur général fait état de la dégradation de la situation économique au Zimbabwe et des répercussions de cette conjoncture sur le personnel académique. Il mentionne que l'Association des chargés de cours des collèges du Zimbabwe a tenu son congrès en décembre avec un soutien financier de l'ACPPU.

D. Mouvement universitaire malaisien

Le directeur général fait état de la demande d'aide financière que le Mouvement universitaire malaisien a présentée à l'ACPPU en vue de la tenue d'un forum régional sur la liberté académique et la gouvernance collégiale. Il fera le suivi auprès du Mouvement afin d'obtenir des informations

supplémentaires portant entre autres sur l'aperçu du programme et le budget du forum.

E. Pakistan

Le directeur général exprime des inquiétudes à propos des violations des droits de la personne qui ont cours au Pakistan. Étant donné la dégradation de la situation, les travaux qui devaient être entrepris avec la Commission de l'enseignement supérieur du Pakistan sont suspendus.

iii. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Le directeur général rend compte des activités du groupe de travail de l'OCDE sur l'éducation supérieure.

iv. Organisation internationale du Travail (OIT)

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

v. Internationale de l'Éducation

Le directeur général indique que la prochaine Conférence sur l'éducation supérieure se tiendra à Mexico du 14 au 16 décembre 2020.

vi. Appels et campagnes

A. Pakistan

Le directeur général fait état de la déclaration publiée le 2 janvier dans laquelle l'ACPPU demande aux autorités pakistanaises de libérer Junaid Hafeez, maître de conférence de 33 ans à l'université Bahauddin Zakariya de Multan. Après avoir été attaqué par un groupe islamiste pour ses enseignements « libéraux », Hafeez a été reconnu coupable de blasphème pour avoir écrit une série de messages dans Facebook. Arrêté en mars 2013, il est détenu en isolement depuis juin 2014. Il a été condamné à mort par un tribunal pakistanais en décembre 2019. Une copie d'un article de l'ACPPU sur le sujet est incluse dans le dossier de réunion.

B. Inde

Le directeur général fait état de la déclaration publiée le 15 janvier dans laquelle l'ACPPU condamne le gouvernement indien pour avoir soutenu les attaques violentes de la police et du gouvernement dans trois des principales universités de l'Inde : Jamia Millia Islamia, l'Université musulmane d'Aligarh (AMU) et l'Université Jawaharlal-Nehru (JNU). Les enseignants et les étudiants ont manifesté contre les modifications des lois sur la citoyenneté et contre une proposition demandant l'enregistrement de tous les citoyens du pays. Une copie de l'article de l'ACPPU sur le sujet est incluse dans le dossier de réunion.

C. Hong Kong

Le directeur général fait état de la déclaration publiée le 18 novembre dans laquelle l'ACPPU condamne les autorités de Hong Kong pour avoir soutenu les violences policières exercées contre les manifestants à l'Université chinoise de Hong Kong (CUHK) et à l'Université polytechnique de Hong Kong. Une copie de l'article de l'ACPPU sur le sujet est incluse dans le dossier de réunion.

D. Iran

Le directeur général fait état de la déclaration publiée le 8 janvier dans laquelle l'ACPPU exprime ses condoléances aux familles, aux amis et aux proches des 176 victimes qui sont décédées dans l'écrasement d'un avion en Iran. Une copie de l'article de l'ACPPU sur le sujet est incluse dans le dossier de réunion.

f. Projet de loi 124 de l'Ontario, *Loi visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*

Le directeur général indique qu'une coalition de syndicats et d'associations d'employés de l'Ontario a entrepris d'intenter une procédure de contestation fondée sur la Charte en vue d'abroger le projet de loi 124, *Loi visant à préserver la viabilité du secteur public pour les générations futures*. S'il était adopté, le projet de loi permettrait au gouvernement d'imposer un plafonnement des salaires et de la rémunération dans un large éventail de milieux de travail syndiqués et non syndiqués de la province. Le directeur général fait savoir que l'OCUFA a accepté de se joindre à la contestation. Un résumé de la nouvelle mesure législative établi par le cabinet d'avocats Goldblatt Partners est inclus dans le dossier de réunion. Il souligne que la loi imposant des restrictions salariales commence à faire son chemin dans le reste du pays et que l'ACPPU devra trouver des moyens de contrecarrer cette progression.

g. Alberta

Le directeur général fait état des préoccupations que suscite le nouveau modèle de financement fondé sur le rendement (que le gouvernement de l'Alberta a établi pour les établissements postsecondaires).

h. New Brunswick

Le directeur général fait état de la déclaration de principe que la Fédération des associations de professeures et professeurs d'université du Nouveau-Brunswick (FAPPUNB) a élaborée pour marquer son opposition à l'instauration du financement fondé sur le rendement pour les universités publiques du Nouveau-Brunswick. Une copie de la déclaration de principe de la FAPPUNB est incluse dans le dossier de réunion.

07. Affaires relatives aux membres

a. Questions découlant de l'assemblée du Conseil

Le directeur général informe du suivi donné aux résolutions des membres adoptées lors de l'assemblée du Conseil de novembre 2019.

i. UNBCFA

Le directeur général fait état d'une lettre en date du 14 janvier 2020 que l'ACPPU a adressée au président du conseil d'administration de l'Université du nord de la Colombie-Britannique (UNBC) pour demander à la direction de l'établissement de consentir à un processus commun de rétablissement du milieu de travail et d'amélioration des relations avec l'UNBCFA. Dans le cas où la direction ne souhaiterait pas s'engager dans cette voie, l'ACPPU envisagera de mener une enquête indépendante. Une copie de la lettre de l'ACPPU sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

ii. University and College Union (UCU), Royaume-Uni

Le directeur général fait état du courriel que l'ACPPU a envoyé au secrétaire général de l'UCU, Jo Grady, pour manifester son soutien et sa solidarité avec les collègues britanniques qui ont participé au mouvement de grève.

iii. ACIFA

Le directeur général indique que l'ACPPU témoigne sa solidarité à l'Association du personnel académique des collèges et instituts de l'Alberta (ACIFA) et à ses membres dans la quête d'ententes équitables qu'ils négocient dans le contexte difficile des profondes compressions budgétaires provinciales et dans le cadre d'un nouveau régime de relations du travail qui autorise dorénavant les mouvements de grève et de lock-out.

iv. Prof. Emily Eaton, Université de Regina

Le directeur général fait état de l'aide financière de 12 000 $ versée à la professeure Emily Eaton de l'Université de Regina pour appuyer sa contestation judiciaire de la décision de l'Université de Regina de ne pas suivre la recommandation de la Commission à la protection de la vie privée et à l'information de la Saskatchewan de divulguer les renseignements relatifs au financement externe (public et privé) des projets de recherche sur les combustibles fossiles. Il précise que les fonds ont été confiés en fiducie au conseiller juridique de la professeure Eaton.

v. Politiques du gouvernement de l'Ontario pour la liberté d'expression

Le directeur général indique que le Conseil a adopté à son assemblée de novembre 2019 une motion demandant à l'ACPPU de rédiger un bulletin et une ébauche de clause modèle sur la liberté d'expression traitant des préoccupations des collèges et des universités relatives à la sécurité et à leurs coûts, et garantissant l'accès à la liberté d'expression sur tous les campus sans égard à la capacité de payer. Il souligne qu'il a renvoyé la question au Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi pour discussion à sa réunion de mars 2020.

vi. Bolivie

Le directeur général fait état de la lettre en date du 6 janvier 2020 que l'ACPPU a adressée à la ministre des Affaires mondiales pour exprimer ses graves préoccupations devant le refus du gouvernement canadien de s'opposer au coup

militaire de novembre 2019 en Bolivie et en raison de son soutien au gouvernement Anaz provisoire non élu, et pour demander au gouvernement canadien de chercher à trouver un règlement pacifique de la crise. Une copie de la lettre de l'ACPPU sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

vii. Enquête sur les centres de counselling des universités

Le directeur général indique que le Conseil a adopté à son assemblée de novembre 2019 une motion demandant que l'ACPPU mène une enquête sur les centres de counselling des universités dans tout le pays pour déterminer les préoccupations passées et actuelles des membres du corps professoral des services de counselling, y compris, mais sans s'y limiter, les questions et problèmes liés à la liberté académique et à la charge de travail. Il informe du suivi donné par le service de la recherche et de l'action politique de l'ACPPU.

viii. Chili

Le directeur général fait état de la lettre en date du 3 janvier 2020 que l'ACPPU a adressée au président de la République du Chili pour faire part de ses sérieuses préoccupations face à la répression des manifestations publiques par le gouvernement chilien et pour demander à celui-ci de chercher à trouver un règlement pacifique de la crise. Une copie de la lettre de l'ACPPU sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

ix. Caisse de défense de l'ACPPU

Le directeur général indique que le Conseil a adopté à son assemblée de novembre 2019 une motion autorisant le directeur général de l'ACPPU à mener une enquête sur les pouvoirs respectifs des instances dirigeantes de l'ACPPU et de la Caisse de défense de l'ACPPU, et à rendre compte, lors d'une prochaine assemblée du Conseil, des relations entre ces deux instances dirigeantes. Il indique qu'il assistera le 18 février à une réunion du comité de planification et d'orientation de la Caisse de défense. Il a également sollicité des conseils sur la question auprès d'un conseiller juridique externe.

x. Alberta

Le directeur général fait état de la lettre en date du 23 janvier 2020 que l'ACPPU a adressée au premier ministre de l'Alberta pour exprimer sa vive opposition aux coupes importantes dans le financement de l'éducation postsecondaire en Alberta. Une copie de la lettre de l'ACPPU sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

xi. Processus de nomination à l'Université de Montréal

Le directeur général fait état de la lettre en date du 12 décembre 2019 que l'ACPPU a adressée au président du conseil d'administration de l'Université de Montréal (UdeM) pour dénoncer le nouveau processus de recrutement et de nomination de la rectrice ou du recteur et pour recommander que la communauté universitaire ait la possibilité de participer à un processus ouvert. Une copie de la lettre de l'ACPPU sur la question est incluse dans le dossier de réunion.

