

**IL EST
TEMPS
DE VOIR
GRAND :
LE BIEN-
FONDÉ DE
LA GRATUITÉ
SCOLAIRE**

Octobre 2016



Il est temps de voir grand est dédié aux étudiantes et étudiants de partout au Canada et dans le monde qui sont sur le terrain pour lutter pour la gratuité scolaire et aux générations d'activistes qui leurs ont ouvert la voie.

Il est temps de voir grand a été écrit par Joel Harden, et édité par Christina Muehlberger, Toby Whitfield, Sarah McCue, Peyton Veitch et Emily Niles. Nous sommes reconnaissants d'avoir aussi reçu les commentaires de Erika Shaker, Nora Loreto, Chris Roberts et Doug Nesbitt. La version française de ce rapport a été traduite par Geneviève Charest et révisée par Joel Harden, Anne-Marie Roy et Sarah McCue.

SCFP 1281

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	3
1. Notre système d'éducation postsecondaire est brisé	5
2. Nous devons tirer des leçons de notre historique	9
3. Nous devons effectuer des changements fondamentaux	12
4. La gratuité scolaire est possible	15
5. Annexes	
Le coût de la gratuité scolaire (Collèges et Universités).....	Annexe A
Canadiens pour une fiscalité équitable, « Des propositions pour générer des revenus par les Canadiens pour une fiscalité équitables ».....	Annexe B
Contrat : Dr. Gary Kachanoski et Memorial University.....	Annexe C
Contrat : Dr. Rosann O'Reilly Runte et Carleton University.....	Annexe D
Contrat : Dr. Elizabeth Cannon et University of Calgary.....	Annexe E

[traduction] « Nous avons besoin d'un système d'éducation postsecondaire qui détruit les barrières au lieu de les ériger. Une première étape cruciale consiste à lutter pour la gratuité scolaire. »

- Bilan Arte, Présidente nationale, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, 2016.

[traduction] « Ce n'est pas le temps de penser petit. »

- Bernie Sanders, 2016.

En février 2016, la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants (FCÉE) a fait de la demande pour la gratuité scolaire une priorité, principe renforcé en juin lorsque ses membres ont voté pour l'organisation d'une Journée d'action étudiante à l'échelle nationale, prévue pour le 2 novembre 2016.

Pourquoi? Parce qu'il est temps de voir grand.

Il est temps de modifier l'héritage que nous laissons au secteur de l'éducation postsecondaire ainsi qu'à notre société en général. Il est temps d'aller au-delà des réformes fragmentées qui réduisent le financement public et imposent un fardeau de dettes insurmontable aux étudiantes et étudiants. Il est temps de défendre l'accès universel à l'éducation postsecondaire publique, la justice en éducation pour toutes les apprenantes et tous les apprenants et la valeur de l'éducation publique qui contribue au bien commun.

Nous sommes conscients que la formation professionnelle et l'éducation collégiale et universitaire ne sont pas elles-mêmes gratuites; elles requièrent un investissement important. Mais le bien-fondé de la gratuité scolaire n'ignore pas les coûts de l'éducation; il cherche à réduire le coût direct pour les étudiantes et étudiants; à mettre en place un système postsecondaire qui n'a pas de barrières pour ceux et celles qui étudient ou qui travaillent sur les campus; à mettre en place un système qui est financé grâce à un système d'impôts progressifs et non un coût arbitraire. Le bien-fondé de la gratuité scolaire part de ce principe. Il continue en reconnaissant que les temps ont changé. Dans notre monde en évolution constante, l'éducation et la formation postsecondaire ne sont pas un luxe. La recherche

indique que 70 pour cent des nouveaux emplois requièrent une forme quelconque d'éducation postsecondaire;¹ et pour les emplois précaires qui dominent les 30 pour cent des emplois restants, les gens veulent avoir accès à un meilleur avenir. L'obtention d'un métier ou d'un diplôme collégial ou universitaire est nécessaire pour avoir accès à un salaire décent; de plus, l'accès à l'éducation est représentatif d'une société juste.

Toutes les étudiantes et tous les étudiants méritent d'avoir cette opportunité et la société canadienne bénéficie des compétences que les gens acquièrent à ce niveau. C'est pour ça que les frais de scolarité et l'éducation ne se combinent pas; il n'y a pas de plan « progressiste » qui inclut des frais de scolarité pour l'éducation postsecondaire, tout comme pour l'école primaire et secondaire ou le système de santé. Nous avons besoin d'un accès universel qui n'inclut pas de coût direct.

Comme l'explique aussi ce rapport, la poursuite de la gratuité scolaire fait partie de notre historique. Dans les années 1960, l'Union canadienne des étudiants a repris cette revendication provenant des générations précédentes. Ils ont défendu le précédent de gratuité scolaire que les vétérans de la Deuxième Guerre mondiale avaient gagné lorsqu'on a modifié le modèle élitiste de notre système d'éducation postsecondaire pour la première fois.

Plus récemment, les étudiantes et étudiants au Québec nous ont rappelé cet historique.² En 2012, ils ont rejeté une hausse des frais de scolarité et se sont opposés aux efforts de faire taire toute dissidence. Le gouvernement qui opposait les étudiantes et étudiants fut délogé à la suite de la plus grande mobilisation étudiante dans l'histoire du Québec. Depuis, les arguments utilisés dans les débats publics se sont transformés. Alors qu'on parlait autrefois de solutions à petite échelle pour réparer un barrage cassé, on parle maintenant d'instaurer un tout nouveau système.

¹ Collèges et instituts Canada, *La crise démographique et la pénurie de compétences avancées au Canada : Des travailleurs sans emplois et des emplois sans travailleurs*, (août 2010).

² Voir : Gabriel Nadeau-Dubois, *Tenir tête* (Montréal, LUX, 2013); « In Quebec It's Official: Mass Movement Leads to Victory for Students », commondreams.org (21 septembre 2012).

En février 2016, le gouvernement de l'Ontario a annoncé une politique de « gratuité scolaire » pour les familles dont le revenu est de 50 000 \$ ou moins par année et des rabais pour les familles dont le revenu est de 83 000 \$ ou moins par année.³ Deux mois plus tard, le Nouveau-Brunswick a introduit une loi similaire, mise en vigueur immédiatement, pour les familles dont le revenu est de 60 000 \$ ou moins.⁴

Un plan plus ambitieux a été proposé par Bernie Sanders lors de sa campagne dans la course présidentielle aux États-Unis : financer l'élimination des frais de scolarité pour les collèges d'état en imposant une taxe sur la spéculation financière (ce qui générerait 300 milliards de dollars en revenus).⁵ Cette vision a poussé la campagne d'Hillary Clinton à élaborer sa propre version de la même politique : la gratuité scolaire aux collèges d'état pour les familles dont le revenu est moindre à 85 000 \$ (ce seuil monterait à 125 000 \$ d'ici 2021).⁶

Le Chili et l'Allemagne ont ré-établi des systèmes d'éducation postsecondaire sans frais de scolarité. Pourquoi? Parce qu'on a déterminé que les frais de scolarité empêchaient l'accès à l'enseignement et que les impôts progressifs sont préférables pour redistribuer la richesse. On a adopté ce concept dans 15 autres pays qui n'ont aucun ou de minimes frais de scolarité dans leurs systèmes d'éducation postsecondaire.

Cette tendance envers la gratuité scolaire nous indique que **les étudiantes et étudiants ont de l'influence**. Les gouvernements se penchent vers des modèles de gratuité scolaire parce que les étudiantes et étudiants (et leurs alliés) se sont mobilisés et ont donné des arguments persuasifs au public général. Nous pouvons atteindre ce but partout au Canada.

Nous pouvons renverser la culture du « chacun pour soi » qui perdure depuis des décennies dans les politiques reliées à l'éducation postsecondaire publique – où les réductions fiscales et les REEE ont été favorisés au lieu d'allouer du financement public à l'éducation postsecondaire – et se rappeler que nous sommes plus puissants lorsque nous sommes uni.es. Nous pouvons dire à nos petits-enfants que nous avons lutté pour assurer leur bien-être, tout comme les générations précédentes l'ont fait pour nous. Nous pouvons être inspirés par ceux et celles qui luttent pour instaurer des systèmes d'éducation postsecondaire solides ailleurs

et bâtir un meilleur système ici. Inspirés par ces idées, nous présentons le bien-fondé de la gratuité scolaire dans les instituts professionnels, les collèges et les universités.

Bien entendu, le bien-fondé de la gratuité scolaire fait fâcher les dirigeantes et dirigeants du secteur de l'éducation postsecondaire au Canada; les politiciennes et politiciens, les dirigeantes et dirigeants de campus et les consultantes et consultants qui défendent le statu quo. Ils prétendent que la gratuité scolaire donne un avantage aux étudiantes et étudiants « bien nantis » et détournent l'argent public envers un « bien privé ». Ils disent que la gratuité scolaire « coûte cher » à un moment où notre société « ne peut se le permettre ».⁷

Mais c'est le contraire qui est véridique. Notre système d'éducation postsecondaire actuel bénéficie aux étudiantes et étudiants à revenu élevé et gaspille des milliards de dollars sur des stratégies inefficaces. De gros bonus et salaires sont alloués à ceux et celles qui dirigent les établissements d'enseignement postsecondaire et aux banques qui profitent de notre système dysfonctionnel d'aide financière aux études. S'ils disent que le système fonctionne bien, ça ne devrait pas être surprenant; il fonctionne bien pour eux.

On laisse de côté les étudiantes et étudiants qui ont des dettes écrasantes et les établissements d'enseignement postsecondaire qui ont grandement besoin de financement. On laisse de côté ceux et celles qui sont les plus marginalisés sur les campus : les étudiantes et étudiants autochtones, racisés, internationaux, qui ont un handicap, queer et trans, et les travailleuses et travailleurs qui ont des emplois précaires. On laisse de côté les opportunités et les espaces qui encouragent la recherche libre en raison de la commercialisation de la recherche et du contrôle que les sociétés ont sur les ressources des campus.

Un modèle de gratuité scolaire, en revanche, nous ramène à un temps où notre système d'éducation postsecondaire continuait de grandir grâce à un système d'impôt plus progressif et d'un financement public important. Une approche prônant la gratuité scolaire permet d'offrir des meilleurs services sur les campus, des salaires plus justes, et de réinvestir dans le financement de base pour l'éducation postsecondaire considérant à quel point les frais de scolarité ont grimpé.

³ La « gratuité scolaire » est écrit entre guillemets car cette initiative demeure sujette à un examen des moyens pour la population étudiante ontarienne dont les revenus sont les plus faibles. Voir : Gouvernement de l'Ontario (Ministère des finances), « Accroître l'accès à l'éducation postsecondaire », Budget de l'Ontario de 2016 (25 février 2012); Nora Loreto, « Ontario Liberal Promise of Free Tuition Could Usher in Long-Held Dream of Privatizing the System » Rabble.ca (26 février 2012); Ashley Csanady, « Sure, There Are (Some) Catches, but Ontario Really is Getting Free Tuition for Low-Income Students. Here's How », National Post (29 février 2016); Alex Usher, « When is Free Tuition Free? » (billet de blogue, 1 mars 2016).

⁴ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (Cabinet du premier ministre), « Accès gratuit aux études pour les familles à faible et à moyen revenu » (14 avril 2016); Gouvernement du Nouveau-Brunswick (Services financiers pour étudiants, Éducation postsecondaire, Formation et Travail), « Programme d'aide aux études » (14 avril 2016).

⁵ Robert Pollin et al. « The Revenue Potential of a Financial Transaction Tax for U.S. Capital Markets » (PERI Institute, University of Massachusetts, mars 2016).

⁶ La campagne de Clinton a promis l'élimination immédiate des frais de scolarité pour les familles qui ont un revenu moindre à 85 000 \$ par année. D'ici 2012, cette mesure s'étendra aux familles dont le revenu est moindre à 125 000 \$ par année. Voir : <https://www.hillaryclinton.com/issues/college/>

⁷ Voir : Jeff Collins et Ben Eisen, « Free Tuition No Magic Bullet » (7 janvier 2015); Alex Usher, « Yet More Reasons Free Tuition is a Bad Idea » (4 novembre 2014).

À quel prix? 10,2 milliards de dollars, ou 0,6 pour cent du PIB canadien.⁸ Pour financer cet investissement, nous appuyons le plan de création de revenus proposé dans « l'Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral de 2016 » et les recommandations faites par les Canadiens pour une fiscalité équitable. Ces recommandations incluent un gouvernement qui respecte ses promesses, la redistribution des dépenses publiques actuelles et l'introduction de mesures d'impôt progressif.

1. Notre système d'éducation postsecondaire est brisé;
2. Nous devons tirer des leçons de notre historique;
3. Nous devons effectuer des changements fondamentaux;
4. La gratuité scolaire est possible.

1. Notre système d'éducation postsecondaire est brisé

Le bien-fondé de la gratuité scolaire fait fâcher les dirigeantes et dirigeants du secteur de l'éducation postsecondaire au Canada. Pourquoi? Parce que selon eux, notre système d'éducation postsecondaire fait l'envie du monde.

Le Canada, affirment-ils, a un grand taux de participation au postsecondaire. En 2014-2015, un tiers des jeunes âgés de 19 ans étaient inscrits à l'université tandis qu'un quart d'entre eux étaient inscrits au collège.⁹ Les crédits d'impôt et les programmes d'aide financière actuels, disent-ils, rendent le système d'éducation postsecondaire abordable. En effet, un analyste affirme que les étudiantes et étudiants paient une somme nette de zéro dollars pour les frais de scolarité lorsqu'on prend en compte tous les types d'aide financière, ce qui démontrerait difficilement la nécessité de faire des changements fondamentaux.¹⁰

Cette belle image, par contre, cache une réalité qui n'est pas belle à voir. Alors que plusieurs Canadiennes et Canadiens accèdent à l'éducation postsecondaire, ils le font à un coût exorbitant. De 2001 à 2014, les revenus provenant des frais de scolarité dans les collèges ont plus que doublé (une hausse de 214 pour cent);¹¹ et de 2000 à 2015, les revenus provenant des frais de scolarité dans les universités ont presque triplé (une hausse de 268 pour cent).¹² Cette

tendance a eu pour conséquence de mener à une forte hausse de l'endettement étudiant.

En 2012, la dernière année pour laquelle nous avons des données, l'endettement étudiant public était de 28 milliards de dollars (comparé à 19,6 milliards de dollars en 1999)¹³, mais ce chiffre ne prend pas en compte les prêts privés ou la totalité des coûts pour certains programmes qui sont plus chers (comme l'aviation, l'ingénierie, le droit, la dentisterie, la pharmaceutique ou la médecine). Évidemment, les programmes d'aide financière aux études n'ont pas freiné l'accumulation de dettes à des montants sans précédent. Plutôt, alors que certaines mesures sont utiles, un système sans queue ni tête fédéral-provincial d'aide financière aux études gaspille les fonds publics tout en imposant un fardeau financier indu aux nouveaux diplômés.¹⁴

En 2011, 42 pour cent des Canadiennes et Canadiens âgés de 20 à 29 ans vivaient chez leurs parents, comparé à 27 pour cent en 1981.¹⁵ En 2013-2014, 203 887 diplômés ne pouvaient pas faire de paiement sur leur prêt étudiant alors qu'on doit avoir un revenu brut de moins de 20 000 \$ pour pouvoir faire cette demande.¹⁶ En mai 2016, le directeur parlementaire du budget a indiqué que ce sont surtout les Canadiennes et Canadiens à revenu élevé qui accèdent à l'éducation postsecondaire; en effet, 60 pour cent des étudiantes et étudiants proviennent du 40 pour cent des gens aux revenus les plus élevés.¹⁷

Nous savons aussi que ces barrières économiques ne font que s'ajouter à d'autres formes de discrimination. Pour les étudiantes et étudiants autochtones, on parle de promesses brisées. En 2011, Statistiques Canada a déterminé que la moitié des adultes autochtones âgés de 25 à 64 ans avaient obtenu un diplôme d'études postsecondaires, tandis que près du deux-tiers de la population non-autochtone en avait fait de même.¹⁸ L'étude a aussi démontré que les Autochtones qui ont obtenu un diplôme d'études postsecondaires proviennent surtout des instituts professionnels et des collèges et qu'ils sont sous-représentés dans les universités. Il y a un lien entre cette réalité et la barrière que représente les frais de scolarité élevés.

Certains d'entre vous vont sûrement se demander : « Mais les gens autochtones n'ont-ils pas droit à une éducation postsecondaire gratuite suite aux obligations issues de traités? » Bien que ce soit le cas pour ceux et celles

⁸ Voix l'annexe A de ce rapport pour les détails.

⁹ Statistiques Canada, *Indicateurs de l'éducation au Canada : une perspective internationale* (28 avril 2016).

¹⁰ Alex Usher, « *Canadian Students Pay Net Zero Tuition* » (22 avril 2014); Alex Usher, « *The Implications of Net Zero Tuition* » (23 avril 2014).

¹¹ Statistiques Canada, CANSIM 477-0060 (2016).

¹² Statistiques Canada, CANSIM 477-0058 (2016).

¹³ Statistiques Canada, *Enquête sur la sécurité financière* (24 février 2014).

¹⁴ Jordan MacLaren, *It's Complicated: An Interprovincial Comparison of Student Financial Aid* (Centre canadien de politiques alternatives : juillet 2014).

¹⁵ Anne Milan, *La diversité parmi les jeunes adultes qui vivent avec leurs parents*, (Statistiques Canada : 15 juin 2016).

¹⁶ Gouvernement du Canada, *Rapport statistique : Programme canadien de prêts aux étudiants* (2013-2014).

¹⁷ Bureau du Directeur parlementaire du budget, *Dépenses fédérales pour l'éducation postsecondaire* (5 mai 2016).

¹⁸ Statistiques Canada, « Le niveau de scolarité des peuples autochtones au Canada », *Enquête nationale auprès des ménages, Recensement 2011* (2013)

qu'on considère des « indiens inscrits » qui vivent sur des réserves, ça ne s'applique pas aux Métis, aux Inuits et aux Autochtones qui ne vivent pas sur les terres des réserves. Et même pour ceux et celles qui y ont droit, le piètre historique du Canada lorsque vient le temps de respecter ses obligations issues de traités a nuï aux étudiantes et étudiants autochtones. Le Programme d'aide aux étudiants de niveau postsecondaire (PAENP) fut mis sur pied pour aider les communautés autochtones à financer les étudiantes et étudiants au postsecondaire, mais le nombre d'étudiantes et étudiants financés par le programme a diminué de façon constante (de 22 938 en 1997 à 18 729 en 2009) à cause d'un plafond de financement de 2 pour cent qui perdure depuis 20 années.¹⁹

À cause de cela, les Premières nations font face à un choix cynique à chaque année lorsqu'elles doivent décider qui sera financé par les transferts du PAENP, tandis que plusieurs sont laissés de côté; en 2016, plus de 10 000 étudiantes et étudiants autochtones étaient en attente pour le PAENP. Le premier ministre Trudeau a promis d'éliminer le plafond du PAENP et d'investir 50 millions de dollars supplémentaires au programme par année,²⁰ mais n'a pas tenu sa promesse lors du budget fédéral de 2016.²¹ Entretemps, les gens autochtones sont aux prises avec la pauvreté causée par des décennies de promesses issues de traités brisées. Un meilleur accès à l'éducation postsecondaire pour les jeunes autochtones pourrait aider à changer cette situation. Les tendances démographiques nous indiquent que la population des jeunes autochtones augmente trois fois plus rapidement que la moyenne nationale, mais les politiques gouvernementales visant à leur donner une plus grande autonomie sont bloquées.

Pour les autres étudiantes et étudiants racisés,²² dont les familles ont disproportionnellement un faible revenu, les frais de scolarité élevés renforcent les barrières existantes à l'éducation postsecondaire.²³ Ce sont les gens à la peau noire et à la peau brune qui sont les plus susceptibles d'être pauvres au Canada, et les frais de scolarité élevés aggravent

ce problème. Charles C. Smith a démontré comment cette tendance se maintient dans les écoles de droit canadiennes alors que la hausse exponentielle des droits de scolarité dissuade les étudiantes et étudiants racisés de faire changer une profession qui est principalement blanche.²⁴ Mais comme la Clinique juridique africaine canadienne l'a fait remarquer, cela commence avec les politiques « d'écoles sécuritaires » et de « tolérance zéro » au primaire et au secondaire qui mènent à un plus haut taux de décrochage parmi les jeunes racisés.²⁵ Trop souvent, ces politiques sont appliquées aux individus sans considérer les enjeux sociaux et les problèmes structureux qui créent des barrières avant même que les étudiantes et étudiants racisés n'arrivent à l'éducation postsecondaire.

Pour ceux et celles qui y accèdent, le racisme systémique est partout : sous-représentation des gens racisés en tant que professeur.es, bibliothécaires et personnel de soutien à temps plein et surreprésentation dans les emplois peu rémunérés; l'absence relative d'une analyse sérieuse de la race dans les cours offerts, ou d'appuis adéquats pour les étudiantes et étudiants qui font des études critiques concernant la race; et de multiples incidents de racisme sur les campus.²⁶ L'émergence accrue des conversations portant sur « la guerre globale contre le terrorisme » a aussi mené à une augmentation de l'islamophobie visant les étudiantes et étudiants musulmans ou arabes. Les frais de scolarité constituent une autre barrière pour ceux et celles qui font face aux enjeux systémiques et constants du racisme au Canada.

Les étudiantes et étudiants qui ont un handicap, qu'il soit physique ou mental, font aussi face à des obstacles uniques par rapport aux frais de scolarité. Ils ont souvent besoin de temps supplémentaire pour compléter leurs études postsecondaires puisqu'ils ont une charge de cours réduite et qu'ils ont besoin de services particuliers qui ne sont souvent pas offerts sur les campus.²⁷ Le fait d'avoir besoin d'étudier plus longtemps et de ne pas recevoir le soutien dont on a besoin est exacerbé par un système d'éducation

¹⁹ L'Assemblée des Premières nations, « Fact Sheet: First Nations Postsecondary Education » (s.d.).

²⁰ Parti libéral du Canada, « Nouveaux investissements pour financer l'éducation postsecondaire des étudiantes et étudiants autochtones » (2015).

²¹ Bilan Arte, « Trudeau Fails to Deliver on Election Promise to Support Postsecondary Students », rabble.ca, (26 mai 2015).

²² Le terme « étudiante racisée » ou « étudiant racisé » désigne ceux et celles à qui l'on donne l'identité construite culturellement d'une certaine « race » à cause de leur apparence physique, leurs pratiques culturelles ou de nos présomptions sociales. Ce processus de racisation, cependant, est basé sur un mythe biologique : les êtres humains ne sont pas divisés en catégories définitives selon la couleur de leur peau, la forme de leurs yeux, leur type de cheveu ou leurs pratiques culturelles.

La race reste pourtant une catégorie dominante dans notre société et est liée à des formes historiques de préjudice, de discrimination et d'oppression. Elle est aussi liée aux présomptions de la suprématie blanche, qui présume que la « blancheur » est « normale » ou « appropriée ». La sensibilisation anti-raciste débute en reconnaissant que la race est une construction sociale et en défiant le racisme : ceci est préférable aux démarches qui promouvoient un système qui « ne prend pas la race en compte ».

Pour plus d'informations, voir : University of Guelph (Human Rights and Equity Office), « Understanding Racialization: Creating a Racially Equitable University » (s.d.); Elizabeth 'Betita' Martinez, « What is White Supremacy? » dans l'ouvrage édité par Chris Crass et Catalyst Project, *Catalyzing Liberation Toolkit* (s.d.).

²³ Gouvernement du Canada (Emploi et Développement social Canada), *Aperçu de la racialisation de la pauvreté au Canada* (16 août 2013).

²⁴ Charles C. Smith, « Tuition Fee Increases and the History of Racial Exclusion in Canadian Legal Education » (décembre 2004).

²⁵ Clinique juridique africaine canadienne, « ACLC Policy Papers » (s.d.).

²⁶ Sefanit Habtemariam et Sandy Hudson, « Canadian Campuses Have a Racism Problem », *Toronto Star* (1 mars 2016); Claire Theobald, « Racist Posters at University of Alberta Tell Men With Turbans to go 'Back Where You Came From' », *National Post* (20 septembre 2016). Harriet Eisenkraft, « Racism in the Academy », *University Affairs* (12 octobre 2010).

²⁷ Comité sénatorial permanent des affaires sociales, des sciences et de la technologie, « Ouvrir la porte : Surmonter les obstacles aux études postsecondaires au Canada » (décembre 2011), pp. 28-31; Liam Kil Murray, Neil Faba et Laurie Alphonse, « Accès aux documents scolaires pour les étudiant(e)s incapables de lire les imprimés », Rapport pour l'Association nationale des étudiant(e)s handicapé(e)s au niveau postsecondaire (mai 2005).

postsecondaire qui comporte des frais de scolarité élevés; cela pourrait expliquer pourquoi les étudiantes et étudiants qui ont un handicap, tout comme les étudiantes et étudiants autochtones, font surtout des études dans les instituts professionnels et les collèges, où les frais de scolarité sont plus bas et les programmes sont moins longs. Le taux de chômage élevé parmi les étudiantes et étudiants qui ont un handicap empire la situation de ceux et celles qui ont dû contracté un plus grand montant de dettes puisqu'ils ont passé plus de temps aux études.²⁸

Les étudiantes et étudiants internationaux se font exploiter excessivement puisqu'ils doivent payer des frais de

scolarité différentiels comparés à ceux des étudiantes et étudiants canadiens. Vers la fin des années 1970, le gouvernement fédéral a propagé l'idée d'avoir des frais de scolarité différentiels pour les étudiantes et étudiants internationaux afin de faire augmenter les revenus des collèges et des universités. En 1982, six des 10 provinces avaient retenu cette option. Aujourd'hui, toutes les provinces permettent d'avoir des frais de scolarité différentiels et les inscriptions des étudiantes et étudiants internationaux au postsecondaire ont triplé entre 1992 et 2014.²⁹ La table 1 illustre à quoi ces frais équivalent pour trois semestres dans différents programmes d'études postsecondaires en Ontario :

TABLE 1 : FRAIS DE SCOLARITÉ DIFFÉRENTIELS (2016-2017)

ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT	FRAIS DE SCOLARITÉ POUR LES ÉTUDIANT.ES CANADIENS	FRAIS DE SCOLARITÉ POUR LES ÉTUDIANT.ES INTERNATIONAUX
St. Lawrence College (Kingston, Ont.) – Gestion de l'information de la santé	5 700,36 \$	26 475 \$
Collège Seneca – Technologie de l'aviation	18 214 \$	71 723 \$
Université d'Ottawa – Common Law	26 560 \$	68 201,19 \$
McMaster University – Médecine	27 531,77 \$	95 955,02 \$
Nova Scotia College of Art and Design – Diplôme post baccalauréat en design	3 822 \$	17 678 \$
University of British Columbia – B.Éd.	11 331,60 \$	48 958,20 \$
McGill University – Baccalauréat ès arts	2 328 \$ (résidents du Québec)	15 942,90 \$

Source : Données sur les frais de scolarité pour les établissements d'enseignement mentionnés.

Pour les étudiantes et étudiants queer et trans, les frais de scolarité élevés aggravent l'oppression à laquelle ils et elles font face. La BC Poverty Reduction Coalition (Coalition pour réduire la pauvreté de la Colombie-Britannique) a récemment mené une étude qui a souligné le taux élevé de pauvreté chez les jeunes queer et trans.³⁰ Un jeune sur quatre a affirmé avoir été expulsé de sa maison en raison de conflits familiaux sévères et ces jeunes sont cinq fois plus à risque que les jeunes hétérosexuels d'aller au lit le ventre creux. S'ils se rendent au niveau postsecondaire, les étudiantes et étudiants trans manquent d'accès à des toilettes sécuritaires et à des interventions médicales et des adaptations essentielles. Les frais de scolarité représentent une autre barrière pour ceux et celles qui ne se soustraient pas aux concepts de l'hétéronormativité ou de la binarité homme/femme.

Notre portrait du système de l'éducation postsecondaire ne serait pas complet sans prendre en compte la prévalence grandissante des emplois temporaires peu rémunérés sur les campus. Le secteur postsecondaire du Canada emploie près de 400 000 personnes, dont la minorité sont du personnel de soutien, des bibliothécaires, des professeurs ou des administratrices et administrateurs à temps plein. Mais aujourd'hui, 24 pour cent des emplois dans les collèges sont temporaires, et ce chiffre atteint 39 pour cent pour les universités.³¹

Parmi eux, l'on retrouve les préposé.es au nettoyage, les travailleuses et travailleurs dans les services alimentaires et les chargé.es de cours contractuels, qui reçoivent des salaires minimaux malgré le fait qu'ils offrent des services essentiels. Comme l'a révélé un documentaire récent de la CBC, la plupart des étudiantes et étudiants de premier

²⁸ Martin Turcotte, « Les personnes avec incapacité et l'emploi » Statistiques Canada : Regards sur la société canadienne (3 décembre 2014).

²⁹ Statistiques Canada, CANSIM 477-0019 (novembre 2015).

³⁰ BC Poverty Reduction Coalition, « Poverty is a Queer and Trans Issue » (2015). Pour un rapport national similaire, voir : Egale Canada Human Rights Trust, « Every Class in Every School: Final Report on the First National Climate Survey on Homophobia, Biphobia and Transphobia in Canadian Schools », (2011).

³¹ SFCP National, « Profil du secteur : Postsecondaire » (11 juin 2015).

cycle sont instruits par des chargés de cours qui ont des contrats à court terme.³² Kimberly Ellis Hale, une chargée de cours contractuelle en sociologie à l'université Wilfred Laurier (une mère monoparentale de deux enfants) a déclaré ceci [traduction] : « *Je ne pensais jamais être dans cette situation, où à tous les quatre mois, je me demande comment je vais nourrir ma famille.* »

Pourtant, comme les tables 2 et 3 le démontrent, il y en a qui reçoivent des salaires très élevés dans notre système d'éducation postsecondaire public :

TABLE 2 : RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTES ET DIRIGEANTS D'UNIVERSITÉS (2016)³³

NOM	POSITION	ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT	RÉMUNÉRATION (2016)
William Moriarty	Ancien président, PDG	Société de gestion des actifs de l'University of Toronto	1 475 281,14 \$
M. Elizabeth Cannon	Présidente	University of Calgary	943 000 \$
David H. Turpin	Président	University of Alberta	888 000 \$
Arvind Gupta	Ancien président	University of British Columbia	598 942 \$
Gary Kachanoski	Président	Memorial University	483 276 \$
Richard Florizone	Président	Dalhousie University	449 929 \$

Sources : Gouvernement de l'Ontario, Liste de divulgation des traitements, 2016; [University of Calgary 2015-16 « Consolidated Financial Statements »](#) (voir la note 21, « Salary and Employee Benefits »); [University of Alberta 2015-2016 « Consolidated Financial Statements »](#) [voir la note 18 : « Salaries and Employee Benefits »]; « [UBC Public Sector Executive Compensation Reporting » \(2015-2016\)](#); « [Dalhousie University Public Sector Compensation Disclosure » 2016](#), Contrat (2012) : Dalhousie University et Dr. Richard E.J. Florizone; Contrat (2014) : Memorial University et Dr. Gary Kachanoski.

³² Ira Basen, "Most University Undergrads Now Taught by Poorly Paid Part-timers", *CBC News* (September 7, 2014); Mary Wiens, "More Contract Work in Postsecondary Education - A Former Bastion of Secure Work", *CBC News* (March 5, 2015); Cynthia Field and Glen A. Jones, *A Survey of Sessional Faculty in Ontario Publicly-Funded Universities* (Centre for the Study of Canadian and International Higher Education: April 2016).

³³ Le salaire de Moriarty avait augmenté de 550 pour cent depuis 2009 (lorsque son salaire était de 268 178,81 \$) et il a annoncé qu'il allait prendre sa retraite de l'University of Toronto Asset Management Corporation (UTAM) le 15 avril 2016. UTAM gère le fonds de dotation, le fonds de fiducie maîtresse des pensions et le fonds commun de placements à court terme de l'université de Toronto (un total d'actifs de 8,1 milliards de dollars en 2015). Les membres de l'exécutif de l'UTAM touchaient les quatre salaires les plus élevés du secteur de l'éducation postsecondaire en Ontario, qui équivalaient à près de 3,1 millions de dollars. Ce montant pourrait financer la gratuité scolaire pour les collèges au Yukon et dans les Territoires-du-Nord-Ouest.

Dr. Arvin Gupta a démissionné de la UBC après une dispute interne (voir : Brian Hutchinson, « [Former UBC President Breaks Silence About Mysterious Resignation](#) », *The National Post* (29 janvier 2016)). Mais la situation de Dr. Gupta fait partie d'une tendance à long terme : 18 président.es universitaires ont soit démissionné ou été renvoyés dans les 10 dernières années (voir : « [UBC President's Resignation Latest in Trend of Failed University Leaders](#) », *CBC News* (21 août 2015)). Dr. Gupta a été remplacé de façon provisoire par Dr. Martha Piper (une ancienne présidente de la UBC) et définitivement par Dr. Santa J. Ono le 15 août 2016. La UBC a une obligation contractuelle de payer le salaire de Dr. Gupta pour l'année académique 2016-2017.

TABLE 1: RÉMUNÉRATION DES PRÉSIDENTES ET PRÉSIDENTS DES COLLÈGES COMMUNAUTAIRES (2016)³⁴

NOM	POSITION	ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT	RÉMUNÉRATION (2016)
Christopher Whitaker	Président	Humber College	455 256,76 \$
David Agnew	Président	Seneca College	412 737,69 \$
John Tibbets	Président	Conestoga College	411 369,85 \$
Anne Sado	Présidente	George Brown College	360 951,40 \$
Kathy Kinloch	Présidente	British Columbia Institute of Technology	300 079 \$
Stephanie Forsyth	Ancienne présidente	Red River College	256 726 \$

Sources : Gouvernement de l'Ontario, Liste de divulgation des traitements, 2016; *Winnipeg Free Press*; *Board of Governors, BCIT*.

Les dirigeantes et dirigeants de l'éducation postsecondaire insistent que ces salaires sont requis pour recruter les meilleurs talents. Mais pour les étudiantes et étudiants ainsi que leurs parents qui doivent faire face aux hausses de frais de scolarité, ces salaires exécutifs extravagants sont choquants. Cela envoie aussi un message clair aux travailleuses et travailleurs dans les établissements d'éducation postsecondaire : garder les campus organisés, sécuritaires et accessibles importe peu; l'enseignement et la recherche sont aussi des préoccupations secondaires. Ce qui importe est d'attirer des dirigeantes et dirigeants de haute qualité et de payer très cher pour le faire. Ceux qui sont en charge ne saisissent pas l'absurdité de cette situation.

On remarque aussi un autre problème : la culture des bénéfices et avantages pour les dirigeantes et dirigeants a évolué en lien avec la participation croissante des sociétés dans le système d'éducation postsecondaire. Par le passé, les sociétés ont manifesté un intérêt pour le secteur de l'éducation postsecondaire afin de recruter des travailleuses et travailleurs et élargir leurs différentes capacités de recherche. Mais à cause des grandes compressions budgétaires, la participation des sociétés sur les campus a atteint de nouveaux sommets. Alors que les établissements d'enseignement ont des difficultés à trouver du financement, on remarque souvent que les PDGs d'entreprise privées jouent un rôle important dans la gouvernance des campus et influencent les priorités et les résultats de recherche. Nous en sommes rendus au point où, comme l'explique une étude : « [l]a vraie question est de savoir à quel point la corporatisation de la gouvernance a influencé les priorités

des universités et des collèges pour refléter celles du secteur corporatif. »³⁵

Des frais élevés, une dette qui grimpe en flèche, un accès inégal et des emplois temporaires ou précaires : ce ne sont pas les caractéristiques d'un système d'éducation postsecondaire de haute qualité. Malgré ce que disent les défenseurs du statu quo, notre système d'éducation postsecondaire est brisé et on doit le réparer.

2. Nous devons tirer des leçons de notre historique

Comment c'est arrivé? Un examen de l'historique de notre système d'éducation postsecondaire nous aidera à répondre à cette question.

Les frais de scolarité et l'endettement étudiant élevés d'aujourd'hui résultent d'un changement important dans notre système d'éducation postsecondaire. Au fil du temps, comme on l'a noté plus tôt, il a passé d'un système qui bénéficiait d'un financement public important à un modèle qui repose plus particulièrement sur les frais de scolarité. Ce changement a mené aux problèmes auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui.