08. Rapports des comités et des groupes de travail

a. Rapports des comités permanents

i. Liberté académique et permanence de l'emploi

A. Hearn, présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, rend compte des travaux du comité. Elle mentionne que le comité travaille à l'élaboration d'un nouvel atelier sur la liberté académique et que la nouvelle agente de la formation de l'ACPPU contribuera à sa mise en œuvre au cours de la prochaine réunion du comité en mars. Le comité continue de surveiller les dossiers et les enquêtes en cours portant sur la liberté académique.

ii. Négociation collective et avantages économiques

S. Blair, présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, rend compte des travaux du comité. Ce dernier met actuellement la touche finale au programme du forum pour les négociateurs en chef, prévu pour les 20 et 21 mars. Il tiendra sa réunion régulière avant le forum. S. Blair note que le comité entend établir un modèle de mobilisation et d'organisation qui servira de ligne directrice aux travaux du comité. Ce dernier tiendra une téléconférence dans les prochaines semaines.

Le directeur général s'interroge sur la pertinence de la pratique de l'ACPPU consistant à renvoyer les clauses modèles à l'examen du Conseil et sur l'utilité possible d'envisager une approche différente. S. Blair indique que le comité a discuté de cette pratique à sa dernière réunion en cherchant à savoir ce qu'il pourrait faire en lieu et place. L'idée à la base était que le comité s'emploie à analyser davantage les tendances et les enjeux de la négociation collective et à harmoniser ses travaux à l'appui des activités du personnel affecté à la négociation collective.

iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte des travaux du comité. Ce dernier a tenu une téléconférence le 28 janvier sur la planification préliminaire de la conférence pour le personnel académique contractuel prévue pour les 2 et 3 octobre 2020 à Ottawa. Le comité a discuté des possibilités d'exposés et de thèmes d'ateliers, des contributions de la part des membres du Comité de direction dans le but de promouvoir la participation à la journée d'action du 12 février pour le personnel académique contractuel.

A. Conférence pour le personnel académique contractuel

S. Bose indique qu'une proposition de budget pour la conférence d'octobre 2020 pour le personnel académique contractuel soumise pour examen au Comité de direction est incluse dans le dossier de réunion.

BOSE / SCHROEDER : QUE le Comité de direction approuve en l'état la proposition de budget pour la conférence de 2020 pour le personnel académique contractuel.

ADOPTÉE

iv. Équité

M. Rahman, coprésident du Comité de l'équité, rend compte des travaux du comité. Ce dernier a tenu un appel conférence le 24 janvier. Le coprésident fait le point sur l'avancement de la trousse d'équité qui, l'espère-t-on, sera lancé à l'occasion de l'assemblée du Conseil du printemps; le comité travaille actuellement à la révision de l'ébauche avec l'aide du service des communications. Le comité tiendra sa réunion régulière avant la conférence et examinera un nouveau projet d'énoncé de principes sur la discrimination fondée sur l'âge.

A. Conférence sur l'équité

M. Rahman fait le point sur les préparatifs de la Conférence sur l'équité prévue pour les 21 et 22 février à Ottawa. Une copie du programme de la conférence est incluse dans le dossier de réunion.

v. Bibliothécaires et archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, rend compte des travaux du comité. Ce dernier a tenu un appel conférence le 9 janvier. Il prépare sa prochaine réunion prévue en mars et tiendra une réunion conjointe avec le Comité des francophones pour mener à bien l'élaboration en cours de deux énoncés de principes communs. Le comité a rédigé une ébauche d'une lettre de réponse à l'Association des bibliothèques de recherche du Canada (ABRC) pour donner une rétroaction sur un projet de révision de sa publication *Compétences fondamentales*.

b. Rapports des comités relevant du Comité de direction

i. Francophones

Le président du Comité des francophones, S. Jolicoeur, étant absent, la directrice des communications et agente professionnelle du comité, V. Dufour, fait rapport sur la téléconférence que le comité a tenue le 9 décembre. Ce dernier a entrepris la planification préliminaire de la Conférence des francophones de 2021.

ii. Personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique que le Comité du personnel enseignant clinicien se réunit une fois par an en août. Un sous-comité a été chargé d'examiner les mesures de protection de la liberté académique ainsi que la protection des lanceurs d'alerte chez le personnel enseignant clinicien.

iii. Personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique que le nouveau Comité du personnel académique des collèges et des instituts a tenu sa première réunion en août dernier. Le comité passe actuellement en revue certaines politiques propres au secteur des collèges et des instituts. Il tiendra sa prochaine réunion en août prochain.

c. Rapports des groupes de travail

i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

C. Newhouse, président du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, rend compte des travaux du groupe. Ce dernier a collaboré à la rédaction de la version révisée de l'*Actualité en négociation sur l'autochtonisation du milieu académique*, publiée en janvier. Il a entamé les préparatifs préliminaires de la prochaine Conférence pour le personnel académique autochtone qui est prévue pour les 1er et 2 octobre 2021. Après cinq ans d'intégration de la culture autochtone dans le secteur postsecondaire, note le président du groupe, il importe de mettre en place un cadre du travail et des lignes directrices qui permettent aux associations de personnel académique de surmonter les obstacles liés à cet enjeu et de mieux soutenir les membres autochtones du personnel académique dans ce processus. Il met en avant certaines constatations relevées dans un sondage réalisé pour le groupe de travail conjoint de l'Ontario Council of Academic Vice Presidents (OCAV) et pour le Reference Group on Aboriginal Education (RGAE).

ii. Groupe de travail spécial sur la gouvernance

R. Whitaker et M. Schroeder, membres du Groupe de travail spécial sur la gouvernance, donnent un compte rendu des travaux du groupe. En janvier, ils ont tenu une téléconférence axée sur la question des processus d'embauche ouverts et fermés des cadres supérieurs, et ils ont aussi présenté, le même mois, un exposé sur ces deux processus au forum pour les présidents. Ils ont entrepris l'élaboration d'un nouvel énoncé de principes sur les processus ouverts et fermés qui sera abordé plus tard au cours de la présente réunion. Ils examinent actuellement les dispositions des conventions collectives afin d'y relever des clauses exemplaires sur la gouvernance, qu'ils pourraient intégrer dans une trousse d'information sur la gouvernance. Les membres du groupe de travail ont prévu de tenir une réunion dans le cadre de la présente réunion du Comité de direction.

09. Questions organisationnelles

a. ***POINT À HEURE FIXE (Vendredi 7 février, 14 h 30)***
Questions financières

i. Rapport financier – Deuxième trimestre clos le 31 décembre 2019

T. Cantin, directeur des finances, ressources humaines et opérations, présente le rapport financier du deuxième trimestre clos le 31 décembre 2019.

iii. Demandes de dégagement

T. Cantin, directeur des finances, ressources humaines et opérations, passe en revue les demandes de dégagement qui ont été reçues jusqu'à présent.

iv. Proposition de budget 2020-2021

T. Cantin, directeur des finances, ressources humaines et opérations, présente la proposition de budget 2020-2021. Il explique qu'en raison de la suspension puis du rétablissement de l'enquête du Système d'information sur le personnel

d'enseignement dans les universités et les collèges, le calcul des cotisations de l'ACPPU en fonction d'un taux pour mille se traduirait par une hausse considérable des cotisations dans la prochaine année. Il présente divers scénarios que le Comité de direction examine au cours de ses délibérations sur le budget proposé, y compris une augmentation graduelle du taux pour mille à 1,5. Le Comité de direction se dit d'accord pour revenir progressivement au taux pour mille au cours des quatre années suivantes : 1,425 en 2020-2021; 1,45 en 2021-2022; 1,475 en 2022-2023; 1,5 en 2023-2024.

BLAIR/RAHMAN : QUE le Comité de direction recommande au Conseil d'adopter la proposition de budget 2020-2021 avec un taux pour mille de 1,425 au cours du prochain exercice et une augmentation graduelle jusqu'à un taux pour mille de 1,5 d'ici 2023-2024.

ADOPTÉE

b. Demandes d'aide financière

i. Projet de recherche sur le commerce et l'investissement du CCPA

Le Comité de direction examine une demande d'aide du Centre canadien de politiques alternatives (CCPA) pour financer son Projet de recherche sur le commerce et l'investissement.

WHITAKER/BOSE : QUE le Comité de direction recommande que l'ACPPU fasse une contribution de 4 000 $ au titre du Projet de recherche sur le commerce et l'investissement du Centre canadien de politiques alternatives.

ADOPTÉE

A. Fédération du travail de l'Alberta

Le Comité de direction examine une demande financière de la part de la Fédération du travail de l'Alberta pour l'aider à lutter contre la nouvelle loi antisyndicale envisagée par le Parti conservateur uni de l'Alberta. Une copie de l'article *Should union membership be optional?* – Albertaviews: The magazine for engaged citizens, J. Mortimer et G. McGowan, 1er janvier 2020 – est incluse dans le dossier de réunion.

SCHROEDER/RAHMAN : QUE le Comité de direction recommande que l'ACPPU fasse une contribution de 10 000 $ à la Fédération du travail de l'Alberta.

ADOPTÉE

c. Rapport du directeur général sur la liberté académique

i. Sujets de préoccupation

A. Déclarations obligatoires sur la diversité

Le directeur général aborde la question des déclarations obligatoires sur l'équité et la diversité qui ont été adoptées par certains établissements postsecondaires. Il indique que l'ACPPU devra fournir des directives aux associations membres sur la question et recommande que le Comité de la

liberté académique et de la permanence de l'emploi et le Comité de l'équité ajoutent ce point à l'ordre du jour de leurs réunions. Sont inclus dans le dossier de réunion : 1) un article de l'Inside Higher Education, *Mathematician comes out against mandatory diversity statements, while others say they continue to be useful – with some caveats*, C. Flaherty, 19 novembre 2019; 2) une offre d'emploi de l'UBC – Campus Okanagan.

B. Liberté académique et liberté d'expression

Le directeur général signale que le principe de la liberté académique extra-muros permet aux membres du personnel académique d'exercer leur liberté d'expression sans craindre la censure ni les représailles de leur établissement. Il souligne le fait que le libellé des conventions collectives de nos membres varie considérablement : certaines conventions comportent une définition très large, d'autres, une définition très limitée. Il recommande que l'ACPPU fournisse aux membres des directives sur la question. Sont inclus dans le dossier de réunion : 1) un article du Vancouver Sun, *UBC event cancelled, debate continues about free expression on campus*, J. Saltman, 2 janvier 2020; 2) un article de CBC Saskatchewan, *Case of killer's poetry ignites conversation about Indigenization and academic freedom*, B. Allen et A. Bridges, 4 janvier 2020.