Le système d'éducation postsecondaire au Canada a connu une première expansion dans les années suivant la Deuxième Guerre mondiale. En reconnaissance de leur

³⁴ Le salaire fourni ici pour la Dr. Stephanie Forsyth est représentatif de son niveau en 2014. Selon le *Winnipeg Free Press*, Dr. Forsyth a quitté Red River College « sous le voile du secret » après avoir soumis plusieurs comptes de dépenses questionnables (incluant un cas de granit 'de surplus' provenant d'un projet de construction du campus qui a été utilisé pour la résidence du Dr. Forsyth) et avoir renvoyé 16 cadres supérieurs en 4 ans. Voir : « [RRC Discloses New President's Salary: \\$225K](#) », *Winnipeg Free Press* (17 août 2015).

³⁵ Association canadienne des professeures et professeurs d'université, « Qui siège à votre conseil d'administration? », *Bulletin de l'ACPPU* vol. 63; num. 7 (septembre 2016), p. 17.

service militaire, le gouvernement fédéral a octroyé des subventions couvrant les frais de scolarité et les coûts de la vie des soldats à leur retour au pays. De 1945 à 1946, les inscriptions universitaires (les collèges n'existaient pas à ce moment) ont augmenté de 46 pour cent alors que 20 000 vétérans se sont ajoutés au système. L'année d'après, plus de 35 000 vétérans se sont inscrits.³⁶

Selon la *Loi constitutionnelle* du Canada de 1867, ce sont les provinces qui ont la responsabilité d'administrer l'éducation postsecondaire. Mais c'était le gouvernement fédéral qui a financé un système de gratuité scolaire pour les vétérans et qui a conservé un rôle important plus tard dans le financement universitaire et l'aide financière aux études. Presque instantanément, notre système d'éducation postsecondaire a changé. Traditionnellement, comme le note un historien, notre système [traduction] : « ...éduquait les enfants de l'élite politique; [et] servait d'écoles « de bonnes manières » pour leurs filles et préparait leurs fils à être admis dans les professions libérales. »³⁷

L'arrivée des vétérans sur ces campus a changé cette culture élitiste. Tel que l'explique une étude [traduction] : « ...les vétérans qui sont devenus des étudiants étaient plus vieux que les étudiants typiques de l'avant-guerre et plusieurs d'entre eux provenaient de la classe ouvrière ... Puisqu'ils venaient d'avoir mené la guerre contre le fascisme, ils se sont opposés à l'élitisme et à la bigoterie, surtout au sein du système des fraternités. »³⁸

Les vétérans ont été suivis d'une vague importante d'inscriptions au postsecondaire; au début, les inscriptions ont grimpé de 71 pour cent entre les années 1941 et 1951.³⁹ Mais plus tard, entre les années 1960 et 1975, les inscriptions au postsecondaire ont augmenté de 300 pour cent, incluant une augmentation remarquable chez les femmes (dont la proportion était de 24 pour cent en 1960 et de 44 pour cent en 1975).⁴⁰ Alors qu'on défiait la culture élitiste des campus, le public a demandé aux politiciennes et politiciens d'offrir une éducation accessible, ce qui signifiait à cette époque aucun ou de minimes frais de scolarité. Cela a mené à une lutte intense au cours des deux prochaines décennies. Les étudiantes et étudiants ont demandé à avoir un système à coûts minimes, comme on l'avait fait pour les vétérans, alors que la plupart des politiciennes et politiciens privilégiaient un système où les frais de scolarité réduits et l'aide financière étaient disponibles seulement à « ceux et celles qui sont dans le besoin ».

En 1965, l'Union canadienne des étudiants (qui a précédé la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants) a mené une Journée d'action nationale lors du 27 octobre. Cette action était motivée par une vision « d'accessibilité universelle » en proposant l'élimination des frais de scolarité.

On a présenté cette idée en tant que manière de permettre [traduction] « de développer le potentiel humain à son maximum ». ⁴¹ Les étudiantes et étudiants se sont mobilisés et ont fait échouer le plan fédéral de doubler les frais de scolarité. Les frais de scolarité ont été gelés et ont seulement été augmentés graduellement au cours de la décennie suivante. En 1967, les gouvernements fédéral et provinciaux ont élaboré un modèle de partage des coûts 50/50 pour l'éducation postsecondaire. Il a été décidé que les provinces seraient responsables des politiques, des programmes et du financement alors que le gouvernement fédéral verserait une somme égale aux contributions provinciales. Le gouvernement fédéral serait aussi en charge d'administrer le programme canadien de prêts aux étudiants, en plus d'autres programmes d'aide financière aux études.

En 1976, le Canada est allé encore plus loin lorsqu'il a ratifié le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels. Comme l'Article 13(1-2) du Pacte l'a clairement indiqué, cela donnait une piste pour les politiques en éducation :

Article 13 :

- 1.** *Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à l'éducation... Ils conviennent en outre que l'éducation doit mettre toute personne en mesure de jouer un rôle utile dans une société libre, favoriser la compréhension, la tolérance et l'amitié entre toutes les nations et tous les groupes raciaux, ethniques ou religieux et encourager le développement des activités des Nations Unies pour le maintien de la paix.*
- 2.** *Les États parties au présent Pacte reconnaissent qu'en vue d'assurer le plein exercice de ce droit... [l'éducation postsecondaire] doit être rendu accessible à tous en pleine égalité, en fonction des capacités de chacun, par tous les moyens appropriés et notamment par l'instauration progressive de la gratuité scolaire.*⁴²

³⁶ Glen Jones, « An Introduction to Higher Education in Canada », dans l'ouvrage édité par K.M. Joshi et Saeed Paivandi, *Higher Education Across Nations* vol. 1 (Delhi : B.R. Publishing, 2014), p.12.

³⁷ H.B. Neatby, « The Historical Perspective », *Governments and Higher Education: The Legitimacy of Intervention* (Toronto : Higher Education Group, Ontario Institute for Studies in Education, 1987).

³⁸ Nigel Moses, *All That Was Left: Student Struggle for Mass Student Aid and the Abolition of Tuition Fees in the Province of Ontario 1946-1975* (dissertation de doctorat, University of Toronto, 1995).

³⁹ D.M. Cameron, *More Than an Academic Question: Universities, Government and Public Policy in Canada* (Halifax : Institute for Research on Public Policy, 1991).

⁴⁰ Statistiques Canada, « L'Éducation au Canada » [Tables archivées, Descriptions] (1974, 1975, 1976).

⁴¹ Voir : Robert F. Cliff, « The Fullest Development of Human Potential: The Canadian Union of Students 1963-1969 » (thèse de maîtrise, University of British Columbia, 2002).

⁴² Tel que cité dans CFS-Ontario, « Info-fiche - Gratuité de l'éducation postsecondaire en Ontario : les arguments en faveur de l'élimination des frais de scolarité » (décembre 2015).

En 1976, les frais de scolarité coûtaient dans les centaines de dollars et la plupart des politiciennes et politiciens canadiens avaient utilisé le système. On pouvait s'imaginer un changement envers la gratuité scolaire. Malheureusement pour les étudiantes et étudiants d'aujourd'hui, les dirigeantes et dirigeants du système d'éducation postsecondaire nous ont mené dans une autre direction.

La crise énergétique et la crise économique qui en a résulté au début des années 1970 ont ramené les hausses de frais de scolarité. En 1977, le gouvernement fédéral a annulé son accord de partage des coûts pour l'éducation postsecondaire et a créé un système beaucoup plus limité de transferts de points d'impôts et de transferts en espèces intitulé « Financement des programmes établis ».

C'est à ce moment que notre système d'éducation postsecondaire (ainsi que les services publics en général) a commencé à se détériorer. De 1986 à 1996, les paiements pour les transferts fédéraux à l'éducation postsecondaire ont baissé de 8 milliards de dollars en tout, une compression budgétaire qui a augmenté en 1996. C'est alors que le financement fédéral pour l'éducation postsecondaire a connu des compressions budgétaires sans précédent; on a prétendu que ces mesures avaient pour but d'arriver à une plus grande équité. En 1994, Lloyd Axworthy, le ministre du Développement des ressources humaines, a promis « [l]a réforme globale du filet de sécurité sociale » pour bâtir une société plus juste. « *C'est comme si notre société* », a-t-il déclaré, « *comptait un groupe de personnes qui conduisent de longues limousines aux fenêtres teintées et ignorent les sans-abri autour d'eux. Le temps est venu d'arrêter cette voiture, d'en ouvrir les portes et de permettre à tous les Canadiens ... d'y monter pour aller de l'avant et se lancer vers l'avenir.* »⁴³

Deux ans plus tard, les services publics canadiens étaient changés pour toujours. Le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS) d'Axworthy a combiné la santé, les programmes sociaux et l'éducation postsecondaire en un seul mécanisme de financement global, tout en supprimant les standards nationaux qui avaient été développés au cours de décennies de débats sur les politiques publiques. Le TCSPS a réduit les transferts fédéraux de 10,9 milliards de dollars (comparé à leurs niveaux en 1993-1994), ce qui équivaut à une réduction sans précédent de 18,1 pour cent. Pour l'éducation postsecondaire, cela représente une perte de 2,29 milliards

de dollars durant cette même période de temps, ce qui a mené à des manques de financement sur les campus.⁴⁴ Ceci a mené à une période durant laquelle les provinces (en commençant par l'Ontario) ont permis aux frais de scolarité d'augmenter rapidement pour les programmes universitaires professionnels tels l'ingénierie, la dentisterie, le droit et la pharmaceutique, en se basant sur le modèle, établi plus tôt, des frais différentiels pour les étudiantes et étudiants internationaux.

Les compressions budgétaires des années 1980 et 1990 ont mené à un changement important. En 1974, le financement du gouvernement représentait 92 pour cent des revenus pour les budgets opérationnels des universités.⁴⁵ En 2012, ce chiffre était passé à 55 pour cent⁴⁴ et on a remarqué une tendance similaire pour les instituts professionnels et les collèges.⁴⁶ Comment les établissements d'enseignement postsecondaire ont-ils réagi? Dans la plupart des cas, en augmentant les frais de scolarité. Les frais de scolarité représentaient 14 pour cent des revenus pour les budgets opérationnels des universités en 1982. En 2012, ce chiffre avait grimpé à 38 pour cent.⁴⁷ Encore une fois, on remarque une tendance similaire pour les collèges et les instituts professionnels.

Bien entendu, les dirigeantes et dirigeants de l'éducation postsecondaire avaient une réponse pour ceux et celles qui étaient préoccupés par les conséquences que pourrait engendrer des frais de scolarité plus élevés. Dans le budget fédéral de 1998, surnommé le « budget de l'éducation », on a introduit la Fondation canadienne des bourses du millénaire et des subventions gouvernementales pour les Régimes enregistrés d'épargne-études (REEE).

Ces mesures, a-t-on expliqué aux Canadiennes et Canadiens, assureraient un vaste accès à l'éducation postsecondaire, mais la recherche nous démontre le contraire. En 2015, un rapport interne pour le gouvernement fédéral a indiqué que les REEE sont surtout utilisés par les Canadiennes et Canadiens à revenu élevé. La moitié du financement alloué au REEE est utilisé par les Canadiennes et Canadiens qui gagnent 90 000 \$ par année ou plus, tandis qu'un tiers du financement est utilisé par les Canadiennes et Canadiens qui gagnent 125 000 \$ ou plus.⁴⁸ Le professeur en économie de la UBC, Kevin Milligan, a réalisé une analyse similaire en 2002 et en 2008, en indiquant que les gens à salaires élevés sont 3,5 fois plus susceptibles de contribuer à un REEE.⁴⁹

⁴³ Barry Wilson, « Axworthy Will Avoid 'Slash and Trash' Approach to Social Program Reform », *The Western Producer* (10 février 1994). [Citation en français : *Débats (Hansard), Le lundi 31 janvier 1994*]

⁴⁴ Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, « A Blueprint for Access, a Strategy for Change: An Alternative for Accessible, High Quality Postsecondary Education » 4e édition (FCÉÉ : septembre 1997), 11-14

⁴⁵ Michael Weisenthal, « Section W: Education » *Archived Content*

⁴⁶ Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Almanach de l'enseignement postsecondaire au Canada de l'ACPPU 2014-2015* (Ottawa : ACPPU, 2016), 1-3.

⁴⁷ Association canadienne des professeures et professeurs d'université, *Almanach de l'enseignement postsecondaire au Canada de l'ACPPU 2014-2015* (Ottawa : ACPPU, 2016), 1-3.

⁴⁸ Gouvernement du Canada (Emploi et Développement social Canada), « *Rapport d'évaluation sommative sur le Programme canadien pour l'épargne-études* » (6 novembre 2015).

⁴⁹ Kevin Milligan, « *Tax Preferences for RESP Saving: Are RESPs Effective?* » (Institut CD Howe : novembre 2002); Kevin Milligan, « *The RESP Bill is Bad Tax Policy and Even Worse Education Policy* », *The Globe and Mail* (11 mars 2008).

Le « néolibéralisme »⁵⁰ est le terme utilisé pour décrire cette tendance dans les politiques d'éducation postsecondaire. Une abréviation en langage simplifié de cette idée est le « chacun pour soi »; dans toutes les circonstances, à n'importe quel moment, le gouvernement doit réduire les impôts et l'étendue des services publics pour permettre un plus grand « choix individuel ». On doit ensuite encourager les gens à subvenir à leurs propres besoins, parce que sinon on facilite l'apathie et le manque d'esprit entrepreneurial.

Les activistes conservateurs ont prôné ce type de réflexion depuis le début des années 1970 et ceci a changé la culture politique canadienne. À la base de ce changement, comme l'explique Diana Gibson, se retrouve [traduction]

*...une histoire fascinante qui a capturé l'imagination et le coeur du public : que les riches et les sociétés sont les seuls qui sont assez responsables pour investir judicieusement et créer des emplois et devraient donc être propriétaires de la richesse; que les pauvres sont pauvres parce qu'ils sont indignes; que ceux qui travaillent fort sont récompensés en devenant riches et prospères; et que ceux qui restent pauvres sont irresponsables et font des mauvais choix et ne devraient donc pas recevoir de l'argent ... les sociétés et les riches feront des investissements qui nous avantagent tous – que ces investissements vont créer des emplois, des opportunités et plus de richesse pour nous tous, une richesse qui finira par toucher ceux qui sont en bas.*⁵¹

Deux mesures nous aident à comprendre à quel point cette histoire est convaincante. La première est la taille du secteur public canadien, qui se rapproche de ce qu'il était juste après la Deuxième Guerre mondiale (les dépenses du gouvernement fédéral représentent actuellement 13 pour cent du PIB et sont au niveau le plus bas en soixante ans).⁵² La deuxième est à quel point les réductions d'impôts et la fraude fiscale ont fait diminuer les fonds publics du Canada. En 1997, le taux d'impôt fédéral pour les sociétés était de 31 pour cent, mais aujourd'hui il est de 15,5 pour cent. Les énormes sommes d'argent économisées ont mené à des surplus phénoménaux sur les bilans financiers des sociétés canadiennes.⁵³

Le Fonds monétaire international estime que les épargnes faites par les entreprises au Canada sont d'une somme incroyable de 680 milliards de dollars, ce qui est plus élevé que la dette nationale, mais qui ne représente que ce qui

est reflété sur les bilans financiers.⁵⁴ Pour rendre la chose encore plus pire, on continue d'entendre parler de cas d'évasion fiscale et de Canadiennes et Canadiens identifiés dans les « Panama Papers ». Des estimés conservateurs suggèrent que le Canada subit des pertes allant de 6 milliards de dollars à 7,8 milliards de dollars par année en lien à l'évasion fiscale,⁵⁵ et ceci ne prend pas en compte les façons légales dont on perd des revenus importants en recettes fiscales.

L'histoire nous a démontré que les politiques de « chacun pour soi » ont fait du tort à notre secteur d'éducation postsecondaire, comme il en a fait aux autres services publics. La volonté acharnée de faire des compressions budgétaires, des réductions d'impôts, et des hausses de frais de scolarité a créé des campus qui comportent des inégalités systémiques. Cela représente un changement important : à une époque où on pouvait compter sur un financement public stable, de hauts standards et des frais de scolarité peu élevés, un emploi d'été décent (et du travail durant l'année scolaire) était suffisant pour rembourser les coûts de l'éducation postsecondaire de chacun. Cette époque s'est terminée à cause d'un manque de leadership de la part de nos politiciennes et politiciens. C'est pour ça que nous avons besoin d'un changement fondamental, comme l'explique la prochaine section.

3. Nous devons effectuer des changements fondamentaux

[Traduction] Nous, les étudiantes et étudiants d'aujourd'hui, malgré le fait que nous faisons évidemment partie d'une classe privilégiée... n'abandonneront pas nos camarades à qui, pour des raisons financières, sociologiques ou autres, on a nié l'opportunité de prendre part à ce que nous sommes chanceux d'avoir.

- Patrick Kendriff, Président, Union canadienne des étudiants, 1965.⁵⁶

Les opposants à la gratuité scolaire disent qu'éliminer les frais de scolarité pour l'éducation postsecondaire serait régressif. C'est injuste, disent-ils, d'utiliser les revenus d'impôts contribués par tout le monde pour éliminer les frais

⁵⁰ Voir : Vandana Shiva, « Our Violent Economy is Hurting Women », *Yes Magazine* (18 janvier 2013); David Harvey, « Neoliberalism is a Political Project », *Jacobin* (13 juillet 2016).

⁵¹ Diana Gibson, « The Overton Window and the Left », dans l'ouvrage édité par Richard Swift, *The Great Revenue Robbery: How To Stop the Tax Cut Scam and Save Canada* (Toronto : Between the Lines, 2013), 32.

⁵² Centre canadien de politiques alternatives, « Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral 2016 » (10 mars 2016); Daniel Tencer, « Canada's Government Smallest in 60 Years. Needs Corporate Tax Hikes: CCPA », *Huffington Post Canada* (10 mars 2016).

⁵³ Jordan Brennan, « Canada's Failed Experiment With Corporate Income Tax Cuts » *Behind the Numbers* (CCPA : 9 septembre 2015); David MacDonald, « The Truth Behind Corporate Tax Cuts (In One Chart) », CCPA (*billet de blogue*, 9 août 2014); Jim Stanford, « Having Their Cake and Eating it Too: Business Profits, Taxes and Investment in Canada: 1961 Through 2010 » (CCPA : avril 2011).

⁵⁴ Voir : Joseph W. Gruber et Steven B. Kamin, « The Corporate Saving Glut in the Aftermath of the Global Financial Crisis » (Washington : IMF, juin 2015).

⁵⁵ Robert Cribb et Marco Chown Oved, « How Offshore Banking is Costing Canada Billions of Dollars a Year », *The Toronto Star* (4 avril 2016).

⁵⁶ Cité dans Clift (2002), 38.

de scolarité pour ceux et celles qui ont un revenu élevé et qui participent en grand nombre à l'éducation postsecondaire. Il serait préférable de cibler ceux et celles qui sont « dans le besoin ».

C'est cet argument qu'on a utilisé avec les dirigeantes et dirigeants étudiants au milieu des années 1960. Les partisans de la gratuité scolaire ont été accusés d'être des « sangsues pour la société » ou de « faciliter la paresse ». Mais comme les remarques de Patrick Kendriff nous le démontrent, ces arguments ne tenaient pas debout dans le temps et ne tiennent pas debout aujourd'hui. Nous voulons un système d'éducation postsecondaire sans obstacles qui est accessible à toutes et tous.

Ce n'est pas la première fois qu'on fait face à ce débat. Il y a eu un moment dans notre histoire où nous avons décidé que nous devons être mieux instruits; nous avons donc éliminé les frais pour l'éducation primaire et secondaire. L'éducation publique était financée par les fonds publics grâce à un système d'impôts progressifs. En 2016, on donne des arguments similaires pour l'éducation postsecondaire.

Lorsqu'on réfute les accusations d'être régressif, les opposants à la gratuité scolaire disent habituellement que ce type de changement fondamental est impossible à atteindre. Heureusement pour nous, des événements récents nous démontrent que c'est faux.

En 2012, les étudiantes et étudiants du Québec ont défendu un système de frais de scolarité peu élevés et les voix les plus audacieuses ont demandé la gratuité scolaire. Le gouvernement qui s'est opposé à eux a perdu la prochaine élection. Le premier ministre de l'époque, Jean Charest (qui avait défendu la gratuité scolaire lorsqu'il était étudiant)⁵⁷ a perdu son siège à l'Assemblée nationale du Québec. À son apogée, plus de 400 000 étudiantes et étudiants ont participé à ce qui est devenu le printemps érable au Québec.

En juillet 2015, Terre-Neuve-et-Labrador a annoncé l'élimination des prêts étudiants provinciaux et les a remplacés avec des bourses étudiantes non-remboursables. Dans la dernière décennie, le gouvernement a conservé un gel des frais de scolarité de 15 ans et a ajouté une multitude d'autres subventions pour les coûts de logement et de l'apprentissage.⁵⁸ Malgré le fait que les prêts étudiants ont été réintroduits en 2016, Terre-Neuve-et-Labrador reste la

province avec les frais de scolarité les plus bas au Canada, en grande partie à cause de la pression exercée par le mouvement étudiant.

Nous avons aussi remarqué des progrès importants pour l'éducation postsecondaire chez nos voisins américains. En mai 2015, Bernie Sanders a annoncé sa candidature aux primaires présidentielles du parti démocrate des États-Unis. Pour l'éducation postsecondaire, Sanders s'est engagé à éliminer les frais de scolarité pour les collèges d'états et de financer cette initiative en imposant une taxe progressive sur la spéculation financière.⁵⁹ Plus encore, Sanders a mené une révolution politique partant de la base au sein des politiques américaines en rejetant l'idée qu'on doive manœuvrer avec l'élite pour avoir une réussite électorale.⁶⁰

Cette révolution politique a eu un impact sur la campagne d'Hillary Clinton. Pour l'éducation postsecondaire, puisque la plupart des jeunes ont appuyé Sanders, Clinton a promis la gratuité scolaire pour les collèges d'état pour les familles dont le revenu est moindre à 85 000 \$ par année et ce programme serait élargi pour inclure les familles dont le revenu est de 125 000 \$ ou moins d'ici l'an 2020-2021. Elle légifèrerait aussi des taux d'intérêts plus bas pour tous les prêts étudiants et les dettes étudiantes seraient remises après 20 années.⁶¹

En 2016, le mouvement en faveur de la gratuité scolaire s'est répandu jusqu'au Canada. Le 25 février 2016, le gouvernement de l'Ontario a annoncé que les frais de scolarité seraient éliminés en 2017-2018 pour les étudiantes et étudiants issus de familles dont le revenu annuel est de 50 000 \$ ou moins. Les familles au revenu de 85 000 \$ ou moins seront aussi éligibles à une réduction des frais de scolarité.⁶²

Deux mois plus tard, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a proposé un plan similaire. Il a annoncé que les frais de scolarité seraient éliminés pour les familles qui ont un revenu de 60 000 \$ ou moins et que cette mesure entrerait en vigueur immédiatement. En se référant à des défis démographiques (les étudiantes et étudiants qui quittent le Nouveau-Brunswick) et une baisse des inscriptions au collège et à l'université, le premier ministre Brian Gallant a indiqué que cette mesure allait mener à un système plus accessible. « L'éducation est un élément clé de l'avenir économique du Nouveau-Brunswick », a-t-il affirmé.⁶³

⁵⁷ Pour plus d'informations sur la période étudiante de Charest, voir : « Présumer l'illégalité de la grève étudiante: un instant! », *Le Devoir* (23 mars 2015).

⁵⁸ Jane Taber, « Newfoundland Reaps Rewards of Low Tuition Strategy », *CBC News* (13 septembre 2016).

⁵⁹ Voir la note 5.

⁶⁰ La campagne de Sanders a gagné plus de 22 millions de votes, a gagné 22 élections primaires et caucus d'états et était très près (à moins de 2 points) de gagner la victoire dans cinq autres états. Sanders a eu le vote de la plupart des gens âgés de 45 ans ou moins et a gagné la plupart des concours où les indépendants avaient le droit de voter. 2,7 millions de gens ont fait plus de 8 millions de contributions individuelles à sa campagne, dont la plupart provenaient de gens à faible revenu, dont les dons étaient de 27 \$ en moyenne. Harry Enten, « What Bernie Sanders Meant », *FiveThirtyEight.com* (12 juillet 2016).

⁶¹ Voir la note 6.

⁶² Voir la note 3. Il convient aussi de noter que ceux et celles qui postuleront à la nouvelle Subvention ontarienne d'études devront contribuer 3 000 \$ par année à leur éducation pour être éligibles à recevoir ce financement.

⁶³ Gouvernement du Nouveau-Brunswick (Cabinet du premier ministre), « Accès gratuit aux études pour les familles à faible et à moyen revenu » (14 avril 2016).

Cependant, la « gratuité scolaire » en Ontario et au Nouveau-Brunswick a ses limitations. En ciblant les étudiantes et étudiants à faible revenu, cette approche à deux niveaux de notre système d'aide financière aux études se perpétue, où seul un certain nombre de gens sont considérés comme étant « dans le besoin ». Une meilleure approche comporterait une solution universelle; parce que l'éducation postsecondaire est essentielle, les Canadiennes et Canadiens méritent un accès sans coût direct. C'est la logique qu'on utilise pour défendre nos écoles primaires, secondaires et notre système de santé public. C'est pour ça que nous menons ce combat aujourd'hui.

Les étudiantes et étudiants au Chili et en Allemagne ont donné ces arguments dans leurs sociétés, qui retournent maintenant à un système de gratuité scolaire. Au Chili, cela reflète un retour à l'époque précédant la dictature de Augusto Pinochet, qui avait aboli l'éducation publique en 1981. Le régime de Pinochet avait dérèglementé le secteur de l'éducation publique et favorisé le développement d'établissements d'enseignement privés. Les résultats furent désastreux. Comme l'indique une étude, aujourd'hui

[traduction]...les familles chiliennes de classe moyenne dépensent 40 pour cent de leur revenu par enfant sur l'éducation postsecondaire ... les frais de scolarité aux universités publiques et privées ont augmenté de plus de 60 pour cent (en dollars actuels) au cours de la dernière décennie. Une des conséquences est un taux élevé d'endettement pour plusieurs diplômé.es. Les diplômé.es chiliennes dépensent trois à cinq fois plus de leur revenu sur les prêts étudiants que leurs compatriotes dans [d'autres] pays.⁶⁴

Ce sont ces conditions qui ont mené les étudiantes et étudiants chiliens à descendre dans la rue de 2011 à 2013 pour demander que l'on change le statu quo. Les étudiantes et étudiants ont mené une campagne impressionnante lorsqu'ils ont gagné un large soutien et une promesse de la part de la présidente Michelle Bachelet d'introduire la gratuité scolaire au niveau postsecondaire. La présidente Bachelet a indiqué que cette mesure serait financée avec de nouveaux impôts sur les sociétés.

Cependant, la mise en œuvre de ces mesures a été lente et a seulement affecté 264 000 des 1,2 millions d'étudiantes et d'étudiants chiliens, ce qui a mené à de nouvelles manifestations. Le gouvernement a jeté le blâme sur la situation économique du Chili (compte tenu de la chute des prix des produits de base, notamment le cuivre), mais on n'est pas convaincu sur les campus. À l'heure actuelle, un conflit majeur entre le mouvement étudiant et le 1 % chilien est imminent; les étudiantes et étudiants proposent des mesures ambitieuses incluant des impôts progressifs pour réparer un système défaillant.

En Allemagne, un débat public sur les frais de scolarité s'est déroulé depuis le milieu des années 1990 et un mouvement (« l'alliance contre les frais de scolarité ») a été fondé pour les contester. Ce mouvement a argumenté que les frais de scolarité étaient un affront au principe de l'accès universel à l'éducation postsecondaire garanti dans la constitution allemande. En 2014, le mouvement comprenait plus de 200 organisations étudiantes, syndicales et communautaires.

En 2002, les tribunaux allemands ont permis aux gouvernements d'états d'imposer des frais de scolarité et en 2006-2007, il y avait sept états qui le faisaient. Des manifestations ont donc eu lieu au cours de plusieurs années. Un rapport nous démontre à quoi ce mouvement ressemblait au niveau des campus :

[traduction] Dans la Hesse, les étudiantes et étudiants ont occupé leurs universités et à Hambourg, il y avait une grève des frais de scolarité. Entretemps, en Bavière, un mouvement qui a commencé lorsque quelques centaines d'étudiantes et d'étudiants ont manifesté en 2008 a rapidement grandi. En 2013, il y avait des milliers de manifestantes et manifestants et l'opinion publique avait changé. Le groupe a remis une pétition demandant un référendum d'état sur les politiques d'éducation supérieure. Cette pétition a reçu 1,35 millions de signatures et a mené le premier ministre d'état conservateur à éliminer les frais de scolarité quelques jours plus tard.⁶⁵

De 2007 à 2014, en raison de ces événements, les politiques allemandes ont connu un revirement. En 2014, la Basse-Saxe était le dernier état à éliminer les frais de scolarité. Deborah Hermanns, une étudiante anglaise qui a participé aux manifestations étudiantes allemandes, a attribué cette victoire à une stratégie de mobilisation de la base :

[Traduction] Le mouvement étudiant allemand a gagné en grande partie parce qu'il n'a jamais laissé tomber et qu'il n'a pas fait de compromis. Depuis que « l'alliance contre les frais de scolarité » a été fondée en 1999, elle a lutté sans relâche pour la gratuité scolaire ... Le concept allemand du syndicalisme étudiant est relativement simple : il sert à représenter la population étudiante auprès de l'université, de faire des recommandations au sujet d'enjeux tels l'aide financière et les visas pour les étudiantes et étudiants internationaux et à s'occuper d'autres questions politiques. Ces buts sont reflétés dans les structures syndicales, qui favorisent la démocratie directe et réduisent autant que possible la bureaucratie. Par exemple, à la Freie Universität Berlin, la population étudiante élit un parlement qui à son tour élit un comité exécutif. Les décisions concernant les campagnes

⁶⁴ Gregory Elacqua, « Education: Chile's Students Demand Reform », *Americas Quarterly* (Hiver 2012).

⁶⁵ David Smith, « Germany Scraps Tuition Fees After Mass Student Protests Cause Shift in Public Opinion », *Economy Watch* (8 octobre 2014).

*et l'allocation de fonds sont faites aux réunions hebdomadaires où toutes les étudiantes et tous les étudiants sont les bienvenus.*⁶⁶

Si le Chili et l'Allemagne peuvent adopter la gratuité scolaire, on peut le faire au Canada aussi. Présentement, dix-sept pays dans le monde ont aucun ou de minimes frais de scolarité.⁶⁷ Le Canada peut adopter une approche inclusive à l'éducation postsecondaire sans imposer des dettes aux étudiantes et étudiants.

On a reconnu le bien-fondé de la gratuité scolaire en Ontario et au Nouveau-Brunswick, mais les étudiantes et étudiants doivent proposer un plan qui est bien pensé et qui captera l'appui du grand public pour atteindre cet objectif ailleurs au Canada. Nous parlons de ce plan dans la section finale de ce rapport.

4. La gratuité scolaire est possible

« *Soyez réaliste, demandez l'impossible* »

- Slogan étudiant apparu pour la première fois en France (inspiré du mouvement situationniste), 1968.

Est-ce que la gratuité scolaire est possible au Canada? Oui, c'est possible. Mais on doit pousser les limites de la pensée traditionnelle. Nous devons demander l'impossible et proposer une stratégie qui ne laisse personne de côté. Une première étape utile consiste à éliminer les frais de scolarité.

Combien ça va coûter? Comme l'explique l'Annexe A de ce rapport, 10,2 milliards de dollars seront nécessaires pour financer l'éducation gratuite dans nos instituts professionnels, nos collèges et nos universités. Cet investissement représente 0,6 pour cent du PIB canadien.

Les dirigeantes et dirigeants de l'éducation postsecondaire vont rire de nous, tout comme plusieurs personnalités médiatiques. Ils vont maintenir que le statu quo fonctionne bien, que la gratuité scolaire aide les mieux nantis et que des changements fondamentaux sont impossibles à effectuer. Lorsque nous parlons de gratuité scolaire, nous pouvons nous attendre à recevoir ces réponses.

Mais comme ce rapport l'a expliqué, nous avons des réponses persuasives :

Notre système d'éducation postsecondaire est brisé.

Les compressions budgétaires du gouvernement ont mené à une hausse des frais de scolarité, ce qui a entraîné des dettes écrasantes pour les étudiantes et étudiants. Cela a aussi intensifié les obstacles auxquels font face ceux et

celles qui sont les plus marginalisés sur les campus : les étudiantes et étudiants autochtones, racisés, queer et trans, qui ont un handicap, internationaux ou les travailleuses et travailleurs qui ont des emplois précaires. Entretemps, les dirigeantes et dirigeants des campus s'accordent des bénéfices copieux, la corporatisation menace la recherche libre et les banques tirent d'énormes profits du système non règlementé d'aide financière aux études. Notre système d'éducation postsecondaire est brisé et on doit le réparer.

Nous devons tirer des leçons de notre historique.

Lorsque les soldats de la Deuxième Guerre mondiale sont revenus au pays, nous avons commémoré leur sacrifice en leur promettant la gratuité scolaire pour l'éducation postsecondaire. Ces vétérans ont défié la culture de l'élite dans notre système d'éducation postsecondaire et, au cours des quatre prochaines décennies, cela a mené à une augmentation des inscriptions des femmes et des étudiantes et étudiants traditionnellement marginalisés. Des générations d'étudiantes et d'étudiants ont connu des frais de scolarité peu élevés et la société a bénéficié de cet investissement. Il est temps de tirer des leçons de notre historique, d'éliminer les frais de scolarité et d'investir dans notre futur.

Nous devons effectuer des changements

fondamentaux. Notre système d'éducation postsecondaire est disproportionnellement utilisé par les étudiantes et étudiants bien nantis qui sont moins susceptibles d'être dissuadés par les frais de scolarité élevés. Des décennies de politiques de « chacun pour soi » n'ont pas ralenti la croissance massive de l'endettement étudiant. Nous avons besoin de changer nos valeurs en lien avec l'éducation postsecondaire, comme nous l'avons fait auparavant pour l'école primaire, secondaire et le système de santé. Le bien-fondé de la gratuité scolaire cherche à garantir un accès universel aux compétences qui sont requises pour obtenir un salaire décent et une société juste. Nous méritons toutes et tous d'avoir cette opportunité et nous avons besoin de faire des changements fondamentaux pour y arriver.

La gratuité scolaire est possible. La gratuité scolaire fait partie de la conversation au Canada, alors que de plus en plus de gens réalisent que les frais de scolarité consistent en un fardeau indu. L'Ontario et le Nouveau-Brunswick ont adopté des modèles de « gratuité scolaire », alors que le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador ont maintenu des frais de scolarité peu élevés. Les campagnes électorales de Sanders et de Clinton ont revendiqué la gratuité scolaire dans les collèges d'état, ce qui a donné de l'espoir à des millions de gens. Le Chili et l'Allemagne sont retournés à des systèmes de gratuité scolaire, tandis que 15 autres pays n'ont aucun ou de minimes frais de scolarité. On peut obtenir la gratuité scolaire, mais on a besoin de direction et de mobilisation inspirantes pour y arriver.

⁶⁶ Deborah Hermanns, « *Abolishing Tuition Fees: Lessons From Germany* », *Times Higher Education* (19 novembre 2014).

⁶⁷ K.M. Joshi et Saeed Paivandi, *Higher Education Across Nations* (Delhi : B.R. Publishing, 2014); Ontario Undergraduate Student Alliance, « *Global Analysis of Postsecondary Education Cost Recovery Models* » (août 2011).

Cette direction commence avec nous : les étudiantes et étudiants doivent travailler avec nos alliés pour bâtir un mouvement partant de la base qui demande le changement. Ce mouvement doit faire face à des décennies de politiques du « chacun pour soi » et les dégâts qu'elles ont causés. Aujourd'hui, le 1 pour cent le plus riche au Canada contribue moins en impôts que le 10 pour cent le plus pauvre.⁶⁸ Comme nous l'avons déjà indiqué, un montant d'argent obscène – plus de 680 milliards de dollars, un montant supérieur à la dette nationale du Canada – se trouve dans des comptes bancaires d'entreprises, ou dans des paradis fiscaux à l'étranger, à titre de surplus.

Il est clair que la politique du « chacun pour soi » a échoué et que nous avons besoin de trouver une différente manière d'aller de l'avant. Notre société génère plus de richesse qu'auparavant, mais c'est la distribution de cette richesse qui nous cause des problèmes. Nous devons dire aux Canadiennes et Canadiens qu'il est possible de réinstaurer les programmes publics à l'aide d'impôts progressifs et de fonds publics dépensés judicieusement. Nous devons trouver les outils politiques nécessaires au financement de la gratuité scolaire et des services publics. Nous devons démontrer comment les ressources de notre société peuvent être distribuées de manière plus juste afin de faire avancer notre intérêt commun.