C. Instituts Confucius

Le directeur général indique qu'il a déjà abordé la question des instituts Confucius lors de réunions précédentes du Comité de direction et qu'aucun nouvel institut de ce type n'a été établi au Canada depuis 2012. Il recommande que ce point soit ajouté à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi. Sont inclus dans le dossier de réunion : 1) un article de l'Inside Higher Education, *Missouri closes Confucius Institute after running afoul of visa rules*, E. Redden, 21 janvier 2020; 2) un article de l'Academia Argument, *Chinese Propaganda Has No Place on Campus*, A. Fulda, 15 octobre 2019; 3) un article de l'Inside Higher Education, *Prosecution in China of student for tweets he posted while studying in U.S. raise free speech concerns*, E. Redden, 31 janvier 2020.

ii. Enquêtes

A. Potter (McGill)

Le directeur général rend compte de l'enquête sur l'affaire Andrew Potter (Université McGill). Le rapport du comité d'enquête spécial de l'ACPPU a conclu à plusieurs atteintes graves à la liberté académique et a recommandé que l'administration de McGill adopte un énoncé de principes sur la liberté académique des administrateurs universitaires. Le directeur général indique que l'APBM et l'administration de McGill travaillent actuellement à l'élaboration de propositions visant à inclure la liberté académique dans les règlements sur l'emploi et dans les nouveaux règlements sur les mesures disciplinaires et les griefs. Les deux parties ont également proposé de créer un comité du sénat sur la liberté académique qui serait habilité à examiner des dossiers. L'ACPPU continue de surveiller l'évolution de la situation.

B. Pyne (Thompson Rivers)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant Derek Pyne (Université Thompson Rivers). Le comité d'enquête spécial a conclu dans son rapport que la liberté académique intra-muros de M. Pyne a été bafouée et que la TRU semble souffrir d'une faiblesse institutionnelle généralisée lorsqu'il s'agit de comprendre la liberté académique. La TRUFA s'est déclarée préoccupée par certaines conclusions du rapport. L'ACPPU est en discussion avec l'association à propos de la question.

C. Peter Wall Institute for Advanced Studies (UBC)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant le Peter Wall Institute (Université du nord de la Colombie-Britannique). L'ACPPU a créé un comité spécial chargé d'enquêter sur les circonstances entourant la démission du directeur de l'institut de recherche. Ce comité spécial a terminé sa visite sur place et travaille actuellement à la rédaction de son rapport.

iii. Dossiers

A. Collège de technologie forestière des Maritimes

Le directeur général fait le point sur l'affaire concernant le Collège de technologie forestière des Maritimes. Le litige a pris naissance avec le congédiement du biologiste Rod Cumberland, ardent critique de l'utilisation de l'herbicide glyphosate par l'industrie forestière du Nouveau-Brunswick, et le « licenciement » de l'ancien directeur général du Collège pour avoir supposément divulgué des informations confidentielles. Rod Cumberland a intenté une poursuite pour renvoi injustifié le 20 novembre 2019.

B. MacDonald (Alberta)

Le directeur général rend compte du litige concernant le chargé de cours Dougal McDonald en poste à l'Université de l'Alberta qui a allégué en ligne que le Holodomor n'avait jamais eu lieu. Diverses voix se sont élevées pour réclamer son congédiement. Selon l'Université, le professeur a fait ses commentaires en tant que simple citoyen et que ses vues ne représentaient pas celles de l'Université.

d. Rapport juridique

i. Litiges

A. *Access Copyright c. Université York*

Le directeur général fait le point sur l'affaire *Access Copyright c. Université York*. Le 12 juillet 2017, le juge Michael Phelan de la Cour d'appel fédérale s'est prononcé contre l'approche de l'utilisation équitable soutenue par l'Université York et a conclu que le tarif provisoire est obligatoire et opposable à l'Université. La Cour d'appel fédérale a tenu une audience en mars 2019. La décision relative à cette cause est toujours attendue.

ii. Sentences arbitrales

A. *Pratt c. Université de l'Alberta*

Le directeur général fait état de la sentence arbitrale rendue dans l'affaire *Pratt c. Université de l'Alberta* où la question en jeu est celle de « l'obligation d'enquêter ». Le tribunal des droits de la personne de l'Alberta a conclu que l'Université de l'Alberta a exercé une discrimination envers une employée à l'essai en n'enquêtant pas pour établir si elle souffrait d'une incapacité dans le contexte de problèmes de rendement au travail, après que l'employée eut soulevé des questions connexes à une réunion avant cessation d'emploi avec son superviseur. Cette décision revêt une importance particulière parce que l'employeur ne peut pas ignorer les indices d'une affection incapacitante.

B. *The Union of Northern Workers c. The Government of the Northwest Territories*

Le directeur général fait état de la sentence arbitrale rendue dans l'affaire *The Union of Northern Workers c. The Government of the Northwest Territories*. Cette affaire met en lumière l'obligation d'enquêter de l'employeur lorsque celui-ci soupçonne que l'employé souffre d'une affection incapacitante et que des mesures d'adaptation sont nécessaires.

iii. Cours et tribunaux

A. UAlberta Pro-Life c. Governors of the University of Alberta

Le directeur général fait état de la décision rendue dans l'affaire *UAlberta Pro-Life c. Governors of the University of Alberta*. Un groupe anti-avortement a invoqué une prétendue violation de la liberté d'expression pour manquement dans l'application du code de conduite des étudiants (contre-manifestants) et pour engagement de coûts de sécurité démesurés. L'appel a été partiellement admis, uniquement sur le point des coûts de sécurité. L'affaire revêt une importance particulière du fait qu'elle applique la charte à une université.

B. *Haghir c. University Appeal Board (Saskatchewan)*

Le directeur général fait état de la décision arbitrale rendue dans l'affaire *Haghir c. University Appeal Board (Saskatchewan)*. Un membre du personnel académique clinicien a été suspendu pour vol à l'étalage à la librairie de l'université. L'arbitre a conclu que la faculté de médecine n'avait pas respecté son obligation d'enquêter sur les mesures d'adaptation nécessaires à l'appelant, étant donné les éléments de preuve relatifs à un problème de santé mentale.

e. Rapport sur la négociation collective

Le rapport sur la négociation collective est inclus dans le dossier de réunion.

f. Rapport sur la formation

Le directeur général indique que l'ACPPU travaille à la planification d'un atelier de deux jours sur la syndicalisation et la négociation, qui sera tenu à la fin de février ou en mars,

à l'intention des associations de personnel académique de l'Alberta. L'ACPPU parraine la participation de plusieurs membres d'associations dans tout le Canada à un cours de formation de cinq jours sur l'arbitrage des conflits de travail dispensé par le Centre des relations industrielles de l'Université Queen's. Il annonce que l'ACPPU a embauché une nouvelle agente de la formation qui sera chargée de renforcer le programme de formation des formateurs.

g. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Le rapport sur les activités de l'ACPPU en matière de santé et de sécurité au travail est inclus dans le dossier de réunion.

h. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général rend compte des activités de syndicalisation en cours.

i. Rapport sur les communications

V. Dufour, directrice des communications, indique que le guide d'établissement des coûts des propositions dans une négociation collective, réalisé par Robert Hickey, fait actuellement l'objet d'une mise au point finale en vue de sa présentation et de sa publication en ligne. Une vidéo a été produite pour promouvoir l'utilisation du guide. Le service des communications envisage également de produire un guide à l'intention des nouveaux présidents d'association. Il a de plus entrepris un examen de la section des publications du site web de l'ACPPU réservée aux membres de l'ACPPU.

i. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

P. McInnis, président du comité de rédaction du *Bulletin*, rend compte d'une réunion du comité. Il mentionne que le *Bulletin* paraît dorénavant huit fois par an et que la grande partie des recettes produites par cette publication provient de la publicité en ligne. Le comité de rédaction a songé à apporter des changements à la qualité du papier utilisé pour la production de la publication, mais a plutôt décidé d'investir davantage dans l'élaboration du contenu.

ii. Journal en ligne de l'ACPPU

P. McInnis indique que trois contributions au nouveau journal en ligne de source ouverte de l'ACPPU ont jusqu'ici été proposées. Le comité de rédaction du journal compte créer une feuille de style et établir un guide de rédaction.

j. Nouveaux membres associés

Le directeur général passe en revue la liste des nouveaux membres associés.

k. Composition des comités permanents

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

MCINNIS/SANGARÉ : QU'il soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité de la

liberté académique et de la permanence de l'emploi.

ADOPTÉE

Comité de la négociation collective et des avantages économiques

SCHROEDER / NEWHOUSE : QU'il soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité de la négociation collective et des avantages économiques.

ADOPTÉE

Comité de l'équité

BOSE / WHITAKER : QU'il soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité de l'équité.

ADOPTÉE

Comité des bibliothécaires et des archivistes

RIBARIC / WHITAKER : QU'il soit recommandé au Conseil de ratifier la liste des nouveaux membres désignés en vue de pourvoir aux sièges vacants au Comité des bibliothécaires et des archivistes.

ADOPTÉE

Comité du personnel académique contractuel

Il n'y a aucun siège vacant à ce comité.

l. Prix Bernice-Schrank

La représentante ordinaire R. Whitaker s'abstient de participer à la discussion.

SANGARÉ / MCINNIS : QUE le Comité de direction recommande au Conseil de décerner le Prix Bernice-Schrank à Jeannette Gaudet de l'Université St. Thomas.

ADOPTÉE

10. Politiques de l'ACPPU

a. Énoncés de principes

i. Renouvellement du personnel académique

RAHMAN / NEWHOUSE : QUE le Comité de direction recommande que l'énoncé de principes révisé sur le renouvellement du personnel académique soit approuvé avec les modifications ci-après et transmis au Conseil pour examen :

- QUE le terme « l'université » soit supprimé de la première phrase de la clause 1;
- QUE la nouvelle clause 3 soit modifiée comme suit : « […] que l'effectif du personnel académique ~~permanent~~ **régulier** suffisant […] ».

ADOPTÉE

ii. Recrutement de gestionnaires académiques

MCINNIS/SCHROEDER : QUE le Comité de direction recommande que le nouvel énoncé de principes sur le recrutement de gestionnaires académiques soit approuvé et transmis au Conseil pour examen.

ADOPTÉE
3 abstentions

b. Clauses modèles

i. Ouverture et transparence

MCINNIS/BLAIR : QUE le Comité de direction recommande que la clause modèle révisée sur l'ouverture et la transparence soit approuvée avec les modifications ci-après et transmise au Conseil pour examen :

- QUE le titre de la clause 3.1 soit révisé comme suit : « Salaires des ~~administrateurs et~~ membres du personnel des **associations** de personnel académique **non** enseignant ~~de soutien~~».
- QUE le sous-paragraphe 3.1 b) soit modifié comme suit : « les salaires de tous les membres du personnel ~~de soutien~~ des associations de personnel académique **non** enseignant […] ».