Pour commencer, nous appuyons la recommandation (de l'Alternative budgétaire pour le gouvernement fédéral de 2016) de fixer le taux fédéral d'imposition aux sociétés à 21 pour cent. Cela ramènera notre système d'impôt au niveau où il était en 2006 et rapportera des recettes de 8 milliards de dollars. Les Canadiens pour une fiscalité équitable ont aussi identifié plus de 15 milliards de dollars en fonds dédiés aux dépenses fédérales qui pourront être levés en éliminant les échappatoires fiscaux et en créant de nouvelles mesures pour générer des revenus (voir l'Annexe B de ce rapport pour les détails). Nous appuyons toutes ces idées et nous y ajoutons la recommandation d'éliminer le crédit d'impôt pour études fédéral (qui sauvera 1,2 milliards de dollars) et les dépenses fiscales fédérales pour les REEE (125 millions de dollars).⁶⁹

Le gouvernement pourra aussi faire des dépenses plus judicieuses pour financer la gratuité scolaire, plus spécifiquement en ce qui a trait aux politiques d'approvisionnement militaire. Les révélations concernant l'achat coûteux de soixante-cinq chasseurs F-35 nous indiquent qu'il est temps de se rappeler des paroles de l'écrivain Robert Fulghum [traduction] : « *Ce sera un grand jour lorsque nos écoles auront tout l'argent dont elles ont besoin, et que les forces aériennes auront besoin de faire une vente de pâtisseries pour acheter un bombardier.* »

Le coût du cycle de vie de cet achat, selon une étude, est de 126 milliards de dollars, ce qui comprend 1,9 milliards de dollars par avion pour son utilisation et son entretien.⁷⁰ Le gouvernement Trudeau s'est engagé à revisiter l'achat des F-35, mais paie toujours les frais élevés requis pour rester dans le consortium d'acheteurs de l'avion.⁷¹ Si nous pouvions se passer de six F-35, les frais de scolarité au Canada pourraient être éliminés. Si nous pouvions se passer de sept F-35, nous pourrions aussi investir dans le bien-être de nos vétérans; 2 250 vétérans sont sans-abri aujourd'hui, tandis que d'autres milliers de vétérans ont des blessures accablantes (physiques et mentales).⁷² Il est temps de prioriser des dépenses qui reflètent les valeurs progressives du Canada.

Comme dernier commentaire, nous demandons aussi de mandater des vérifications fiscales approfondies pour les fonds de réserve qui existent dans plusieurs établissements d'enseignement postsecondaire, ainsi que pour les rémunérations extravagantes que reçoivent les dirigeantes et dirigeants des campus. On doit mettre fin à l'accumulation des fonds publics. On doit mettre fin aux rémunérations astronomiques que reçoivent les dirigeantes et dirigeants. Il est impensé que les dirigeantes et dirigeants des campus ressentent qu'ils ont le droit de toucher des salaires deux fois (ou même trois fois) plus élevés que ceux des premiers ministres provinciaux où leurs institutions sont situées. Plusieurs contrats de dirigeantes et dirigeants de campus sont joints à ce rapport pour démontrer à quel point la rémunération des dirigeantes et dirigeants a augmenté. Ces fonds pourraient être redirigés pour financer la gratuité scolaire et des dépenses de base pour l'éducation postsecondaire. Il en est de même pour les fonds de réserve de grande taille des campus qui doivent être redirigés pour pourvoir aux besoins urgents.

Chers ami.es, **Il est temps de voir grand.**

Il est temps d'honorer nos aînés et d'être à la hauteur de ce que notre historique nous demande d'accomplir. Il est temps de renverser des décennies de mauvais choix et de débiter une nouvelle ère où il n'y a pas de barrières à l'apprentissage. Il est temps d'insister sur le fait qu'un meilleur système d'éducation postsecondaire est possible.

Défendons l'accès universel, la justice en éducation et l'éducation publique pour le bien commun. L'élimination des frais de scolarité est une grande étape à franchir dans ce parcours important. Soyez des nôtres!

⁶⁸ ACPPU, *C'est le temps d'agir*, 7.

⁶⁹ Gouvernement du Canada (Ministère des Finances), « Rapport sur les dépenses fiscales fédérales : Concepts, estimations et évaluations 2016 » (2016), 33.

⁷⁰ Michael Byers, « The Plane That Ate the Canadian Military: Life-Cycle Cost of F-35 Fleet Could Reach \$126 billion » (ACPPU : avril 2014).

⁷¹ Lee Berthiaume, « Liberals Pay \$33 Million to Stay in F-35 Program, Despite Not Committing to Buy Them » *The Canadian Press* (26 juillet 2016).

⁷² Murray Brewster, « Ex-Ombudsman 'Gobsmacked' it Took Ottawa Five Years to Track Homeless Vets », *The Toronto Star* (10 janvier 2016).

ANNEXE A : LE COÛT DE LA GRATUITÉ SCOLAIRE (COLLÈGES ET UNIVERSITÉS),

PROVINCE	FRAIS DE SCOLARITÉ DES COLLÈGES, INSTITUTS PROFESSIONNELS	FRAIS DE SCOLARITÉ DES UNIVERSITÉS	TOTAL
Terre-Neuve-et-Labrador	11 220 \$	62 295 \$	73 515 \$
Île-du-Prince-Édouard	16 530 \$	30 397 \$	46 927 \$
Nouvelle-Écosse	30 217 \$	371 051 \$	401 268 \$
Nouveau-Brunswick	23 085 \$	150 373 \$	173 458 \$
Québec	157 468 \$	848 391 \$	1 005 859 \$
Ontario	1 257 386 \$	4 395 415 \$	5 652 801 \$
Manitoba	50 638 \$	196 219 \$	246 857 \$
Saskatchewan	46 515 \$	218 591 \$	265 106 \$
Alberta	272 374 \$	645 870 \$	918 244 \$
Colombie-Britannique	299 753 \$	1 174 914 \$	1 474 667 \$
Yukon	1 163 \$	s.o.	1 163 \$
Territoires-du-Nord-Ouest	1 597 \$	s.o.	1 597 \$
Nunavut	914 \$	s.o.	914 \$
Coût total	2 168 860 \$	8 093 516 \$	10 262 376 \$

Sources : Statistiques Canada, CANSIM 477-0058 : Information financière des universités et des collèges conférant des diplômes au pays, revenus selon le type des fonds (juin 2016); CANSIM 477-0060 : Information financière des collèges communautaires et des écoles de formation professionnelle, revenus selon le type de fonds (juin 2016).

ANNEXE B : Canadiens pour une fiscalité équitable, « Des propositions pour générer des revenus par les Canadiens pour une fiscalité équitable »



CANADIANS FOR TAX FAIRNESS
CANADIENS POUR UNE FISCALITÉ ÉQUITABLE



Trois façons intelligentes de percevoir davantage de revenus

Document d'information présenté au Comité des finances

de la Chambre des communes à l'occasion

des consultations prébudgétaires précédant le budget 2017,

par Canadiens pour une fiscalité équitable

Août 2016

Le gouvernement fédéral ne peut honorer toutes ses promesses et s'attaquer adéquatement aux nombreux problèmes sociaux, économiques et environnementaux auxquels nous faisons face, à moins de trouver une façon de percevoir des quantités importantes de nouveaux revenus. Le financement par déficit ne saurait suffire.

Il y a pour le gouvernement trois façons d'obtenir des revenus additionnels, qui devraient être sérieusement pris en considération. **Nous croyons que ces options, complètement mises en œuvre, pourraient permettre de récolter 20 milliards de dollars de plus annuellement.**

1. Éliminer les échappatoires fiscales

Beaucoup de dépenses fiscales sont inéquitables ou n'ont plus leur utilité, et il faudrait y mettre fin. Cela permettrait non seulement d'économiser des milliards de dollars, mais aussi de simplifier le système fiscal puis de le rendre plus équitable et facile à faire respecter.

Dans le budget 2016, on a promis une révision de toutes les dépenses fiscales, et le ministre des Finances a dit prévoir ainsi économiser 3 milliards de dollars. La promesse de révision des dépenses fiscales est la bienvenue, mais le gouvernement doit déterminer des objectifs d'économies plus ambitieux. Nous pensons qu'il y a au moins **16 milliards de dollars** d'économies à réaliser par l'élimination d'échappatoires fiscales injustes et inefficaces.

Nous souhaitons que, en plus des consultations prébudgétaires du Comité des finances, il y ait une occasion d'apporter une contribution plus détaillée à la révision du gouvernement pour les dépenses fiscales, mais voici les candidats les plus évidents à supprimer :

- a. **Éliminer la déduction pour option d'achat d'actions** : Cette échappatoire permet aux cadres des entreprises de payer de l'impôt sur leur rémunération sous forme d'options d'achat d'actions, mais à la moitié du taux réglementaire que la plupart des contribuables

paient pour leur revenu du travail. Non seulement la déduction est-elle très rétrograde, avec 90 % de l'avantage allant au segment du premier 1 % des déclarants et qui font plus de 250 000 \$ annuellement, elle est de plus mauvaise pour l'économie, car elle encourage les chefs de direction à gonfler à court terme les prix des actions, par le rachat de celles-ci, au lieu d'investir dans l'économie. Selon les estimations, les économies annuelles sont d'environ **840 millions de dollars**¹.

- b. Mettre fin aux abus du taux de l'impôt des petites sociétés :** Les lois fiscales permettent aux comptables, aux dentistes, aux médecins et aux exploitants de petites sociétés de fournir leurs services par l'entremise de sociétés privées sous contrôle canadien (SPCC) plutôt qu'à titre d'employé. Ces personnes paient alors l'impôt sur le revenu, retenu au sein de ces entreprises, au taux beaucoup plus bas d'imposition des petites entreprises (11 % et baissant jusqu'à 9 %) sur les premiers 500 000 \$ de revenu, au lieu des taux d'impôt fédéraux personnels pouvant s'élever à 33 %. Certains paient également des membres de la famille qui, en fait, ne travaillent aucunement pour l'entreprise. Éliminer ces échappatoires permettrait d'économiser quelque **500 millions de dollars** annuellement.
- c. Limiter les déductions du gain en capital :** Les personnes et sociétés qui bénéficient de la vente de placements ou de biens peuvent payer la moitié du taux de l'impôt sur le revenu provenant d'un emploi. Nous recommandons de maintenir l'exemption à vie pour les gains en capital, mais le revenu des placements de capitaux devrait être imposé au même taux que l'impôt du revenu d'emploi après redressement en fonction de l'inflation. Avec le maintien de ce redressement, il y aurait tout de même une partie de l'avantage du report de l'impôt pour les investisseurs, mais cela encouragerait les placements à plus long terme plutôt que les placements spéculatifs à court terme. Les économies annuelles s'élèveraient à **10 milliards de dollars**.
- d. Plafond à vie pour les comptes d'épargne libres d'impôt (CELI) :** La décision de renverser la décision de doubler la limite des contributions annuelles aux CELI est la bienvenue parce que ce sont surtout ceux qui ont des revenus supérieurs qui bénéficient des avantages des CELI. Toutefois, le coût en termes de manque à gagner pourra atteindre de nombreux milliards de dollars à moins qu'une limite à vie ne soit fixée. Le montant cumulatif que les personnes peuvent contribuer aux CELI est de 46 500 \$ en 2016. Nous suggérons donc qu'un plafond à vie de 50 000 \$ soit fixé pour les CELI, afin d'éviter pour l'avenir un gouffre dans les revenus. Les économies annuelles seraient initialement modestes à **100 millions de dollars**, mais atteindraient des milliards de dollars dans les années à venir.
- e. Réduire les plafonds de cotisations au REER :** Avec des plafonds élevés des cotisations au REER, le gouvernement aide les personnes à revenu élevé et qui n'ont pas besoin d'aide pour leur épargne-retraite, tout en laissant moins de revenu disponible pour soutenir les aînés qui ont des revenus inférieurs et le plus besoin d'aide. Abaisser à

20 000 \$ le plafond annuel des cotisations permettrait d'économiser **2 milliards de dollars** par année tout en offrant une option d'épargne-retraite à la plupart des Canadiens dont les revenus sont moyens ou plus bas.

- f. Revoir et remplacer les crédits d'impôt ultraciblé, qui sont inefficaces :** Sous le gouvernement antérieur, le régime fiscal du Canada a été truffé de « crédits d'impôt ultraciblé » pour des activités spécifiques. Il est ainsi devenu plus complexe de remplir les déclarations annuelles de revenus, et ces crédits n'ont généralement pas atteint efficacement l'objectif prévu. Dans le budget fédéral 2015, plusieurs de ces crédits ont été éliminés. Il en reste toutefois d'autres qui devraient être annulés. Les crédits inefficaces et rétrogrades devraient être éliminés ou remplacés par des mesures efficaces et équitables. Ce faisant, il pourrait y avoir des économies annuelles pouvant atteindre **500 millions de dollars**.
- g. Annuler les déductions des frais de repas et de représentation :** Les entreprises sont autorisées à déduire la moitié des frais de repas et de représentation, y compris les coûts des billets de saison et des loges privées aux manifestations sportives. Il y a là énormément d'abus selon une étude américaine portant sur les mesures similaires dans ce paysⁱⁱ. Les frais de repas pour les camionneurs de longue distance pourraient être maintenus. Il faudrait s'attendre à des économies de **600 millions de dollars**.
- h. Éliminer les subventions relatives aux combustibles fossiles :** Même si les subventions relatives aux combustibles fossiles ont été réduites, les subventions fiscales accordées par le fédéral à l'industrie des combustibles fossiles s'élèvent tout de même à **1,6 milliard de dollars** annuellement, selon un récent rapport d'Oil Change International. Le Canada a signé un engagement au G20, qui a pour objectif d'éliminer les subventions relatives aux combustibles fossiles, et il est temps d'honorer cette promesse.

2. Mettre un terme à l'évitement fiscal extraterritorial des entreprises

Le gouvernement a pris cette année d'heureuses initiatives pour lutter contre l'évitement fiscal des personnes fortunées, facilité par les paradis fiscaux. Nous estimons toutefois que le recours individuel à des stratagèmes extraterritoriaux d'évasion fiscale ne constitue qu'un tiers du problème. Les deux tiers de pertes de revenu reliées aux paradis fiscaux sont probablement attribuables à l'évitement fiscal d'entreprises.

Beaucoup de grosses et de moyennes sociétés ont des filiales extraterritoriales. Une étude que nous avons commandée a permis de trouver que 56 sociétés majeures sur 60 cotées à la Bourse de Toronto avaient 973 filiales dans des paradis fiscaux.

Beaucoup d'entreprises prétendent que leur utilisation de ces filiales est parfaitement légale. Toutefois, le mieux que l'on puisse dire, c'est qu'il y a là une zone grise. Nous avons des preuves du fait que, au Canada et sous d'autres compétences, le rôle principal des filiales des

paradis fiscaux est de canaliser les bénéfices, afin de réduire l'impôt que les sociétés devraient payer. Des règles désuètes d'imposition des sociétés internationales laissent en effet beaucoup de latitude juridique aux sociétés multinationales lors de la canalisation des bénéfices en vue de réduire au minimum les impôts. À cause d'une application relâchée des règles, certaines sociétés peuvent dépasser des limites juridiques, calculant que le risque d'être prises et de devoir payer est largement contrebalancé par les bénéfices additionnels à retirer si elles ne paient pas leur dû aux gouvernements.

Une entente internationale est nécessaire pour résoudre certains des problèmes juridiques de l'impôt des sociétés, notamment la « règle de la pleine concurrence » est difficile à faire respecter; il faudrait remplacer celle-ci par le régime fiscal unitaire qui répartirait entre les divers gouvernements les paiements d'impôt par les sociétés multinationales, et ce, en fonction du chiffre d'affaires sous chaque compétence (comme est réparti entre les différentes provinces au Canada le revenu des entreprises).

Il y a toutefois plusieurs mesures que le gouvernement canadien pourrait prendre pour réformer les règles fiscales des sociétés et pour arrêter les pertes de revenu découlant de la canalisation des bénéfices des sociétés vers les paradis fiscaux :

- a. **Contenu économique** – Une façon de restreindre les abus des entreprises au regard des paradis fiscaux serait d'exiger du contenu économique pour toute filiale extraterritoriale, avant de la reconnaître comme entité morale distincte aux fins de l'impôt. Le projet de loi C-621, présenté sous la dernière législature par Murray Rankin, est un bon exemple législatif de la façon de le faireⁱⁱⁱ. Nous estimons que cette mesure **pourrait rapporter 400 millions de dollars annuellement**.
- b. **Plafonner les paiements d'intérêt aux filiales extraterritoriales** – Le Canada avait l'habitude de plafonner la déductibilité fiscale des intérêts payés aux filiales extraterritoriales, mais cela a été retiré par le gouvernement précédent. Il est temps de revenir à cette mesure afin d'enrayer les abus extraterritoriaux. L'OCDE a recommandé cela dans son plan d'action Base Erosion and Profit Shifting (BEPS). Le gouvernement britannique a présenté cette mesure dans son budget 2016, bien que son plafonnement fixe à 30 % soit beaucoup trop élevé pour être très efficace. Nous recommandons une règle du ratio de groupe, limitant la déductibilité de l'intérêt à la part de l'entité pour les frais financiers nets consolidés du groupe, répartis par bénéfices (BAIIA). Si cela est combiné avec un plafonnement fixe, celui-ci devrait se situer au plus bas, à 10 %^{iv}. Nous estimons que cette approche pourrait rapporter **200 millions de dollars** annuellement.
- c. **Imposer une retenue fiscale de 1 % pour les actifs canadiens détenus dans les paradis fiscaux** – Les investissements canadiens directs dans les paradis fiscaux ont atteint 270 milliards de dollars en 2015. Cela équivaut au quart de tous les investissements canadiens directs à l'étranger. La principale raison de canaliser les investissements vers les paradis fiscaux est d'éviter ou d'éluder le paiement de l'impôt au Canada. L'application de la retenue fiscale de 1 % sur les actifs canadiens détenus

dans les paradis fiscaux représenterait probablement plus de **2 milliards de dollars** annuellement.

3. Imposer les sociétés de cybercommerce, afin de rendre équitables les règles du jeu

Les sociétés de cybercommerce telles que Netflix, Amazon Prime, Google (YouTube), Amazon, Uber et Airbnb s'emparent d'énormes parts du marché canadien qui est en croissance et ne paient pas ou presque pas d'impôts. Elles ont été exonérées de l'impôt par l'Agence du revenu du Canada parce qu'elles n'ont pas de présence physique au Canada et sont réputées ne pas « exploiter d'entreprise » au Canada^v. Cette politique est désuète.