ADOPTÉE

c. Politiques administratives et lignes directrices

i. Politique de remboursement des dépenses engagées par les délégués du Conseil

WHITAKER/NEWHOUSE : QUE le Comité de direction recommande que la politique de remboursement révisée des dépenses engagées par les délégués du Conseil soit approuvée avec la modification ci-après et transmise au Conseil pour examen :

- Que le paragraphe suivant soit ajouté au préambule de la politique : **« Dans le but de réduire les émissions de carbone qui contribuent au changement climatique, les délégués devraient, dans la mesure du possible, privilégier des vols directs et des vols sur des appareils écoénergétiques. Il est recommandé aux délégués voyageant dans un rayon de 300 kilomètres d'Ottawa d'utiliser les moyens de transport en commun (train, autobus) ou de se tourner vers d'autres options comme le covoiturage. »**

ADOPTÉE

ii. Politique de remboursement des dépenses engagées par les membres des comités de l'ACPPU

RIBARIC/MCFALLS : QUE le Comité de direction recommande que la politique de remboursement révisée des dépenses engagées par les membres des comités de l'ACPPU soit approuvée avec la modification ci-après et transmise au Conseil pour examen :

- Que le paragraphe suivant soit ajouté au préambule de la politique : **« Dans le but de réduire les émissions de carbone qui contribuent**

au changement climatique, les délégués devraient, dans la mesure du possible, privilégier des vols directs et des vols sur des appareils écoénergétiques. Il est recommandé aux délégués voyageant dans un rayon de 300 kilomètres d'Ottawa d'utiliser les moyens de transport en commun (train, autobus) ou de se tourner vers d'autres options comme le covoiturage. »

ADOPTÉE

iii. Politique de remboursement des dépenses engagées par les participants aux ateliers de l'ACPPU

WHITAKER/NEWHOUSE : QUE le Comité de direction recommande que la politique de remboursement révisée des dépenses engagées par les participants aux ateliers de l'ACPPU soit approuvée avec la modification ci-après et transmise au Conseil pour examen :

- Que le paragraphe suivant soit ajouté au préambule de la politique : **« Dans le but de réduire les émissions de carbone qui contribuent au changement climatique, les délégués devraient, dans la mesure du possible, privilégier des vols directs et des vols sur des appareils écoénergétiques. Il est recommandé aux délégués voyageant dans un rayon de 300 kilomètres d'Ottawa d'utiliser les moyens de transport en commun (train, autobus) ou de se tourner vers d'autres options comme le covoiturage. »**

ADOPTÉE

11. POINT À HEURE FIXE (Samedi 8 février, 11 h 30)
Affaires relatives au personnel

a. Rapport du comité du personnel

Le président du comité du personnel, J. Compton, rend compte de la réunion du comité du personnel. Il transmet les informations suivantes : un membre du personnel de direction reste en congé; Chantal Penteado, adjointe administrative, quittera l'ACPPU le 6 février pour se joindre à l'Alliance de la Fonction publique du Canada; un membre du personnel est revenu de congé; la nouvelle agente de la formation, Justine De Jaegher, est entrée en fonction le 20 janvier; une autre employée, Melissa Bendig, a été embauchée pour une durée déterminée à titre d'agente professionnelle en remplacement d'une employée en congé de maternité.

Il fait part de l'annonce prévue d'un nouveau poste de directeur/directrice de la syndicalisation et de la négociation collective. Il n'y a aucun grief actif.

b. Effectifs et questions administratives connexes

HUIS CLOS

c. Affaires concernant la direction

BLAIR/RAHMAN : QUE la séance se poursuive à huis clos.

ADOPTÉE

COMPTON / SCHROEDER : QUE la séance reprenne son cours normal.

ADOPTÉE

12. Réunions, conférences et organismes associés

a. Participation à des réunions et conférences

i. Forum pour les agents de griefs principaux, 13 et 14 décembre, Ottawa

Cette question est traitée précédemment sous *le point 04 du Comité de direction – Rapport de la présidente*.

ii. Forum pour les présidents, 18 et 19 janvier, Ottawa

Cette question est traitée précédemment sous *le point 04 du Comité de direction – Rapport de la présidente*.

b. Activités et conférences prochaines

i. Conférence sur l'équité, 21 et 22 février, Ottawa

Le directeur général signale que la Conférence sur l'équité aura lieu les 21 et 22 février à Ottawa. Le Comité de l'équité tiendra sa réunion régulière le 20 février à l'occasion de la Conférence sur l'équité.

ii. Réunions des comités, 6 et 7 mars, Ottawa

Le directeur général indique que les réunions des comités de l'ACPPU se tiendront les 6 et 7 mars à Ottawa.

iii. Comité de la négociation collective des avantages économiques, 19 mars, Ottawa

Le directeur général indique que le Comité de la négociation collective et des avantages économiques tiendra sa réunion le 19 mars à Ottawa à l'occasion du Forum pour les négociateurs en chef.

iv. Forum pour les négociateurs en chef, 20 et 21 mars, Ottawa

Le directeur général indique que le Forum pour les négociateurs en chef se tiendra les 20 et 21 mars à Ottawa.

c. Organismes associés

i. Fondation Harry-Crowe

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

ii. SNACPPU

Le directeur général indique que l'assemblée générale triennale du SNACPPU se tiendra à Vancouver le dimanche 3 mai 2020 juste avant l'assemblée du Congrès du travail du Canada prévue du 4 au 7 mai. La convocation à l'assemblée, l'ordre

du jour provisoire, les formulaires d'accréditation et le formulaire de mise en candidature pour les postes du Conseil exécutif national du SNACPPU ont été communiqués aux membres du SNACPPU le 31 janvier.

iii. Fiducie J.H.-Stewart-Reid

T. Cantin, directeur des finances, ressources et opérations, rappelle que la Fiducie de la Bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid accorde chaque année une bourse d'une valeur minimale de 5 000 $ à une étudiante ou à un étudiant inscrit.e à un programme de doctorat d'une université canadienne. Les candidatures sont maintenant acceptées pour l'année universitaire 2020-2021. La date limite pour soumettre une proposition est le 30 avril.

iv. Caisse de défense

Cette question est traitée précédemment sous *le point 07 (a)(ix) du Comité de direction – Affaires relatives aux membres – Caisse de défense de l'ACPPU*.

13. Questions diverses

Aucune autre question n'est à l'étude.

14. Revue de la réunion

La réunion est passée en revue.

15. Éléments d'information

Le directeur général attire l'attention sur deux articles inclus dans le dossier de réunion : 1) un article de Michael Vasquez publié le 6 novembre 2019 dans le journal Chronicle of Higher Education, intitulé *A Professor's Year Teaching in Saudi Arabia Was a Nightmare: Should an American College Have Stepped In*?; 2) un article de Francie Diep publié le 28 janvier 2020 dans le journal Chronicle of Higher Education, intitulé *Welcome to the Sponsored Campus*.

CAUT Executive Committee
Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Procès-verbal
255e réunion du Comité de direction tenue par téléconférence
21 et 24 avril 2020

Sont présents :
Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)
Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)
Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)
James Compton, président sortant (UWOFA)
David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)
Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM) (*le 21 avril seulement)
Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)
Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)
Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)
Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (UWOFA)
Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques (AUNBT) (*le 21 avril seulement)
Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)
Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)
Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général
Tony Cantin, directeur des finances, opérations et ressources humaines
Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique
Valérie Dufour, directrice des communications
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

---

Allocution d'ouverture

La présidente souhaite la bienvenue aux membres et leur explique certains des protocoles adoptés pour participer à la téléconférence.

01. Adoption de l'ordre du jour

RIBARIC/HEARN : QUE l'ordre du jour soit adopté en l'état.

ADOPTÉE

02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction

a. Réunion des 7 et 8 février 2020

MCINNIS/SCHROEDER : QUE le procès-verbal de la réunion des 7 et 8 février 2020 soit approuvé en l'état.

ADOPTÉE

03. Suivi des réunions précédentes

a. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste est passée en revue.

04. Rapport de la présidente

La présidente rend compte des réunions auxquelles elle a assisté depuis la dernière réunion du Comité de direction tenue les 7 et 8 février 2020. Elle fait aussi part de sa participation aux réunions des comités de l'ACPPU tenues les 7 et 8 mars à Ottawa. Elle note que ces rencontres ont été très productives et qu'elles ont permis d'établir des liens avec des militants d'associations de tout le pays. Elle a participé à des entrevues, par téléconférence, avec des candidats et candidates au nouveau poste de direction. Elle a également rencontré la ministre du Travail, l'honorable Filomena Tassi, avec qui l'ACPPU a abordé des questions d'importance pour le secteur de l'éducation postsecondaire, notamment dans la perspective de la précarité du travail et de l'équité salariale. Elle mentionne que depuis la mi-mars elle a participé à des conférences téléphoniques hebdomadaires avec le personnel de la négociation collective et des services juridiques. Elle a produit la section du site web de l'ACPPU sur la Foire aux questions pour informer les membres sur les enjeux en milieu de travail liés à la propagation de la COVID-19. De concert avec le directeur général, elle a organisé des réunions avec des associations membres au Manitoba afin d'affirmer l'opposition aux nouvelles compressions budgétaires en éducation postsecondaire annoncées par le gouvernement provincial de Brian Pallister. L'ACPPU a en outre organisé une nouvelle série d'assemblées publiques : la première d'entre elles a eu lieu la semaine dernière et plusieurs autres sont en cours de planification.

05. Rapport du directeur général

Le directeur général fait savoir que le personnel de l'ACPPU a été particulièrement occupé depuis le début de la pandémie à répondre à des questions et à aider les associations membres à prendre en charge différents dossiers urgents. Il explique qu'il est urgent de jouer un rôle de chef de file parmi nos associations membres durant cette crise. Il nous faudra privilégier les besoins à plus long terme au détriment des interventions à court terme et urgentes. L'ACPPU devra presser le gouvernement fédéral de veiller à soutenir le secteur postsecondaire tout au long de cette crise.

06. Action politique et campagnes

a. Mesures de soutien d'urgence relatives à la COVID-19

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, mentionne que le service de la recherche et de l'action politique travaille activement à établir ses listes d'enjeux de revendication à partir des participants à la nouvelle série d'assemblées publiques sur la COVID-19 qui ont connu un franc succès. L'équipe de la recherche et de l'action politique explore aussi la possibilité d'élaborer des enquêtes auprès des membres et des étudiants sur les problèmes auxquels ils sont confrontés.

Le Comité de direction a tenu un débat sur les actions que l'ACPPU pourrait entreprendre pour aider les associations membres à faire face à la pandémie de COVID-19, et sur la nécessité que l'ACPPU joue un rôle de premier plan pour aider les associations à relever la gamme de défis et d'enjeux.

07. Affaires relatives aux membres

a. Impact de la COVID-19

i) Foire aux questions : La COVID-19 et le travail académique

Le directeur général annonce que l'ACPPU a créé sur son site web une page « Foire aux questions » pour donner des conseils aux associations sur les problèmes résultant de la pandémie de COVID-19, et il indique que le site est mis à jour à mesure que de nouvelles informations deviennent disponibles. De concert avec les associations membres, l'ACPPU travaille à la rédaction de lettres d'entente conclues avec leurs propres établissements. Le directeur général souligne que l'ACPPU a relevé l'accent mis sur la mobilisation des membres face à la pandémie et qu'elle devra trouver des moyens de maintenir le niveau de mobilisation atteint.

b. Alberta

La présidente mentionne que le gouvernement de l'Alberta exige que les universités de la province réduise jusqu'à 30 % de leur budget, en réduisant leurs effectifs ou en coupant dans d'autres dépenses. Elle note que les administrations n'ont été informées de cette annonce qu'il y a une semaine seulement. Elle indique que l'ACPPU a lancé un mouvement de mobilisation des membres à l'échelle de la province pour lutter contre les compressions proposées.

MOTION DE LEVÉE DE SÉANCE
POUR PERMETTRE LA TENUE DE L'ASSEMBLÉE DU FONDS DE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE : 15 H, 21 AVRIL 2020

RAHMAN / SANGARÉ : QUE la réunion du Comité de direction se transforme en assemblée du Fonds de la liberté académique.

ADOPTÉE

COMPTON / WHITAKER : QUE la réunion du Comité de direction reprenne son cours normal.

ADOPTÉE

08. Rapports des comités et des groupes de travail

a. Rapports des comités permanents

i. Liberté académique et permanence de l'emploi

A. Hearn, présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, rend compte des travaux du comité. Elle indique que la réunion très productive du comité tenue en mars a porté sur les points suivants : l'élaboration d'un atelier sur la liberté académique – un sous-comité a été établi pour faire le suivi; le lancement envisagé d'une campagne nationale « Sauvons l'éducation supérieure » compte tenu des compressions budgétaires provinciales, du financement axé sur le rendement, etc.; la création d'un sous-comité chargé d'étudier la question des coûts prohibitifs des enjeux de sécurité imposés par les établissements aux associations de personnel académique qui tiennent des conférences sur les campus; la création d'un sous-comité chargé d'examiner les plateformes et les services de technologie de l'éducation de propriété privée; un débat sur l'utilisation de la définition d'antisémitisme par l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste.

ii. Négociation collective et avantages économiques

S. Blair, présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, rend compte des travaux du comité. Elle signale que la réunion régulière du comité prévue pour le 19 mars et le forum pour les négociateurs en chef prévu pour les 20 et 21 mars ont été annulés en raison des restrictions de voyages consécutives à la pandémie. En remplacement de la réunion régulière du comité, une réunion en ligne a été prévue pour discuter des questions de négociation collective découlant des répercussions de la COVID-19 sur les campus au pays. Le comité a éprouvé plusieurs difficultés techniques avec le logiciel de réunions qui ont compliqué la tenue de la réunion. En fin de compte, plusieurs membres ont tenu une téléconférence pour discuter, sous forme de questions et réponses, de différentes idées à afficher sur la page du site web de l'ACPPU consacrée à la COVID-19.

iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte des travaux du comité. À sa réunion de mars, le comité a travaillé à la planification de la conférence du PAC prévue pour octobre. La présidente du comité rend compte de diverses questions soulevées par des membres du PAC en raison de la pandémie : des préoccupations concernant l'augmentation de la charge de travail et les mises à pied possibles des membres du PAC; les inquiétudes au sujet de la propriété intellectuelle découlant du passage à l'enseignement à distance; la création de fonds d'urgence (comme à Nipissing où les professeurs permanents contribuent au fonds pour aider leurs collègues du PAC); la nécessité de fournir un soutien supplémentaire aux membres ayant une incapacité, implications pour le maintien des prestations de santé; le remboursement des investissements dans les outils technologiques et les conséquences fiscales de l'aménagement de bureaux à domicile. Le comité a demandé que sa présidente propose au Comité de direction de réserver un siège à un membre du PAC dans tous les comités de l'ACPPU.

A. Conférence pour le personnel académique contractuel

Cette question est traitée sous le **point 08. (a)(iii) – Comité de direction**.

iv. Équité

M. Rahman et P. Armstrong, coprésidents du Comité de l'équité, rendent compte des travaux du comité. Ils font part de la rétroaction très positive sur la Conférence sur l'équité qui s'est tenue les 20 et 21 février. La conférence s'étant déroulée sous la forme d'un atelier pratique, les participants ont pu parfaire leurs compétences tout au long des diverses séances. Il a été recommandé que les prochaines éditions de la conférence consacrent des séances plus ouvertes à la discussion de grands enjeux.

Le comité continue de travailler à l'élaboration de la trousse d'équité. L'objectif visé est de terminer la production d'une partie de la documentation d'ici la fin de l'été et de lancer la trousse à l'occasion de l'assemblée du Conseil de novembre. Le comité a travaillé à la rédaction de clauses modèles et a conseillé le directeur général sur des questions d'équité, dont l'équité dans la rémunération.

A. Conférence sur l'équité

Cette question est traitée sous le **point 08. (a)(iv) – Comité de direction**.

v. Bibliothécaires et archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, rend compte des travaux du comité. Il souligne que la réunion de mars du comité a comporté une séance conjointe avec le Comité des francophones pour mener à bien l'élaboration de deux énoncés de principes. Il signale également que depuis le début de la pandémie de COVID-19 les membres du comité ont utilisé leur liste de diffusion pour partager de l'information et sonder les membres sur diverses questions telles que les conditions de travail et la santé et la sécurité.

b. Rapports des comités relevant du Comité de direction

i. Francophones

S. Jolicoeur, président du Comité des francophones, rend compte des travaux du comité. Il souligne que le comité a terminé la rédaction de deux énoncés de principes communs avec le Comité des bibliothécaires et des archivistes. Le comité a commencé à tracer les grandes lignes du programme de la prochaine conférence des francophones qui aura lieu en 2021. Celle-ci sera axée sur les voies à suivre pour assurer, par la mobilisation, l'avenir des programmes en français dans tout le pays. Le président du comité a donné un bref aperçu des séances en cours de planification.

ii. Personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler. La prochaine réunion du comité est prévue pour le mois d'août.

iii. Personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler. La prochaine réunion du comité est prévue pour le mois d'août.

c. Rapports des groupes de travail

i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

D. Newhouse, président du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, rend compte des travaux du groupe de travail. Le comité a entamé les préparatifs préliminaires de la prochaine Conférence pour le personnel académique autochtone qui est prévue pour les 1er et 2 octobre 2021. Le groupe de travail a également consacré du temps à discuter les constatations d'un sondage réalisé en Ontario pour le groupe de travail conjoint de l'Ontario Council of Academic Vice Presidents (OCAV) et pour le Reference Group on Aboriginal Education (RGAE).

ii. Groupe de travail spécial sur la gouvernance

M. Schroeder, président du Groupe de travail spécial sur la gouvernance, annonce que Robin Whitaker et lui feront office de présentateurs à une prochaine assemblée publique sur la gouvernance, et indique qu'ils sont à la recherche d'un troisième membre du panel. Le groupe de travail a également contribué à la rédaction d'une entrée de FAQ sur les questions de gouvernance pour la page du site web de l'ACPPU consacrée à la COVID-19. Sa première question traite des questions de gouvernance liées aux problèmes immédiats que les associations de personnel académique voudraient aborder. Le groupe pourra élaborer une question de suivi ultérieure qui traite des enjeux à plus long terme. Il organisera une téléconférence en mai pour établir un plan de travail pour l'année à venir.

09. Questions organisationnelles

a. Questions financières

i. Rapport financier – Trimestre clos le 31 mars 2020

Y. Sangaré, trésorier, présente le rapport financier du troisième trimestre clos le 31 mars 2020.

ii. Demandes de dégagement

T. Cantin, directeur des finances, ressources humaines et opérations, fait le point sur les demandes de dégagement reçues jusqu'à présent.

iii. Budget révisé de 2020-2021

Y. Sangaré, trésorier, présente le budget révisé de 2020-2021.

SANGARÉ / MCFALLS : QUE le Comité de direction approuve et recommande au Conseil le budget révisé de 2020-2021 en l'état.

ADOPTÉE

iv. Demandes d'aide financière

A. Fonds de solidarité pour la 12e Conférence de l'IE sur l'enseignement postsecondaire, supérieur et la recherche

Le directeur général signale que l'ACPPU a reçu une demande de contribution financière au Fonds de solidarité de la 12e Conférence internationale de l'IE sur l'enseignement postsecondaire, supérieur et la recherche, prévue en décembre. Il recommande que le comité de direction diffère cette demande d'aide financière en raison de la crise actuelle de COVID-19. Il recommande également d'informer l'Internationale de l'Éducation que le Comité de direction envisagera une contribution financière à une date ultérieure si l'événement n'est pas annulé.

B. APPEL À ACTION URGENTE DE L'IE – Établissement d'un Fonds de réponse à la COVID-19

Le Comité de direction examine une demande de contribution financière au nouveau Fonds de réponse à la COVID-19 de l'Internationale de l'Éducation.

BOSE / ARMSTRONG : QUE l'ACPPU verse un don équivalant à 5 000 € au Fonds de réponse à la COVID-19 de l'Internationale de l'Éducation.