Le secteur du cybercommerce qui appartient aux étrangers a maintenant des revenus de plus de 30 milliards de dollars annuellement; ensemble, Google et Facebook ont 64 % de tout l'argent dépensé en publicité Internet au Canada – plus de 2,4 milliards de dollars. La publicité Internet est en croissance rapide et représente maintenant 34 % de toutes les dépenses publicitaires, comparativement à 30 % pour la télévision, 13 % pour les journaux quotidiens et 14 % pour la radio^{vi}.

Les sociétés étrangères de cybercommerce écrasent de nombreuses entreprises médiatiques, des services de taxi, des hôtels et des détaillants du Canada, dont beaucoup de petites entreprises. De bons emplois sont perdus et dans quelques cas où ils sont remplacés, ce sont des postes à temps partiel, précaires et peu rémunérés. Les sociétés canadiennes perdent en raison d'une concurrence déloyale de la part d'entreprises étrangères qui paient peu ou pas d'impôt.

Des sociétés comme Netflix, qui offrent des services médiatiques appelés « over-the-top » n'ont pas à produire, à diffuser ou à offrir de contenu canadien. Cela a des répercussions directes sur notre industrie culturelle. Beaucoup d'artistes et de comédiens sont privés de travail, et le secteur culturel canadien est appauvri. Tous les Canadiens perdent lorsque leur culture est diminuée.

L'Union européenne, la Nouvelle-Zélande, l'Australie, la Norvège, la Corée du Sud, le Japon, la Suisse et l'Afrique du Sud ont modernisé leurs lois fiscales, afin de réagir à la réalité changeante du cybercommerce^{vii}. L'OCDE, dans son plan d'action BEPS, qui traite des difficultés fiscales de l'économie numérique, a recommandé des façons auxquelles les gouvernements peuvent recourir pour prélever des taxes sur la valeur ajoutée, là où le produit est acheté et afin de rendre équitables les règles du jeu pour les fournisseurs internationaux et nationaux^{viii}.

Les Canadiens ont adopté en grand nombre le cybercommerce. Toutefois nos politiques fiscales n'ont pas suivi. Ne pas mettre à jour notre politique fiscale crée de la concurrence déloyale; est la cause de pertes importantes d'emplois dans le journalisme, les médias et les secteurs culturels; menace la vitalité de la culture canadienne; rate l'occasion d'augmenter de plusieurs milliards de dollars les revenus des gouvernements fédéral et provinciaux.

Nous recommandons que le gouvernement canadien rende équitables les règles du jeu, en faisant ceci :

- a. Voir à ce que toutes les sociétés de cybercommerce qui ont des revenus canadiens au-delà d'un certain seuil paient l'impôt sur le revenu des sociétés, et ce, pour les bénéficiaires des produits ou services vendus ou loués au Canada, que ces sociétés aient ou non une présence dans le pays. Il est difficile d'estimer les revenus connexes, car les grosses entreprises telles que Google et Netflix ne séparent pas des autres les revenus canadiens, mais le montant pourrait être aussi élevé que **600 millions de dollars** par année.
- b. Il faut mettre fin à l'exonération de la TPS/TVH pour les cybercommerces (au-dessus d'un seuil de ventes déterminé) qui vendent aux Canadiens et exiger de ces entreprises qu'elles perçoivent les montants de la TPS/TVH pour leurs ventes au Canada, puis les versent aux gouvernements fédéral et provinciaux. Nous estimons que cette mesure **pourrait rapporter annuellement 312 millions de dollars**.

ⁱ Beaucoup des estimations proviennent de Finances Canada, *Rapport sur les dépenses fiscales fédérales : Concepts, estimations et évaluations 2016*. <http://www.fin.gc.ca/taxexp-depfisc/2016/taxexp1602-fra.asp>

ⁱⁱ Richard Schmalbeck et Jay A. Soled, Elimination of the Deduction for Business Entertainment Expenses http://scholarship.law.duke.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2733&context=faculty_scholarship

ⁱⁱⁱ <https://openparliament.ca/bills/41-2/C-621/>

^{iv} Pour des détails sur ce point, voir G20 SUBMISSION ON BEHALF OF THE BEPS MONITORING GROUP to UK Parliament, All-Party Parliamentary Group Examination of the OECD'S BEPS recommendations to the G20 <https://bepsmonitoringgroup.files.wordpress.com/2016/01/bmg-submission-to-uk-all-party-parliamentary-group.pdf>

^v Agence du revenu du Canada, Exploitation d'une entreprise au Canada, Énoncé de politique P- 051R2 pour la TPS/TVH, date de révision : le 29 avril 2005. Cet énoncé de politique annule P-051R1, du 8 mars 1999 : <http://www.cra-arc.gc.ca/F/pub/gl/p-051r2/p-051r2-f.html>

^{vi} John Anderson, Over the Top Exemption, 2016: Centre canadien de politiques alternatives, p. 11. https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/06/Over_the_Top_Exemption.pdf

^{vii} John Anderson, Over the Top Exemption, 2016: Centre canadien de politiques alternatives, p. 18 à 21. https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2016/06/Over_the_Top_Exemption.pdf

^{viii} <http://www.oecd.org/fr/fiscalite/relever-les-defis-fiscaux-poses-par-l-economie-numerique-action-1-2015-rapport-final-9789264252141-fr.htm>

ANNEXE C : Contrat : Dr. Gary Kachanoski et Memorial University



Board of Regents

St. John's, NL, Canada A1C 5S7
Tel: 709 864 8281
regents@mun.ca www.mun.ca/regents

December 16, 2014

Dr. Gary Kachanoski
President and Vice-Chancellor
Memorial University of Newfoundland

Dear Dr. Kachanoski:

Re: Renewal of Employment Agreement

We write in respect of the employment agreement dated as of the 8th day of February 2010 ("Employment Agreement").

Memorial University of Newfoundland agrees to amend and renew the Employment Agreement as follows:

1. By deleting paragraph 1 in its entirety and replacing with the following:

The initial term of the appointment as President and Vice-Chancellor shall be for five (5) years, commencing July 1, 2010. A five (5) year renewal term will commence on July 1, 2015 (the "Renewal Term"). The term of this agreement shall end on June 30, 2020.

2. By deleting paragraph 4 in its entirety and replacing with the following:

During the initial term, Dr. Kachanoski's salary as President and Vice Chancellor shall be a minimum of Four Hundred and Thirty Thousand dollars per annum, subject to periodic review by the Board of Regents.

Commencing on July 1, 2015 and during the Renewal Term, Dr. Kachanoski's salary as President and Vice Chancellor shall be \$460,000.00 and shall be subject to the following annual increases:

Effective July 1, 2015 – 2%

Effective July 1, 2016 – 3%

For the years commencing July 1, 2017, July 1, 2018 and July 1, 2019, increases, if any, shall be reviewed by the Board of Regents in its sole discretion.

.../2

3. By deleting subparagraphs 10(a) and (b). For greater clarity, subparagraph 10 (c) is not deleted or amended.
4. All other terms of the Employment Agreement remain in full force and effect.

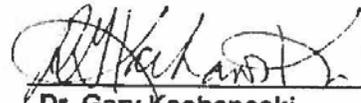
Please sign this letter below indicating your agreement with the terms of amendment and renewal of the Employment Agreement set out herein.

Yours very truly,



Memorial University of Newfoundland
Per: Iris Petten
Chair, Board of Regents

By signing this letter below, I agree to the terms of amendment and renewal of the Employment Agreement set out herein.



Dr. Gary Kachanoski

Date: Dec 16, 2014

THIS AGREEMENT made as of the 8th day of February 2010.

BETWEEN: **MEMORIAL UNIVERSITY OF NEWFOUNDLAND**

OF THE ONE PART,

AND: **DR. GARY KACHANOSKI**

OF THE OTHER PART.

WHEREAS Dr. Gary Kachanoski has been appointed President and Vice Chancellor of The Memorial University of Newfoundland pursuant to the terms of the Memorial University Act;

AND WHEREAS Dr. Kachanoski shall commence his term as President and Vice Chancellor with effect as of July 1st, 2010;

AND WHEREAS the parties wish to confirm the terms of Dr. Kachanoski's appointment;

Term

1. The initial term of the appointment as President and Vice-Chancellor shall be for five (5) years, commencing July 1st, 2010. The appointment may be renewed for an additional five (5) year term, by agreement between Dr. Kachanoski and the Board of Regents of Memorial University.

Professor with Tenure

2. Dr. Kachanoski is appointed Full Professor, with Tenure, as a Joint Appointment in the Departments of Earth Sciences and Biology.
3. Dr. Kachanoski shall be provided with a research grant of forty thousand (40,000) dollars per annum, which may in his discretion be used to employ a post-doctoral appointment.

Remuneration and Vacation

4. Dr. Kachanoski's salary as President and Vice Chancellor shall be a minimum of Four Hundred and Thirty Thousand dollars per annum, subject to periodic review by the Board of Regents.
5. Dr. Kachanoski shall be entitled to four (4) weeks annual vacation, to be taken at a time to be agreed with the Chair of the Board of Regents. Dr. Kachanoski shall be entitled to carry over up to two (2) weeks of unused annual vacation to the subsequent year.

Pension

6. Dr. Kachanoski shall be eligible to accrue pension during his term as President and Vice Chancellor of Memorial University on the basis of the Memorial University pension plan, along with the Supplementary Retirement Benefit Agreement providing for the University of Alberta pension transfer equivalency.

Administrative Leave

7. While President and Vice Chancellor, Dr. Kachanoski shall accumulate administrative leave at the rate of 2.4 months per calendar year completed. All administrative leave credited pursuant to this clause shall be on the basis of the President's salary and terms in effect during his tenure in the position, and may be taken on the conclusion of the appointment (including any renewal period) as President. For clarity, and without limitation, the administrative leave entitlement includes salary, pension accruals, allowances, travel privileges and benefits under the University benefit plans.

Relocation to Newfoundland and Labrador

8. Dr. Kachanoski shall be reimbursed for all reasonable expenses incurred for his family's relocation from Alberta to Newfoundland and Labrador, including all moving, real estate commission or legal fees associated with the sale of his house in Alberta, fees and disbursements accompanying the acquisition of a family home in Newfoundland and Labrador
9. Dr. Kachanoski shall be reimbursed for professional fees incurred for financial, tax or legal advice with respect to the terms of his appointment as President and Vice Chancellor.

Allowances

10. Dr. Kachanoski shall, while President and Vice Chancellor be entitled to:
- (a) A car allowance of \$1,000 per month;
 - (b) A housing assistance allowance of \$1,500 per month; and,
 - (c) Reimbursement of financial or tax counselling fees of up to \$2,500 per annum.

Travel and Support

11. While President and Vice Chancellor:
- (a) when travelling on University business, Dr. Kachanoski is entitled to travel Business Class. The University shall pay the normal and reasonable incurred costs of any travel by Dr. Kachanoski's spouse when his spouse accompanies him to a function in which he is engaged in official University business and where it is reasonable that the spouse accompanies him.
 - (b) the University shall pay normal and reasonable expenses incurred by Dr. Kachanoski for entertainment as part of his official duties on behalf of the University. This includes making available the Senior Common Room on the same basis as it has been made available to his predecessors.
 - (c) the University shall provide Dr. Kachanoski with the office, support staff and appropriate equipment necessary to the proper discharge of his responsibilities.

Termination

12. Dr. Kachanoski's appointment as President and Vice Chancellor may be terminated for cause as that term is defined in law. In the event the University is considering terminating this appointment for cause, the Board of Regents must:
- (a) notify Dr. Kachanoski in writing providing him with full particulars of the allegations against him;
 - (b) conduct a hearing before the Board into the allegations, at which hearing Dr. Kachanoski shall be given the opportunity to provide full answer in defence to the allegations, with the assistance of counsel if he so chooses; and
 - (c) only consider termination for cause as the final resort after the Board has first attempted all other options, including progressive discipline.

13. The Board may at any time terminate Dr. Kachanoski's appointment as President and Vice Chancellor without cause:
- (a) in the event that such termination without cause occurs within the first twenty four (24) months of either his initial five (5) year term or the first twenty four (24) months of a five (5) year renewal term, he will be paid a separation payment (the "Separation Payment") in full settlement of any entitlement to compensation in lieu of notice, consisting of his salary, pension accrual and allowances (including administrative leave entitlement) for thirty six (36) months commencing on the date of termination; and the reasonable cost of replacing benefits equivalent to those provided to him and his dependants under the University benefit plans for thirty six (36) months commencing on the date of termination. The reasonable cost of replacing benefit coverage will be the amount quoted to Dr. Kachanoski by a reputable Canadian health and welfare benefit provider. Dr. Kachanoski will provide this amount (and the quotation) to Memorial University, along with any lawful instructions for the payout of the severance amount so as to minimize the tax payable, within 30 days of the date of termination. Memorial University will then pay the Separation Payment (or the first instalment of the Separation Payment if instructed to pay it in instalments) no later than 30 days following receipt of the quote for replacement benefit coverage. Memorial University will continue Dr. Kachanoski's group health coverage until replacement coverage is in place. The amount of the Separation Payment is not subject to any deductions for actual mitigation or failure to take reasonable steps to mitigate.
 - (b) in the event of termination without cause that occurs after the completion of two years of either his initial five (5) year appointment or the five (5) year renewal term, Dr. Kachanoski shall be entitled to severance in full settlement of any entitlement to compensation in lieu of notice, consisting of his salary, pension accrual and allowances (including administrative leave entitlement) for twenty-four (24) months commencing on the date of termination, and the reasonable cost of replacing benefits equivalent to those provided to him and his dependants under the University benefit plans, for twenty-four (24) months commencing on the date of termination. The reasonable cost of replacing benefit coverage will be the amount quoted to Dr. Kachanoski by from a reputable Canadian health and

welfare benefit provider. Dr. Kachanoski will provide this amount (and the quotation) to Memorial University, along with any lawful instructions for the payout of the severance amount so as to minimize the tax payable, within 30 days of the date of termination. Memorial University will then pay the Separation Payment (or the first instalment of the Separation Payment if instructed to pay it in instalments) no later than 30 days following receipt of the quote for replacement benefit coverage. Memorial University shall continue Dr. Kachanoski's group health coverage until replacement coverage is in place. The amount of the Separation Payment is not subject to any deductions for actual mitigation or failure to take reasonable steps to mitigate.

- 14. The termination of Dr. Kachanoski's appointment as President and Vice Chancellor will not affect his appointment as a Full Professor with tenure and he will continue to be employed in that capacity. In that event, he will receive a salary as a Full Professor with tenure at the highest step/salary grade for that position, which salary shall be in addition to the severance stipulated if his appointment as President is terminated without cause.

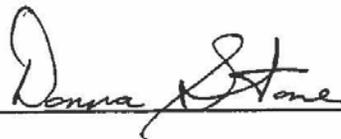
Governing Law

- 15. This Agreement shall be construed in accordance with the laws of the Province of Newfoundland and Labrador.

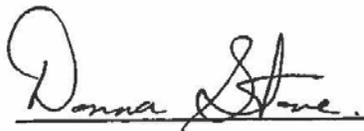
IN WITNESS WHEREOF this Agreement has been executed by the parties to it, the day, month and year first written.

SIGNED, SEALED AND DELIVERED
by the University in the presence of:

**MEMORIAL UNIVERSITY OF
NEWFOUNDLAND**



Per: 
_____ **ROBERT E. SIMMONDS**
Chair, Board of Regents




_____ **DR. GARY KACHANOSKI**

**SUPPLEMENTARY RETIREMENT BENEFIT
AGREEMENT**

MEMORANDUM OF AGREEMENT MADE, in duplicate, as of February 8, 2010

BY AND BETWEEN: Memorial University of Newfoundland
(Hereinafter called "the University")

OF THE FIRST PART,

AND: Dr. Gary Kachanoski, President of the University
(Hereinafter called "the President")

OF THE SECOND PART,

WITNESSED THAT:

WHEREAS the President is a highly valued employee of the University; and

WHEREAS it is the intention of the University to encourage the President to render long and valuable services to the University; and

WHEREAS it is proper under the circumstances to make suitable financial provision for the President on his retirement from the University;

WHEREAS the President's prior pension plan with the University of Alberta (UofA) does not provide for the transfer of his pensionable service to the University pension plan;

WHEREAS the University wishes to attempt to make the President "whole" in respect of retirement benefits that would be paid by the University (in respect of his 8.9176 years of service with the UofA) if he were able to transfer his pensionable service with UofA;

THEREFORE, for good and valuable consideration reciprocally given and received, the parties do hereby mutually covenant and agree as follows:

1. Definitions

All words and phrases have the meaning assigned in the Memorial University Pensions Act unless otherwise defined in this Agreement. In this Agreement, the following words and phrases have the meanings given below:

- (1) "Agreement" means the Supplementary Retirement Benefit Agreement.
- (2) "Memorial Pension Plan" means the Memorial University Registered Pension Plan as defined in the Memorial University Pensions Act as amended from time to time.
- (3) "Memorial SRIP" means the Memorial University Supplemental Retirement Income Plan.
- (4) "Retirement Date" means the date upon which the President ceases employment with the University and begins to receive benefits from the Memorial Pension Plan.
- (5) "Supplemental Retirement Benefit" means the amount described in Section 2.02.
- (6) Surviving Principal Beneficiary shall be as defined in the Memorial University Pensions Act.
- (7) "UofA Pension Plan" means the University of Alberta Registered Pension Plan.
- (8) "UofA ESRBP" means the University of Alberta Executive Supplemental Retirement Benefit Plan

2. Supplemental Retirement Benefits

2.01 Supplemental Retirement Benefit

The President shall be entitled to receive an annual Supplemental Retirement Benefit under this Agreement upon retirement from Memorial University and commencement of a pension from the Memorial Pension Plan, in accordance with the Memorial University Pensions Act.

2.02 Retirement Benefits

The amount of the President's annual Supplemental Retirement Benefit shall be equal to A less B less C, where A, B, and C are defined below:

A = the total retirement benefit that would have been payable from the Memorial Pension Plan and the Memorial SRIP, if 8.9176 years of pensionable service had been transferred to the Memorial Pension Plan from the UofA Pension Plan and those years of transferred pensionable service had also been countable for purposes of determining benefits from the Memorial SRIP.

B = the total retirement benefit payable to the President as a result of his employment with the University of Alberta based upon 8.9176 years of pensionable service in the UofA Pension Plan, inclusive of benefits payable from the UofA ESRBP, and inclusive of any indexing received on UofA benefits between the President's retirement in the UofA Pension Plan and the President's Retirement Date.