ADOPTÉE

b. Conseil

i. Planification d'urgence

Le Comité de direction tient une discussion sur le statut de l'assemblée printanière du Conseil qui a été reportée en raison de la pandémie de COVID-19. Le directeur général présente divers scénarios à envisager. Le Comité de direction convient de reporter la prise de décision sur la question jusqu'à une réunion ultérieure. Le directeur général recommande que l'ACPPU propose des options de séances virtuelles pour la tenue du Forum pour les nouveaux présidents et de la séance de planification et d'orientation du Comité de direction – ces deux événements sont prévus pour le mois de juin.

c. Rapport du directeur général sur la liberté académique

i. Enquêtes

A. Peter Wall Institute for Advanced Studies (UBC)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant le Peter Wall Institute (Université du nord de la Colombie-Britannique). Le comité d'enquête spécial est en train de terminer la rédaction de son rapport.

ii. Dossiers

Le directeur général rend compte d'une nouvelle affaire concernant la gouvernance collégiale des bibliothécaires et des archivistes à l'Université Laurentienne. L'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL)

a présenté une demande d'aide financière par l'entremise du Service d'arbitrage de l'ACPPU.

d. Rapport juridique

Le directeur général fait le point sur l'affaire *Université York c. Access Copyright*. La cour a conclu que le tarif n'est pas obligatoire. En revanche, la cour a jugé que les lignes directrices de l'Université York pour l'utilisation du matériel protégé par le droit d'auteur ne constituaient pas une utilisation équitable.

e. Rapport sur la négociation collective

Le directeur général fait savoir que l'ACPPU encourage ses associations membres à négocier des lettres d'entente avec leurs établissements afin de prendre en considération les circonstances exceptionnelles de la pandémie de COVID-19. L'ACPPU ajoutera une nouvelle page dans la section réservée aux membres de son site web, où figureront des exemples de clauses négociées destinées à aider les membres à établir des ententes avec leurs propres établissements.

f. Rapport sur la formation

Le directeur général explique que les ateliers de l'ACPPU offerts sur une base régulière sont suspendus en raison de la pandémie de COVID-19. L'ACPPU a lancé une série de webinaires abordant les problèmes auxquels nos membres sont confrontés en raison de la crise de la COVID-19. Plusieurs sujets de webinaires ont été définis jusqu'à présent.

g. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Le directeur général indique que depuis le début de la pandémie l'ACPPU fournit appui et conseils à ses associations membres. Au cours des prochaines semaines l'accent sera mis sur l'élaboration de protocoles de retour au travail.

h. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler.

i. Rapport sur les communications

V. Dufour, directrice des communications, annonce que l'équipe des communications a lancé un nouveau bulletin d'information hebdomadaire sur la pandémie de COVID-19. L'équipe utilise divers outils de communication pour promouvoir la nouvelle série de webinaires interactifs. Les deux derniers numéros du *Bulletin* de l'ACPPU ont été publiés en ligne seulement. Le numéro double de mai-juin sera consacré aux questions concernant la COVID-19. Un nouvel atelier de communication intégrant l'approche de la formation des formateurs sera lancé à l'automne.

j. Publications

i. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

P. McInnis, président du comité de rédaction du *Bulletin*, indique que le *Bulletin* de l'ACPPU est publié uniquement en ligne en raison de la crise actuelle de la COVID-19.

ii. Journal en ligne de l'ACPPU

P. McInnis indique que trois contributions au journal en ligne de l'ACPPU ont été soumises à l'examen du comité de rédaction. Ce dernier a consulté l'American Association of University Professors (AAUP) sur les processus qu'elle a mises en place pour gérer son journal en ligne.

k. Nouveaux membres associés

Le directeur général indique qu'aucune demande de nouveaux membres associés n'est à l'étude.

10. Affaires relatives au personnel

a. Rapport du comité du personnel

J. Compton, président du comité du personnel, rend compte d'une réunion du comité du personnel. L'ACPPU a terminé le processus d'embauche pour le nouveau poste de directeur de la syndicalisation et de la négociation collective. Le titulaire du poste entrera en fonction en octobre. Aucun grief n'est en suspens.

b. Effectifs et questions administratives connexes

Le directeur général fait le point sur les questions relatives au personnel. Il fait observer que la pandémie de COVID-19 s'est répercutée sur le fonctionnement du bureau en raison du télétravail effectué par le personnel de l'ACPPU.

c. **HUIS CLOS**
MCINNIS/COMPTON : QUE la séance se poursuive à huis clos.

ADOPTÉE

BOSE/SANGARÉ : QUE la séance reprenne son cours normal.

ADOPTÉE

11. Questions diverses

Aucune autre question n'est à l'étude.

12. Revue de la réunion

La réunion est passée en revue.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Procès-verbal

256e réunion spéciale en ligne du Comité de direction

25 mai 2020

(plateforme de vidéoconférence Zoom)

Sont présents :

Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)
Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)
Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)
James Compton, président sortant (UWOFA)
David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)
Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)
Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)
Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)
Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)
Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (UWOFA)
Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques (AUNBT)
Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)
Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)
Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général
Tony Cantin, directeur des finances, opérations et ressources humaines
Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique
Valérie Dufour, directrice des communications
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

---

Allocution d'ouverture

La présidente souhaite la bienvenue aux membres et fait savoir que la présente réunion spéciale du Comité de direction a été convoquée pour fournir à ses membres une mise à jour sur la pandémie

de COVID-19 et leur permettre de discuter de la question de savoir si le Comité de direction devrait recommander la tenue d'une assemblée spéciale du Conseil. Le directeur général indique qu'il souhaite ajouter deux points à débatte à l'ordre du jour : 1) les élections pour les postes de membres du Comité de direction de l'ACPPU et 2) la Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés.

01. Mise à jour sur la pandémie de COVID-19

Le directeur général a mis en évidence un certain nombre de questions que les associations membres ont soulevées au cours des dernières semaines. Certaines administrations prennent des décisions concernant la façon dont les cours seront dispensés à l'automne sans consulter les organes de gouvernance collégiale compétents au sein de leurs établissements. On relève aussi des cas où les administrations affirment faire face à des difficultés financières ou seront confrontées à des situations de nécessité financière. D'aucuns sont également préoccupés par le mode hybride d'enseignement qui semble susceptible d'être adopté sur de nombreux campus pour la session d'automne. L'ACPPU devra fournir aide et conseils aux associations membres à mesure qu'elles se heurtent à ces situations et leur donner les moyens d'affronter ces administrations au besoin. Il est recommandé de faire en sorte que le prochain Forum pour les nouveaux présidents permette aux nouveaux présidents d'association de partager leurs expériences, d'acquérir de nouveaux outils et de bénéficier de conseils.

02. Assemblée spéciale du Conseil

Le directeur général indique que, suite au report de l'assemblée printanière du Conseil en raison de la pandémie de COVID-19, il a consulté des conseillers juridiques sur la procédure à suivre pour traiter certains points essentiels à l'ordre du jour, comme l'adoption du budget 2020-2021, la nomination de membres à des comités permanents de l'ACPPU et la délégation de pouvoirs. Il fait savoir que le Règlement administratif de l'ACPPU permet au Comité de direction de convoquer une assemblée spéciale du Conseil à condition de donner aux membres un préavis de 21 jours.

COMPTON / BLAIR : QUE l'ACPPU convoque une assemblée spéciale du Conseil pour le 26 juin en donnant un préavis de 21 jours tel qu'il est stipulé dans le Règlement administratif de l'ACPPU.

ADOPTÉE

03. Élections des candidats et candidates aux postes du Comité de direction de l'ACPPU

Le directeur général indique qu'il y a lieu de passer en revue la procédure d'élection des membres du Comité de direction de l'ACPPU parce que l'assemblée printanière du Conseil est reportée en raison de la pandémie de COVID-19. Il fait savoir qu'il consulte actuellement les vérificateurs de l'ACPPU sur l'instauration d'une procédure de coordination de la distribution des bulletins de vote aux délégués votants par des moyens électroniques.

04. Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés

Le directeur général signale que l'ACPPU a eu recours jusqu'à présent aux fonds disponibles de la Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés pour aider le professeur Carlos Zambrano Escamilla, ancien président du Sindicato de Profesores de la Fundación Universidad Autónoma de Colombia, et sa famille à s'installer au Canada. Il invite le Comité de direction à faire une contribution financière à la Fondation pour aider au soutien du professeur Zambrano et de sa famille au cours du prochain exercice financier.

COMPTON / MCINNIS : QUE l'ACPPU verse une contribution de 25 000 $ à la Fondation de l'ACPPU pour les réfugiés.

ADOPTÉE

Le directeur général fait savoir que la prochaine réunion du Comité de direction se tiendra avant l'assemblée du Conseil du 26 juin. La date et l'heure de l'assemblée seront communiquées aux membres dans les plus brefs délais.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Procès-verbal

257e réunion en ligne du Comité de direction

19 juin 2020 – de 12 h à 14 h (HAE)

(plateforme de vidéoconférence Zoom)

Sont présents :

Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)
Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)
Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)
James Compton, président sortant (UWOFA)
David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)
Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)
Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)
Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)
Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)
Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (UWOFA)
Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques (AUNBT)
Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)
Tim Ribaric, président, Comité des bibliothécaires et des archivistes (BUFA)
Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général
Tony Cantin, directeur des finances, opérations et ressources humaines
Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique
Valérie Dufour, directrice des communications
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

---

Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire

La présidente informe les membres que, même si la présente réunion est virtuelle, nous accomplissons tous notre travail académique sur des territoires autochtones, des Premières nations

et des Métis spécifiques. Certains de ces territoires sont régis par des traités, mais certains n'ont jamais été cédés. Elle demande aux membres de réfléchir aux conditions dans lesquelles nous occupons ces espaces, aujourd'hui et toujours.

La présidente mentionne que le 21 juin est la Journée nationale des peuples autochtones au Canada et que l'ACPPU a publié à ce sujet une déclaration pour inciter les membres à la réflexion. Elle indique également que le Juneteenth est célébré le 19 juin pour marquer l'émancipation des Noirs aux États-Unis.

01. Adoption de l'ordre du jour

MCINNIS/SCHROEDER : QUE l'ordre du jour soit adopté en l'état.

ADOPTÉE

02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction

a. Téléconférence des 21 et 24 avril 2020

SANGARÉ/MCINNIS : QUE le procès-verbal de la réunion des 21 et 24 avril 2020 soit approuvé en l'état.

ADOPTÉE

b. Réunion du 25 mai 2020

SANGARÉ/MCINNIS : QUE le procès-verbal de la réunion du 25 mai 2020 soit approuvé en l'état.

ADOPTÉE

03. Suivi des réunions précédentes

a. Revue de la liste des mesures à prendre

La liste est passée en revue.

04. Rapport de la présidente

La présidente rend compte des réunions auxquelles elle a assisté depuis la dernière réunion du Comité de direction du 25 mai 2020. Elle fait aussi part de sa participation au Forum pour les nouveaux présidents qui s'est tenu en ligne le 5 juin en raison des restrictions de déplacements et des mesures de distanciation sociale en vigueur liées à la pandémie de COVID-19. Elle a participé aux réunions hebdomadaires tenues par conférence téléphonique de concert avec l'équipe de la négociation collective, les services juridiques et la directrice de la recherche et de l'action politique.