C = The annual amount of pension that could be provided at the Retirement Date by the accumulated value of the payments the President has received from the UofA Pension Plan and the UofA ESRBP up to the Retirement Date. The amount of this pension is to be determined by accumulating UofA payments to the Retirement Date with interest at 4.0% per annum, then dividing the accumulated amount by an annuity factor payable in the normal form of pension under the Memorial Pension Plan. The annuity factor will be determined based on interest at 4.0% per annum and mortality according to the UP94@2020 mortality tables.

For clarification, UofA ESRBP benefits, for the purposes of the above formula are assumed to be payable as an annual pension commencing June 30, 2010, regardless of if they are paid in another manner (i.e., as a commuted value lump sum, or over a shorter payment period). Appendix A provides a summary of the assumptions used in determining the supplemental retirement benefit.

Retirement benefits payable in respect of service after June 30, 2010 will be payable in accordance with the provisions of the Memorial Pension Plan, and the Memorial SRIP.

2.03 Payment of Pension

The payment of Supplemental Retirement Benefits to the President shall commence on the date that the President's pension from the Memorial Pension Plan commences and shall be payable in equal monthly instalments on the same date that payments are made from the Pension Plan.

2.04 Form of Pension

Supplemental Retirement Benefits shall be paid in accordance with the form of pension payable to the President under the Memorial Pension Plan. Supplemental Benefits are not indexed after retirement.

3. **Benefits on Termination of Continuous Service**

- 3.01 If the President ceases employment prior to becoming entitled to benefits under the Memorial Pension Plan, no Supplemental Retirement Benefit will be payable.

4 **Survivor Benefits upon Death**

- 4.01 If the President dies prior to becoming entitled to benefits from the Memorial Pension Plan, no Supplemental Retirement Benefit will be payable.
- 4.02 If the President dies after becoming entitled to benefits from the Memorial Pension Plan but before the Retirement Date, survivor benefits shall be payable to his Surviving Principal Beneficiary.

- 4.03 If the President dies after the Retirement Date, survivor benefits shall be payable to his Surviving Principal Beneficiary.
- 4.04 The amount of survivor benefits payable under sections 4.02 and 4.03 shall be paid in equal monthly instalments, calculated as 60% of the Supplemental Retirement Benefit to which the President was entitled at the date of his death. Survivor benefits shall be paid on the same date that survivor benefit payments are made from the Pension Plan.
- 4.05 Survivor benefits cannot be commuted and paid as a lump sum.
- 4.06 In the event that there is no Surviving Principal Beneficiary on the date of the President's death, no survivor benefits shall be payable under this Agreement.

5 Administration of the Plan

- 5.01 Memorial University is responsible for the overall operation and administration of this Agreement and any benefits payable hereunder. Memorial University shall decide all questions of eligibility, determine the amount, manner and time of payment of any benefits hereunder, and authorize the payment of said benefits, and shall conclusively determine all other matters relating to the overall operation, administration, interpretation, and application of this Agreement and any benefits payable hereunder. Memorial University may make such rules and regulations consistent with the terms of the Agreement as it shall deem necessary, and may amend or revise such rules from time to time, in its sole discretion.
- 5.02 Wherever the records of Memorial University are used for purposes of this Agreement, such records shall be conclusive of the facts with which they are concerned.

6. General Provisions

- 6.01 **No Enlargement of Employment Rights**
Participation in this Agreement shall not confer on the President any rights which he did not otherwise have as an employee, except as to such benefits as he shall have specifically accrued under the terms of the Agreement.
- 6.02 **Notices and Elections**
Any notice or election to be given, made or communicated pursuant to or for any purpose of the Agreement shall be given, made or communicated as the case may be, in such manner as Memorial University shall determine from time to time. Without limiting the generality of the foregoing the President shall be responsible to notify Memorial University in writing of his mailing address and subsequent changes of mailing address.

6.03 Severability

In the event that any provision of the Agreement is found to be invalid or unenforceable by a court of competent jurisdiction, its invalidity or unenforceability shall not affect any other provision of the Agreement and the Agreement shall continue to be construed and enforced as though such provision had not been included therein.

6.04 Captions and Headings

The captions and headings of the Agreement are inserted for convenience only.

6.05 Construction

This Agreement and all rights hereunder, shall be governed, construed and administered in accordance with the laws of the Province of Newfoundland and Labrador.

6.06 Evidence of Survival

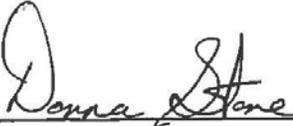
Memorial University shall have the right to require satisfactory evidence that the President or the President's Surviving Principal Beneficiary under the Agreement is living on each and every date a benefit payment is due the President or his Surviving Principal Beneficiary. In the absence of such evidence when requested by Memorial University, the benefit payment otherwise due shall not be paid until such evidence has been received. In the event that the benefits recommence following receipt of satisfactory evidence of survival, retroactive payments shall be made for the period during which payment of benefits had been suspended pending receipt of such evidence.

7. **Future of the Plan**

7.01 Continuation of the Plan

Memorial University intends and expects to maintain this Agreement in force indefinitely. This Agreement may be amended only upon the consent of the President and the University.

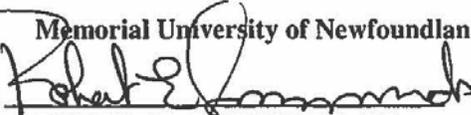
IN WITNESS WHEREOF, the parties have executed this Agreement as of the date first hereinabove written.



Witness



Witness

Memorial University of Newfoundland
Per: 

ROBERT E. SIMMONDS, QC
Chair of the Board of Regents

Per: 

GARY KACHANOSKI

Appendix A

Assumptions for purposes of determining items B and C of Supplemental Retirement Benefit formula in 2.02 of Supplementary Retirement Benefit Agreement

Interest rate for purposes of accumulating UofA Pension Plan payments and UofA ESRBP payments:	4% p.a.
Interest rate for purposes of determining annuity factor:	4% p.a.
Mortality for purposes of determining annuity factor:	UP94@2020
Assumed commencement date for UofA ESRBP:	June 30, 2010
Assumed Amount of UofA ESRBP:	As determined by UofA (based on the amount payable effective June 30, 2010)
Assumed commencement date for UofA Pension Plan benefits:	Actual date on which the President elects to commence his UofA Pension Plan benefits

Note: The assumed commencement date of the ESRBP payments is June 30, 2010. The lump sum commuted value provided by UofA, payable January 2011, reflects early payment of the ESRBP, at June 30, 2010.

ANNEXE D: Contrat : Dr. Rosann O'Reilly Runte et Carleton University

EMPLOYMENT AGREEMENT

THIS EMPLOYMENT AGREEMENT is made as of the 24th day of November, 2012.

BETWEEN:

CARLETON UNIVERSITY

a corporation incorporated under the laws of Ontario
pursuant to Chapter 117, Statutes of Ontario, 1952, as amended

(hereinafter referred to as the "Employer")
OF THE FIRST PART

- and -

DR. ROSEANN RUNTE

(hereinafter referred to as the "Employee")
OF THE SECOND PART

WHEREAS the Employer and the Employee wish to enter into an agreement pursuant to which the Employee will continue to provide the Employee's services to the Employer as hereinafter set forth, and the Employer will continue to hire and retain the services of the Employee as an employee of the Employer.

NOW THEREFORE in consideration of the premises and mutual covenants and agreements hereinafter contained, the parties hereto hereby mutually covenant and agree as follows:

1. **EMPLOYMENT**

- a. The Employee is employed on a full-time basis as the President and Vice-Chancellor of the Employer, reporting to the Board of Governors of the Employer in accordance with the policies established by the Board of Governors and the Senate of the Employer from time to time. The Employee shall be the Chief and Executive Officer of the Employer and shall have supervision over and direction of the academic work and general administration of the employer and the teaching staff thereof, and the officers and servants thereof, and the students thereof, and shall also have such other powers and duties as from time to time may be conferred upon or assigned to the Employee by the Board of Governors from time to time provided that with respect to any material change the Employer shall give to the Employee such written notice of said material change/changes as would be required in the event that the Employer were providing written notice of termination of employment pursuant to the provisions of Section 5 hereof.
- b. The Employee is also employed as a Full Professor of the Employer with tenure and subject to the terms of the Collective Agreement with the Academic Staff Association of Carleton University and any other then applicable Collective Agreement. The Employee will have the right to return to teaching in the semester immediately following the termination of the Employee's employment as President and Vice-Chancellor, at a salary in the 100th percentile of the Full Professor range at the University with such benefits and pension arrangements as are provided for in the then applicable Collective Agreement. Upon the Employee's return to teaching, the Employee shall have no claim to the salary benefits, termination payments or

other financial arrangements provided for in this agreement with respect to the Employee's position as President and Vice-Chancellor.

- c. The Employee acknowledges and agrees that during the term of this agreement, the Employee shall devote the Employee's full-time and skill to the duties and responsibilities contemplated herein and shall not be engaged in any other employment in any other capacity that interferes with the provision of the services contemplated herein or that is for the benefit of any person, corporation or enterprise whose business interests are either competitive or in conflict with those of the Employer. Notwithstanding the foregoing, the parties acknowledge that the Employee shall be permitted to act as a Director of the National Bank of Canada and of other organizations as may be agreed to from time to time.

2. **EMPLOYMENT TERM**

Subject to being terminated pursuant to the provisions of paragraph 5 hereof, the term of this agreement shall be for a five (5) year term commencing July 1, 2013 and ending on June 30, 2018. Notwithstanding the commencement date of this agreement, the parties acknowledge that the Employee has been previously and continuously employed by the Employer as President and Vice-Chancellor since on or about July 1, 2008.

3. **SALARY AND BENEFITS**

- a. For all services rendered by the Employee in the course of the employment hereunder as President and Vice-Chancellor, the Employee shall receive a gross annual salary of \$320,000.00. The said salary is to be paid at such times and in such fashion as is in keeping with the ordinary practices and policies of the Employer. Such salary shall be reviewed periodically by the Employer and may be increased from time to time by the Employer as the Employer may in its absolute discretion decide without the necessity of an amendment hereto. In this regard, the parties acknowledge that the Employee has not had an increase in her base salary since July 1, 2008 and is currently restricted by provincial legislation until March 25, 2014. It is contemplated by the parties that the Employee's base salary, leave and benefits shall be reviewed at the earliest opportunity and that any increase shall reflect the period of time over which the Employee's salary has remained static, but shall not be retroactive.
- b. For services rendered by the Employee as a Professor, the Employee shall be separately compensated with regard to the number of courses taught by the Employee in accordance with compensation otherwise payable to an Adjunct Professor pursuant to the terms of the Collective Agreement with the Academic Staff Association of Carleton University.
- c. The Employee shall be entitled to participate in a separate bonus program based upon achievement of performance targets as determined by the Chair of the Board of Governors in consultation with the Employee. Such bonus shall represent up to twelve (12) percent of the Employee's base salary.
- d. The Employee shall be entitled to participate in such additional benefits as are enjoyed from time to time generally by employees in accordance with the practices and policies of the Employer as the Employer may, in its absolute discretion, create from time to time. The Employee will also participate as a member of the Carleton University Retirement Plan. Any and all entitlements with respect to any benefits, pensions, or other compensation are subject to the terms and conditions set out in the associated documentation and policies.
- e. The Employee shall be entitled to be reimbursed in accordance with the policies of the University, as adopted and amended from time to time, for all reasonable and necessary expenses incurred by the Employee in connection with the performance of the duties

contemplated herein subject to the Employee providing appropriate supporting documentation in connection with the same. Without limiting the generality of the foregoing such reimbursable expenses shall include:

- i. Entertainment for the benefit of the University;
 - ii. Travel as required;
 - iii. Representation of the Employer at events and functions;
 - iv. Reasonable research, educational and communications expenses.
- f. The Employer will reimburse the Employee for costs associated with leasing an appropriate automobile together with insurance coverage with respect to the same. The Employee shall be responsible for all operating costs; however, the Employer will reimburse the Employee at the Employer's standard mileage rate for mileage associated with university business.
 - g. Provided that the Employee's personal residence shall be available at reasonable times for purposes related to the discharging of her duties and responsibilities as President and Vice-Chancellor, the Employer shall pay to the Employee a housing allowance of \$3,000.00 per month, provide snow clearance and snow removal services at the residence and provide appropriate event insurance for events at the Employee's residence, save that the Employee shall at all times be responsible for insuring any personal property and contents in her residence.
 - h. The Employee together with the Chair of the Board of Governors will establish an expense budget within the office of the President and Vice-Chancellor for costs associated with the hosting of events for the benefit of the University in the Employee's residence. The University will reimburse the Employee for such costs as and when incurred with periodic after the fact approval by the Chair of the Board of Governors
 - i. The Employer will provide the Employee with an appropriate T2200 form with a view to lawfully minimizing the tax consequences of the benefits and allowances herein.

4. **VACATION**

The Employer will provide the Employee with twenty-five (25) days of total annual vacation entitlement which vacation is to be taken with regard to the efficient operation of the University at the discretion of the Employee in consultation with the Chair of the Board of Governors.

5. **TERMINATION**

Notwithstanding anything herein contained to the contrary, the employment of the Employee as President and Vice-Chancellor may be terminated in the following manner:

- a. **Termination by the Employer**
 - i. The employment of the Employee as President and Vice-Chancellor may be terminated effective at any time for cause by the Employer giving notice in writing of such termination to the Employee. If this agreement and the employment of the Employee hereunder are so terminated pursuant to this clause (i), the Employee shall receive any statutory benefits to which the Employee shall be entitled and shall

continue to accrue and receive the Employee's said annual salary and benefits through to the date of termination indicated in the termination notice and no more.

- ii. In the event that the Employee is terminated for cause, the Chair of the Board of Governors must notify the Employee in writing with the full particulars of the allegations against her. A hearing will be conducted where the Employee will be given an opportunity to provide full answer in defense to the allegations. The hearing will take place before a group of Board members as determined by the Chair. The Employee may choose to be represented by counsel.
- iii. The employment of the Employee as President and Vice-Chancellor may be terminated at any time by the Employer giving to the Employee the following notice:
 - A. Where termination occurs in the first two (2) years of the contract, the Employee will be given notice of thirty six (36) months; (less all applicable withholdings and statutory remittances);
 - B. Where termination occurs in the last three (3) years of the contract, the Employee will be given notice of twenty four (24) months (less all applicable withholding and statutory remittances).
 - C. The Employee will have the option of receiving notice payments in a lump sum or in monthly payments. If the Employee opts to receive these monthly payments, the University shall continue the Employee as a member of the University health and insurance plans, in so far as such continuing membership is permitted under the contractual arrangements between the University and its insurance carriers. In addition, the University shall continue to pay the University's portion of contributions to the Employee's pension plan throughout the notice period and such notice period shall be included in the calculation of credited service for the purposes of the pension provided for herein.

The Employee acknowledges that the foregoing provisions are in satisfaction of and substitution for any and all statutory and common law rights, including without limitation, any right to reasonable notice of termination. The Employee further acknowledges that as a condition of receiving any portion of the foregoing, it exceeds the minimum requirements under the *Employment Standards Act 2000*, S.O. 2000, c.41, as amended (the *ESA*), the Employee shall be required to execute a comprehensive release agreement as drafted by counsel to the Employer.

b. Termination by Mutual Agreement

This agreement and the employment of the Employee hereunder may be terminated by mutual agreement of the parties hereto in writing, in which event the Employee shall continue to accrue and receive the Employee's said annual salary and benefits through to the date of termination reached pursuant to such mutual agreement.

c. Termination by Death

This agreement and the employment of the Employee hereunder shall be automatically terminated by the death of the Employee. All compensation to the Employee shall cease at the Employee's death.

6. **PERSONAL INFORMATION/PRIVACY ACKNOWLEDGMENT**

The Employee agrees that the Employer may collect, use and disclose the information provided by the Employee for the purpose of managing the employment relationship.

7. **APPLICABLE LAW**

This agreement and the rights and obligations of the parties hereunder shall be construed and governed in accordance with the laws of the Province of Ontario. The parties acknowledge that the terms and conditions of this agreement are subject to the *Carleton University Act* being Chapter 117, Statutes of Ontario, 1952, as amended, the University's By-Laws enacted from time to time by the Board of Governors of the University and the Collective Agreement with the Academic Staff Association of Carleton University as may be applicable from time to time.

8. **ENTIRE AGREEMENT**

This agreement, and the documentation referred to herein contain the entire understanding and agreement between the parties hereto with respect to the employment of the Employee and the subject matter hereof and any and all previous agreements and representations, written or oral, express or implied, between the parties hereto or on their behalf, relating to the employment of the Employee by the Employer and the subject matter hereof, are hereby terminated and cancelled and each of the parties hereto hereby releases and forever discharges the other of and from all manner of actions, causes of action, claims and demands whatsoever under or in respect of any such prior agreements and representations. Except as provided herein, no amendment or variation of any of the provisions of this agreement shall be valid unless made in writing and signed by each of the parties hereto.

9. **NOTICES**

Any consent, approval, notice, request, or demand required or permitted to be given by one party to the other shall be in writing (including, without limitation, telex or telecopy communications) to be effective and shall be deemed to have been given on the earlier of receipt or the fifth day after mailing by registered mail as follows:

- a. If to the Employer, to it at:
Carleton University
Administration Building Rm, 607(D)
Colonel By Drive
Ottawa, ON K1S 5B6
Attention: Chair Board of Governors
- b. If to the Employee, at:
Dr. Roseann Runte
8 Rideau Shore Court
Nepean, ON K2C 3Y8

or such other address as may have been designated by written notice.

Any consent, approval, notice, request or demand aforesaid if delivered, telexed or telecopied shall be deemed to have been given on the date of such delivery, telex or telecopy transmission. Any such delivery shall be sufficient, *inter alia*, if left with an adult person at the above address of the Employee in the case of the Employer, and if left with the receptionist

at the above address of the Employer in the case of the Employer. The Employer or the Employee may change its or the Employee's address for service, from time to time, by notice given in accordance with the foregoing.

10. **ARBRITRATION**

Any issues arising out of the application, interpretation or administration of this agreement shall be determined by final and binding arbitration pursuant to the *Arbitration Act, 1991 S.O. 1991 c17* as amended. The Arbitrator shall be appointed in accordance with the *Arbitration Act, 1991 S.O. 1991 c17* as amended and the Arbitrator shall have the power to award compensational damages in case of breach the terms of this agreement; however, the Arbitrator shall not have the power to order reinstatement of the Employee nor shall the arbitrator have the power to amend or alter in any way the terms of this agreement.