05. Rapport du directeur général

a. Rapport sur la liberté académique

i. Enquêtes

A. Peter Wall Institute for Advanced Studies (UBC)

Le directeur général fait le point sur l'enquête concernant le Peter Wall Institute (Université du nord de la Colombie-Britannique). Le comité d'enquête spécial a rédigé un rapport préliminaire.

ii. Dossiers

A. Collège de technologie forestière des Maritimes

Le directeur général fait le point sur l'affaire concernant le Collège de technologie forestière des Maritimes.

B. Université St. Jerome's

Le directeur général rend compte de l'affaire BJ Rye à l'Université St. Jerome's. Des appels à la démission de la professeure Rye ont été lancés par suite de son utilisation d'une épithète raciale dans la salle de classe dans le cadre d'un cours sur les propos blessants. Le directeur général indique que l'Université de Waterloo a retiré sa déclaration sur la question par suite de certaines préoccupations soulevées par l'ACPPU et d'autres parties.

C. Murphy (Ryerson)

Le directeur général rend compte de l'affaire Pascal Murphy à l'Université Ryerson. Le cours sur l'itinérance dans la société canadienne donné par le professeur Murphy et ses co-formateurs a été annulé par l'administration trois jours seulement avant qu'il ne débute. Le professeur Murphy soupçonne que l'administration a annulé le cours, qui affichait complet, en représailles aux désaccords sur les méthodes d'enseignement et le contenu.

D. Cochrane (Manitoba)

Le directeur général rend compte de l'affaire Steven Cochrane à l'Université du Manitoba. Le professeur Cochrane a donné sa démission après avoir affiché des images de lui-même, le visage maquillé en noir (« blackface »).

E. Hudlický (Brock)

Le directeur général rend compte de l'affaire Tomáš Hudlický à l'Université Brock. L'établissement a publié des déclarations critiques à l'égard d'un article du professeur Hudlický paru dans la revue scientifique *Angewandte Chemie*. L'ACPPU a écrit à l'administration de l'Université Brock pour lui demander de retirer ses déclarations et de respecter et défendre la liberté académique du professeur. L'association du personnel académique de l'université a déposé un grief.

F. Lowrey (Alberta)

Le directeur général rend compte de l'affaire Kathleen Lowrey à l'Université de l'Alberta, qui a été congédiée de son poste de directrice associée de son département en raison de ses propos sur le genre. L'association du personnel académique de l'université a déposé un grief.

G. Dalhousie

Le directeur général rend compte de l'affaire concernant le professeur Charlebois qui a été accusé d'inconduite en recherche par un groupe industriel pour des vues qu'il a exprimées dans un article d'opinion sur la gestion de l'offre au Canada. L'Université Dalhousie a lancé une enquête. Selon le directeur général, la plainte aurait dû être traitée comme frivole parce qu'il n'existait aucune inconduite en recherche dans cette affaire. Il s'est dit préoccupé par le fait que les mesures de Dalhousie pourraient nuire à la liberté académique.

iii. Litiges

A. Université York c. Access Copyright

Le directeur général fait le point sur l'affaire *Université York c. Access Copyright*. On s'attend, soutient-il, à ce que la décision soit portée en appel.

06. Rapport sur l'action politique

P. Foster, directrice de la recherche et de l'action politique, présente un rapport sur les récentes activités de sensibilisation. L'ACPPU a informé le personnel du Cabinet de la ministre Qualtrough, le personnel du Cabinet du Premier ministre et le porte-parole du NPD en matière d'éducation postsecondaire sur les résultats du sondage mené de concert avec Abacus Data. L'ACPPU est en train de réorganiser la campagne *Pour notre avenir* en cherchant à obtenir du soutien à court terme par l'intermédiaire du programme de subventions salariales et en appelant le gouvernement fédéral à remettre en état le modèle de financement déficient de l'éducation postsecondaire. L'ACPPU demande aux associations d'inviter leurs membres à prendre contact avec leurs députés d'ici la fin de l'automne. P. Foster fait le point sur l'enquête de l'ACPPU sur le personnel qui a été réalisée auprès de plus de 4 000 répondants. L'analyse de l'enquête est en cours. Les résultats préliminaires révèlent une augmentation de la charge de travail, une baisse des activités de recherche et une amélioration des prestations de santé mentale. P. Foster fait part également des résultats de la plus récente enquête sur la population active (concernant les professeurs des universités et des collèges) qui constate une hausse du chômage de 4 % par rapport aux mois du printemps et de l'été des années précédentes.

Rapports des comités

a. Rapports des comités permanents

i. Liberté académique et permanence de l'emploi

A. Hearn, présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler depuis la dernière réunion du comité tenue en mars.

ii. Négociation collective et avantages économiques

S. Blair, présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, rend compte des travaux du comité. Le comité a tenu une réunion virtuelle la semaine dernière pour discuter de la syndicalisation en temps de pandémie, et a fait une recommandation au Conseil concernant le lauréat du Prix Donald-C.-Savage.

iii. Personnel académique contractuel

S. Bose, présidente du Comité du personnel académique contractuel, rend compte de plusieurs sujets de préoccupation pour le personnel académique contractuel qui sont apparus avec la crise de la COVID-19 : les pertes d'emploi pour les membres du personnel académique contractuel; l'annulation des congés sabbatiques; la réorganisation des cours sur certains campus et l'augmentation de l'effectif des classes; l'absence de ressources financières pour l'achat de matériel.

iv. Équité

P. Armstrong et M. Rahman, coprésidents du Comité de l'équité, indiquent qu'il n'y a rien de nouveau à signaler depuis la dernière réunion du comité tenue en mars.

v. Bibliothécaires et archivistes

T. Ribaric, président du Comité des bibliothécaires et des archivistes, indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler depuis la dernière réunion du comité tenue en mars. Il annonce qu'il participe aujourd'hui à sa dernière réunion en tant que membre du Comité de direction mais qu'il continuera à s'investir.

b. Rapports des comités relevant du Comité de direction

i. Francophones

S. Jolicoeur, président du Comité des francophones, rend compte de certains travaux en cours du comité qui devront être menés à bien, dont la finalisation des grandes lignes du programme de la Conférence des francophones prévue pour février 2021 et la recommandation au Conseil de deux énoncés de principes communs rédigés de concert avec le Comité des bibliothécaires et des archivistes.

ii. Personnel enseignant clinicien

Le directeur général indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler.

iii. Personnel académique des collèges et des instituts

Le directeur général indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler.

c. Rapports des groupes de travail

i. Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones

D. Newhouse, président du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones, indique qu'il n'y a rien de nouveau à signaler.

ii. Groupe de travail spécial sur la gouvernance

R. Whitaker fait savoir que le groupe de travail a voté une recommandation demandant au Comité de direction de prolonger d'une année le mandat du Groupe de travail sur la gouvernance. Il est même à souhaiter que le Comité de direction envisage de faire du groupe de travail un comité permanent. Le groupe de travail a aussi préparé une FAQ mise à jour pour le site web, et ses

coprésidents ont participé à une assemblée publique en ligne sur la gouvernance le 14 mai.

En ce qui a trait aux énoncés de principes qui n'ont pas encore été soumis à l'examen du Conseil, le groupe de travail croit qu'il serait utile pour le Comité de direction d'offrir des conseils ou de proposer des idées aux associations membres pendant que les politiques sont encore débattues au Conseil et en attente de son approbation. R. Whitaker fait remarquer que le groupe de travail a fait part du projet d'*énoncé de principes sur le recrutement du personnel administratif académique* à quelques associations membres, à condition qu'elles l'utilisent pour leur propre gouverne, cet énoncé de principes n'étant pas encore une politique officielle de l'ACPPU. Comme ces associations membres ont reconnu l'utilité de ce document, le groupe de travail souhaite trouver un moyen de le faire diffuser le plus largement possible.

07. Questions organisationnelles

a. Rapport sur la négociation collective

Le directeur général donne un aperçu du rapport sur la négociation collective.

b. Rapport sur la formation

Cette question est traitée sous le *point 06. – Comité de direction*.

c. Rapport sur la santé et la sécurité au travail

Le directeur général indique que l'ACPPU continue à fournir aux associations membres un soutien et des conseils en matière de santé et de sécurité au travail et qu'elle surveille les protocoles de retour au travail qui sont établis sur les campus pour la session d'automne.

d. Rapport sur la syndicalisation

Le directeur général rend compte des activités de syndicalisation.

e. Rapport sur les communications

i. Publications

V. Dufour, directrice des communications, indique que le prochain numéro du *Bulletin* de l'ACPPU devrait être publié en ligne. Il aura pour thème l'antiracisme et la Commission de vérité et de réconciliation – 5 ans plus tard.

ii. Rapport du comité de rédaction du *Bulletin*

Il n'y a rien de nouveau à signaler.

iii. Journal en ligne de l'ACPPU

P. McInnis, président du comité de rédaction du *Bulletin*, fait le point sur le lancement du nouveau journal en ligne de l'ACPPU, notant qu'il a fallu surmonter quelques difficultés pour le rendre totalement opérationnel. Le journal a reçu jusqu'à présent un

certain nombre de contributions qui seront soumises à l'examen du comité de rédaction.

f. Nouveaux membres associés

Le directeur général indique qu'aucune demande de nouveaux membres associés n'est à l'étude.

08. Revue de l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil

Le directeur général passe en revue l'ordre du jour de l'assemblée du Conseil.

09. Affaires relatives au personnel

a. Rapport du comité du personnel

J. Compton, président du comité du personnel, rend compte de la réunion du comité du personnel du 17 juin. L'ACPPU a comblé le poste d'agent(e) professionnel(le) laissé vacant par le départ de Robert Johnson. Melissa Bendig, qui remplace actuellement Andrea Stewart pendant son congé de maternité/parental, sera nommée à ce poste à plein temps à compter du 1er juillet 2020. La rédactrice en chef du *Bulletin* Liz Duhaime reste en congé de maladie. L'analyste de recherche John Hollingsworth prendra sa retraite anticipée à compter du 30 juin 2020. L'avocat principal Peter Barnacle a remis son avis de départ à la retraite qui débutera le 31 octobre 2020. Trois postes sont actuellement vacants : 1) adjoint(e) aux finances; 2) coordonnateur(trice) de la production et 3) analyste de recherche. Le processus d'embauche pour ces postes a été mis en pause afin de permettre à la direction de discuter des changements à apporter à la structure organisationnelle de l'ACPPU.

b. Effectifs et questions administratives connexes

Le directeur général fait le point sur les questions relatives aux effectifs.

HUIS CLOS

c. Affaires concernant la direction

SANGARÉ/BLAIR : QUE la séance se poursuive à huis clos.

ADOPTÉE

MCINNIS/WHITAKER : QUE la séance reprenne son cours normal.

ADOPTÉE

10. Réunions, conférences et autres activités

a. Participation à des réunions et conférences

i. Forum pour les nouveaux présidents, 5 juin

La présidente fait état du franc succès qu'a remporté le Forum pour les nouveaux présidents tenu le 5 juin via la plateforme de conférence Zoom. Le forum a enregistré un nombre record de 44 participants.

b. Activités et conférences prochaines

i. Assemblée du Conseil, 26 juin

Cette question est traitée sous le *point 09. – Comité de direction*.

ii. Réunions des comités, [à déterminer]

Le directeur général indique que les réunions des comités prévues pour le mois d'août seront tenues sur plateforme virtuelle et porteront uniquement sur les principaux points qui devront être traités par les différents comités.

iii. Conférence pour le personnel académique contractuel, [à déterminer]

Le directeur général signale que, la situation de la pandémie étant très fluide, la Conférence pour le personnel académique contractuel prévue pour octobre pourrait devoir être tenue sur plateforme virtuelle ou reportée à une date ultérieure.

11. Questions diverses

Aucune autre question n'est à l'étude.

12. Revue de la réunion

La réunion est passée en revue.

13. Éléments d'information

Aucun élément d'information n'est à l'étude.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

CAUT Executive Committee
Comité de direction de l'ACPPU

89 COUNCIL CONSEIL

Procès-verbal
258e réunion du Comité de direction
(plateforme de vidéoconférence Zoom)

13 juillet 2020 – de 14 h à 16 h (HAE)

Sont présents :
Brenda Austin-Smith, présidente (UMFA)
Peter McInnis, vice-président (ST.FXAUT)
Yalla Sangaré, trésorier (APPBUSA)
James Compton, président sortant (UWOFA)
David Newhouse, représentant ordinaire (Autochtone) (TUFA)
Serge Jolicoeur, représentant ordinaire (Francophone) (ABPPUM)
Marc Schroeder, représentant ordinaire (Général) (MRFA)
Robin Whitaker, représentante ordinaire (Général) (MUNFA)
Alison Hearn, présidente, Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi (UWOFA)
Sarika Bose, présidente, Comité du personnel académique contractuel (UBCFA)
Kate Cushon, présidente, Comité des bibliothécaires et des archivistes (URFA)
Sue Blair, présidente, Comité de la négociation collective et des avantages économiques (AUNBT)
Pat Armstrong, coprésidente, Comité de l'équité (YUFA)
Momin Rahman, coprésident, Comité de l'équité (TUFA)

David Robinson, directeur général
Tony Cantin, directeur des finances, opérations et ressources humaines
Pam Foster, directrice de la recherche et de l'action politique
Margaret McGovern-Potié, adjointe exécutive au directeur général

N'a pu assister :
Laurence McFalls, représentant ordinaire (Québec) (SGPUM)

CAUT ACPPU
Brenda Austin-Smith // PRESIDENT // PRÉSIDENTE // MANITOBA
Peter McInnis // St.Francis Xavier
Yalla Sangaré // Sainte-Anne
James Compton // Western Ontario
Marc Schroeder // Mount Royal
Robin Whitaker // Memorial
David Newhouse // Trent
Serge Jolicœur // Moncton
Laurence McFalls // Montréal
Alison Hearn // Western Ontario
Sue Blair // UNB
Sarika Bose // UBC
Tim Ribaric // Brock
Pat Armstrong // York
Momin Rahman // Trent

Allocution d'ouverture et reconnaissance du territoire

La présidente informe les membres que, même si la présente réunion est virtuelle, nous accomplissons tous notre travail académique sur des territoires autochtones, des Premières nations et des Métis spécifiques. Certains de ces territoires sont régis par des traités, mais certains n'ont jamais été cédés. Elle demande aux membres de réfléchir aux conditions dans lesquelles nous occupons ces espaces, aujourd'hui et toujours.

01. Adoption de l'ordre du jour

MCINNIS/SANGARÉ : QUE l'ordre du jour soit adopté en l'état.

ADOPTÉE

02. Approbation des procès-verbaux du Comité de direction

a. Réunion du 19 juin 2020

BOSE/RAHMAN : QUE le procès-verbal de la réunion du 19 juin 2020 soit approuvé en l'état.

ADOPTÉE

03. Suivi des réunions précédentes

Aucune question ne découle des réunions précédentes.

04. Demandes de dégagement

Le directeur général rend compte de l'état des demandes de dégagement. Il indique que plusieurs membres ont demandé que l'équivalent de leurs crédits de dégagement soit déposé dans un compte de recherche qui serait administré par leur établissement.

Le Comité de direction étudie une demande de la présidente de l'ACPPU, B. Austin-Smith, pour que ses crédits de dégagement soient répartis comme suit : que l'équivalent d'un dégagement d'un cours de 3 heures-crédit soit réservé pour embaucher un membre du PAC qui la remplacera et que le montant restant soit versé dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université du Manitoba. B. Austin-Smith s'abstient de participer à la discussion et demande au président sortant, J. Compton, de la remplacer à la présidence en son absence.

COMPTON/SCHROEDER : QUE le Comité de direction approuve la demande de B. Austin-Smith pour que ses crédits de dégagement soient répartis comme suit : que l'équivalent d'un dégagement d'un cours de 3 heures-crédit soit réservé pour embaucher un membre du PAC qui la remplacera et que le montant restant soit versé dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université du Manitoba.

ADOPTÉE

J. Compton, président sortant, demande que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. J. Compton s'abstient de participer à la discussion.

SANGARÉ/WHITAKER : QUE le Comité de direction approuve la demande de J. Compton pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande du vice-président de l'ACPPU, P. McInnis, pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. P. McInnis s'abstient de participer à la discussion.

RAHMAN / BLAIR : QUE le Comité de direction approuve la demande de P. McInnis pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande du trésorier de l'ACPPU, Y. Sangaré, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Sainte-Anne. Y. Sangaré s'abstient de participer à la discussion.

HEARN / BLAIR : QUE le Comité de direction approuve la demande de Y. Sangaré pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Sainte-Anne.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande du coprésident du Comité de l'équité de l'ACPPU, M. Rahman, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Trent. M. Rahman s'abstient de participer à la discussion.

WHITAKER / ARMSTRONG : QUE le Comité de direction approuve la demande de M. Rahman pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Trent.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande du représentant ordinaire (Autochtone) de l'ACPPU, D. Newhouse, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Trent. D. Newhouse s'abstient de participer à la discussion.

HEARN / SCHROEDER : QUE le Comité de direction approuve la demande de D. Newhouse pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université Trent.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande de la présidente du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi, A. Hearn, pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. A. Hearn s'abstient de participer à la discussion.

BLAIR / BOSE : QUE le Comité de direction approuve la demande de A. Hearn pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande de la présidente du Comité des bibliothécaires et des archivistes, K. Cushon, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université de Regina. K. Cushon s'abstient de participer à la discussion.

WHITAKER / RAHMAN : QUE le Comité de direction approuve la demande de K. Cushon pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université de Regina.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande de la présidente du Comité du personnel académique contractuel, S. Bose, pour que ses crédits de dégagement soient affectés à une allocation de recherche qui sera administrée par l'Université de la Colombie-Britannique. S. Bose s'abstient de participer à la discussion.

BLAIR / SANGARÉ : QUE le Comité de direction approuve la demande de S. Bose pour que ses crédits de dégagement soient affectés à une allocation de recherche qui sera administrée par l'Université de la Colombie-Britannique.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande du président du Comité des francophones, S. Jolicoeur, pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. S. Jolicoeur s'abstient de participer à la discussion.

HEARN / WHITAKER : QUE le Comité de direction approuve la demande de S. Jolicoeur pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande de la présidente du Comité de la négociation collective et des avantages économiques, S. Blair, pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. S. Blair s'abstient de participer à la discussion.

ARMSTRONG / BOSE : QUE le Comité de direction approuve la demande de S. Blair pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande du représentant ordinaire de l'ACPPU (Général), M. Schroeder, pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. M. Schroeder s'abstient de participer à la discussion.

RAHMAN / WHITAKER : QUE le Comité de direction approuve la demande de M. Schroeder pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction étudie une demande de la coprésidente du Comité de l'équité, P. Armstrong, pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. P. Armstrong s'abstient de participer à la discussion.

BLAIR / HEARN : QUE le Comité de direction approuve la demande de P. Armstrong pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction examine une demande de la représentante ordinaire de l'ACPPU (Général), R. Whitaker, pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier. R. Whitaker s'abstient de participer à la discussion.

BLAIR / HEARN : QUE le Comité de direction approuve la demande de R. Whitaker pour que ses crédits de dégagement soient versés à titre d'équivalent d'un cours régulier.

ADOPTÉE

Le Comité de direction examine une demande du représentant ordinaire de l'ACPPU (Québec), L. McFalls, pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université de Montréal.

BLAIR / RAHMAN : QUE le Comité de direction approuve la demande de L. McFalls pour que ses crédits de dégagement soient versés dans un compte de recherche qui sera administré par l'Université de Montréal.

ADOPTÉE

Points de discussion

05. Revue de l'assemblée spéciale du Conseil

Le procès-verbal de l'assemblée spéciale du Conseil tenue le 26 juin est passé en revue. Il est noté que le mode de scrutin coordonné par les vérificateurs a été déroutant pour certains. Il a été suggéré que l'ordre du jour des futures assemblées virtuelles du Conseil intègre un élément d'enjeu visant à mobiliser les membres et peut-être à inviter un invité international ou à former un panel chargé de soulever des questions plus générales pour mobiliser les membres.

06. Projet de loi 32 de l'Alberta : *Restoring Balance in Alberta's Workplaces Act, 2020 (Loi de 2020 rétablissant l'équilibre dans les lieux de travail de l'Alberta)*

Le directeur général fait état des inquiétudes que suscite le projet de loi 32 du gouvernement de l'Alberta. Le Comité de direction discute de la façon dont l'ACPPU devrait réagir à cette nouvelle mesure législative. Il est recommandé que l'ACPPU envisage d'organiser un panel en ligne chargé de débattre de cette mesure et d'autres lois provinciales ayant des répercussions sur les droits du travail.

07. Débat sur la liberté académique

Le Comité de direction discute du scénario sur la liberté académique présenté dans le dossier de réunion.

08. Réponse à la COVID-19

Le temps à disposition ne suffit pas pour examiner ce point.

La séance est levée à 16 h (HAE).