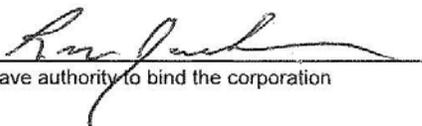
11. **INDEPENDENT LEGAL ADVICE**

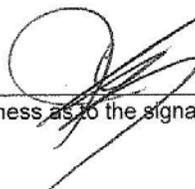
The Employee acknowledges that the Employee is aware that the Employee has the right to obtain independent legal advice before signing this agreement. The Employee hereby acknowledges and agrees that either such advice has been obtained or that the Employee does not wish to seek or obtain such independent legal advice. The Employee further acknowledges and agrees that the Employee has read this agreement and fully understands the terms of this agreement, and further agrees that all such terms are reasonable and that the Employee signs this agreement freely, voluntarily and without duress.

IN WITNESS WHEREOF the parties hereto have duly executed this agreement as of the date first above written.

SIGNED, SEALED & DELIVERED
in the presence of:

) **CARLETON UNIVERSITY**

) Per:  c/s
I have authority to bind the corporation



Witness, as to the signature of

) **DR. ROSEANN RUNTE**

ANNEXE E : Contrat : Dr. Elizabeth Cannon et University of Calgary

This Agreement is effective as of the 1st day of July, 2014.

Between:

The Governors of the University of Calgary, a corporation created pursuant to the *Post-Secondary Learning Act* of the Province of Alberta, being Chapter P-19.5 S.A. 2003 (hereinafter called the "**Board**" or the "**University**")

- and -

Dr. M. Elizabeth Cannon, of the City of Calgary, in the Province of Alberta (hereinafter called "**Dr. Cannon**")

WHEREAS the Board, in accordance with the powers vested in it pursuant to the *Post-Secondary Learning Act*, appointed Dr. Cannon as President of the University of Calgary, and Dr. Cannon agreed to accept the appointment pursuant to the terms and conditions of an employment agreement dated March 23, 2010 (the "**First Employment Agreement**");

AND WHEREAS pursuant to the terms of the First Employment Agreement Dr. Cannon commenced her appointment as President as of July 1, 2010 (the "**Start Date**") for a term expiring July 1, 2015 (the "**First Term Expiration Date**");

AND WHEREAS the First Employment Agreement contained an option for the parties to renew the agreement upon terms and conditions mutually agreed upon between the parties;

AND WHEREAS prior to the First Term Expiration Date, the parties have mutually agreed to extend Dr. Cannon's appointment as President until June 30, 2020 (the "**Term Expiration Date**") upon the terms and conditions as set out herein;

NOW THEREFORE this Agreement witnesses that in consideration of the covenants and agreements herein contained, the parties agree as follows:

ARTICLE 1 - GENERAL

Employment

- 1.01 Subject to the terms and conditions hereof, the Board appoints Dr. Cannon as President of the University and Dr. Cannon agrees to render services to the University in this capacity.

- 1.02 Dr. Cannon will report to the Board or such other Committees as may be designated by the Board acting on delegated authority of the Board, so long as such duties, powers and lines of reporting are as customarily done by a President in an autonomous educational institution of similar size and stature to the University.
- 1.03 Subject to the terms and conditions hereof, Dr. Cannon will also hold an appointment as Professor with tenure in the Department of Geomatics Engineering in the Schulich School of Engineering, provided however that so long as Dr. Cannon continues to hold the office of President, Dr. Cannon will not be entitled to receive any compensation, nor be expected to perform any duties, with respect to the appointment as Professor.

Term of Agreement

- 1.04 This Agreement shall commence as of July 1, 2014 and shall continue until the Term Expiration Date (hereinafter called the "Term"), unless earlier terminated in accordance with Article 4.
- 1.05 The Board and Dr. Cannon may agree to reappoint Dr. Cannon for additional terms, each for a period of five (5) years, upon such conditions as are mutually agreed upon by them in writing. The parties further agree that a contract for any additional terms shall be agreed upon by no later than one (1) year before the Term Expiration Date. If the parties do not agree to a reappointment or if the parties are unable to mutually agree upon the terms of such reappointment, Dr. Cannon's employment as President will automatically terminate without any further notice or payments in lieu of such notice at the Term Expiration Date, subject to earlier termination as outlined in Article 4. The parties agree and acknowledge that with respect to any reappointment the Board will follow University procedures, as may be amended from time to time by the Board.

ARTICLE 2 - REMUNERATION

Salary for Service

- 2.01 The University shall pay Dr. Cannon a gross annual salary in the amount of four hundred and eighty thousand dollars (**\$480,000**) payable in accordance with the University's payroll practices and procedures ("**Base Salary**").
- 2.02 The Base Salary shall be reviewed by the Human Resources and Governance Committee or such Committee as may be designated by the Board acting on delegated authority of the Board not less frequently than annually.

Annual Incentive Pay

- 2.03 The Board commits to paying on an annual basis an Annual Incentive Payment with a target of 10% of Base Salary and potentially equal to a maximum of 20% of Base Salary. The quantum of the payment of any Annual Incentive Pay shall be determined by the Board, on the recommendation of the Human Resources and

Governance Committee or such Committee as may be designated by the Board acting on delegated authority of the Board and shall be based on the achievement of identified goals as may be mutually agreed upon between the Board and Dr. Cannon. The identified goals will be determined within six (6) weeks of the start of each year in the Term and be aligned with the strategic and financial direction of the University and is recognition for achievement that would be expected for superior performance.

- 2.04 For the year ending June 30, 2014, the University will pay to Dr. Cannon an Annual Incentive Payment in accordance with Article 2.03 of the First Employment Agreement. For the purposes of this payment, Dr. Cannon will be assessed against the goals established for the 2013-14 performance year.

Benefits

- 2.05 Dr. Cannon shall be entitled to participate in any and all benefit plans of the University generally available from time to time to its Senior Leadership Team, and in accordance with the terms thereof including but not limited to the Universities Academic Pension Plan, on the same basis and to the same extent as any regular full-time Senior Leadership Team member.
- 2.06 Dr. Cannon shall participate in the Supplemental Pension Plan established for senior officers of the University according to the terms and conditions defined in the Supplemental Pension Plan, and as may be amended from time to time by the Board and in compliance with Section 69 of the *Post-Secondary Learning Act*.
- 2.07 All benefits provided by the University to Dr. Cannon shall be done so in accordance with the formal plan documents or policies, and any issues with respect to entitlement or payment of benefits shall be governed by the terms of such documents or policies establishing the benefit in issue. The University reserves the right to change, substitute and delete benefits from time to time, so long as such change, substitution or deletion does not materially or detrimentally affect any right, protection or benefit to which Dr. Cannon is entitled, and that any resulting benefit shall be substantially similar to the benefits to which she is entitled hereunder.

Vacation

- 2.08 Dr. Cannon shall be entitled to six (6) weeks' paid vacation each year. Dr. Cannon will take her vacation at times having regard to the best interests of the University. Dr. Cannon may not carry forward unused vacation time, except with the prior written approval of the Board and, except as may be required by applicable employment standards legislation, will lose the entitlement to unused vacation.

Automobile

- 2.09 The University shall pay to Dr. Cannon an annual car allowance in the gross amount of sixteen thousand dollars (\$16,000) per year, subject to applicable taxes and payable in semi-monthly instalments.

Executive and Professional Allowance

- 2.10 The University shall pay to Dr. Cannon an executive and professional allowance in the gross amount of fifteen thousand dollars (\$15,000) for each full year of service (and to be pro-rated for any period less than a full year), subject to applicable taxes to be paid at a mutually agreeable time. The executive and professional allowance may be used for club, professional association and technical society memberships, along with executive medicals, financial planning assistance, and other similar expenses.

Indemnity

- 2.11 Subject to Section 2.12, the University shall defend, indemnify and save harmless Dr. Cannon from and against all losses, damages, liabilities, fines, penalties, costs and expenses arising from any demand, claim, action, proceeding or order whatsoever (hereinafter called a "Claim") made or brought against Dr. Cannon directly or indirectly, to the extent that such Claim relates to or arises as a result of or in connection with Dr. Cannon's performance of her obligations under this Agreement, except to the extent that such Claims result from Dr. Cannon's gross negligence and/or willful misconduct.
- 2.12 The University will indemnify and save Dr. Cannon harmless from and against all demands, Claims, costs, charges and expenses, including any amount paid to settle an action or satisfy a judgement, reasonably incurred by Dr. Cannon in respect of any civil, criminal or administrative action or proceeding to which Dr. Cannon is made a party by reason of being or having been the President of the University if:
- 2.12.01 Dr. Cannon acted honestly and in good faith with a view to the best interest of the University; and
 - 2.12.02 In the case of a criminal or administrative action or proceeding that is enforced by a monetary penalty, Dr. Cannon had reasonable grounds for believing that her conduct was lawful.

Taxes and Withholdings

- 2.13 Taxes or other amounts required by law to be deducted from any amount paid pursuant to this Agreement shall be withheld by the University and remitted on behalf of Dr. Cannon to the Canada Revenue Agency or the appropriate governmental entity.

ARTICLE 3 - COVENANTS OF DR. CANNON

Time of Service

- 3.01 During the Term, Dr. Cannon shall devote the whole of her working time, attention and ability to the affairs of the University and shall faithfully serve and use her best efforts to promote the interests of the University. Notwithstanding the aforesaid, Dr.

Cannon may hold appointments to the board of directors of organizations as requested by the University in addition to accepting up to two (2) appointments to boards of directors, or from holding similar part-time position(s), which are outside the University sphere and for personal compensation, provided the same is approved in writing and in advance, by the Executive Committee of the Board, such approval not to be unreasonably withheld.

Duties and Responsibilities

- 3.02 Dr. Cannon shall perform such duties and exercise such powers related to the office of President in accordance with the *Post-Secondary Learning Act* and as may be prescribed or specified from time to time by the Board, so long as such duties and powers are as customarily done by a President in an educational institution of similar size and stature to the University.
- 3.03 Dr. Cannon shall truly and faithfully account for and deliver to the University all money, securities and things of value belonging to the University which Dr. Cannon may from time to time receive for, from, or on account of the University.
- 3.04 Dr. Cannon expressly acknowledges that all reports required of the President, including but not limited to financial information, studies and business information, are to be provided in accordance with the rules, regulations and policies of the University.

Regulations and Policies

- 3.05 Dr. Cannon shall be bound by and shall faithfully observe and abide by all the rules, regulations, and policies of the University as they may be amended or created from time to time and which are brought to her notice or of which she could reasonably be aware.

Nondisclosure

- 3.06 Dr. Cannon shall not, either during the Term of this Agreement or at any time thereafter, disclose any information relating to the private or confidential affairs of the University or relating to any secrets of the University, to any person other than for the University's purposes and shall not, either during the Term of this Agreement or at any time thereafter, use for her own purposes, or for any purposes other than those of the University, any such information or secrets she may acquire in relation to the business of the University. The obligations in this Section 3.06 shall not apply to any information, affairs or secrets which are or may become part of the public domain or which may be required to be disclosed by law.

Return of Property

- 3.07 Upon the expiry of the term of Dr. Cannon as President or on other termination of the appointment, Dr. Cannon shall forthwith deliver or cause to be delivered to the University all books, documents, effects, money, securities or other property

belonging to the University or for which the University is liable to others, which are in the possession, charge, control or custody of Dr. Cannon.

ARTICLE 4 - TERMINATION

No Limitation

4.01 Nothing in this Article restricts the power of the Board as provided for in the *Post-Secondary Learning Act*, and for the purposes of this Article, from terminating without cause, the appointment of Dr. Cannon as President of the University of Calgary prior to the Term Expiration Date. The Board may also terminate Dr. Cannon for cause and in such an event the lump sum payment as contemplated in Article 4 shall not be applicable or payable.

Termination Without cause

4.02 The Board may terminate Dr. Cannon's appointment as President at any time during the Term without cause. In case of termination without cause at any time prior to the Term Expiration Date, Dr. Cannon will be entitled to the following:

- (a) Return to her position as a tenured professor in the Department of Geomatics Engineering of the Schulich School of Engineering; and
- (b) A payment, less amounts required by law to be withheld, equal to the lesser of:
 - (i) 18 months Base Salary minus 18 months academic rank salary of the position that she returns to in the Department of Geomatics Engineering of the Schulich School of Engineering; or
 - (ii) the balance of Base Salary remaining to be paid for that portion of the Term of the Agreement still outstanding.

In the event that Dr. Cannon chooses to leave the University and not return to her position as a tenured Professor in the Department of Geomatics Engineering of the Schulich School of Engineering, the University will pay her the lesser of: (a) 18 months' Base Salary; or (b) the balance of the Base Salary remaining to be paid for that portion of the Term of the Agreement still outstanding.

In addition to the Base Salary which is payable pursuant to Section 4.02, Dr. Cannon shall also receive payments pursuant to Sections 2.09 and 2.10 of this Agreement, for each month for a period equal to the lesser of 18 months or the balance of the months remaining on the balance of the Term. In addition to the amount payable under this section 4.02, Dr. Cannon shall receive a pro-rata portion of any Administrative Leave and Administrative Pay which has accrued (but remained unpaid) pursuant to Section 5.02. No other amounts will be paid. Any payment under this Section 4.02 is conditional upon Dr. Cannon signing and delivering a Release to the University in a form satisfactory to the University.

Resignation

- 4.03 Dr. Cannon may terminate her service as President at any time during the Term upon giving at least three (3) months while endeavouring to give six (6) months written notice thereof to the Board, in which case Dr. Cannon is for that notice period entitled to salary, benefits and other entitlements provided for in this Agreement, including the continued accrual of Administrative Leave entitlement under Section 5.02. At the end of the notice period given by Dr. Cannon pursuant to this Section 4.03, Dr. Cannon shall receive a pro-rata portion of any Administrative Leave and Administrative Pay which has accrued (but remained unpaid) under Section 5.02.

Alternate Methods of Meeting Financial Obligations

- 4.04 If the Board terminates Dr. Cannon's appointment as President at any time during the Term pursuant to Section 4.02, Dr. Cannon may discuss and agree with the Board on alternate methods of meeting the financial obligations set out in Section 4.02 above.
- 4.05 In the event that Dr. Cannon's employment is terminated for Cause, pursuant to Section 4.01 above, Dr. Cannon shall be entitled to her accrued but unused Administrative Leave entitlement, plus an additional pro-rata leave entitlement for the year of employment in which she was terminated.

ARTICLE 5 - PROVISIONS AT CONCLUSION OF APPOINTMENT

Commencement of Duties as Professor

- 5.01 At the Term Expiration Date or upon termination with or without cause and after the expiry of any Administrative Leave (as defined below), Dr. Cannon may forthwith commence duties on a full-time basis as a tenured Professor in the Department of Geomatics Engineering of the Schulich School of Engineering at a rate of remuneration appropriate to Dr. Cannon's qualifications and experience to be negotiated between Dr. Cannon and the Board (subject to the provisions of any applicable Collective Agreement), except that if not otherwise agreed Dr. Cannon's remuneration shall be Dr. Cannon's academic rank salary as of the effective date of this Agreement plus the value of each annual adjustment and deemed increment awarded during the Term of this Agreement. For the purposes of this Section, the terms "academic rank salary" "annual adjustment" and "increment awarded" have the same meaning as those terms are defined in the Collective Agreement with the University of Calgary Faculty Association except that the deemed increment will be calculated as the average of the most recent five (5) years that Dr. Cannon was assessed under the Collective Agreement.
- 5.02 The parties agree that research and scholarship leave or administrative leave (collectively "**Administrative Leave**") during an appointment as President is not practical. In lieu of Administrative Leave during Dr. Cannon's appointment as President, commencing as of the Start Date Dr. Cannon will be entitled to one fifth (1/5) of a year Administrative Leave for each year period she has served as

President. For every one fifth (1/5) year of Administrative Leave earned, Dr. Cannon shall be provided with twenty percent (20%) of her gross Base Salary adjusted annually for inflation by the "across the board" annual adjustment negotiated for academic staff, in the year which the Administrative Leave was earned (the "**Administrative Pay**"). Each year's entitlement to Administrative Leave and Administrative Pay will be aggregated and will be provided to Dr. Cannon on a consecutive basis upon the termination of her appointment as President. For greater clarity, as of the Term Expiration Date Dr. Cannon will be entitled to two (2) years of Administrative Leave. In the event that Dr. Cannon's Term is renewed pursuant to Section 1.05 above for an additional five (5) years, the University shall grant an additional one (1) year Administrative Leave upon substantially similar conditions as those set out in this Article 5. For the sake of greater clarity the parties agree that there shall be no cash benefit by way of Administrative Pay or otherwise payable to Dr. Cannon in the event she elects to forfeit an Administrative Leave.

- 5.03 During Administrative Leave the University will continue to provide benefits coverage pursuant to Sections 2.05 and 2.06. For the purposes of establishing the level of benefits including pension and supplementary pension, Dr. Cannon's salary of record during the year of Administrative Leave will be her gross Base Salary paid during her final year as President.
- 5.04 During each year of the Administrative Leave, upon Dr. Cannon's written request, the University shall make available to Dr. Cannon an annual research allowance in the gross amount of fifteen thousand dollars (\$15,000) in accordance with the University's policies and procedures.
- 5.05 Upon the conclusion of Dr. Cannon's appointment as President, the termination of the appointment (howsoever caused) or after the expiry of any period of salary continuance in the event of termination on a without cause basis, if Dr. Cannon does not elect to take the Administrative Leave, any accrued (but unpaid) Administrative Leave and Administrative Pay shall be forfeited. In the event that Dr. Cannon does not take Administrative Leave it is understood that Dr. Cannon may commence duties as a Professor in the Department of Geomatics Engineering of the Schulich School of Engineering. If Dr. Cannon returns to teaching duties without taking Administrative Leave, for the year immediately following her presidency or following any period of salary continuance, Dr. Cannon's salary of record for pension and supplementary pension purposes will be equal to her gross Base Salary during the final year as President and not the aggregate of the Administrative Pay and her professorial salary.

ARTICLE 6 - INTERPRETATION AND ENFORCEMENT

Fair and Reasonable

- 6.01 The parties confirm that the notice and pay in lieu of notice provisions contained in this Agreement are fair and reasonable and the parties agree that upon any termination by the Board pursuant to Section 4.02, or upon any termination effected

by Dr. Cannon pursuant to Section 4.03, Dr. Cannon, except in respect of amounts payable in respect of termination as herein set forth, shall have no action, cause of action, Claim or demand against the University based upon the termination and severance provisions herein.

Sections and Headings

- 6.02 The division of this Agreement into Articles and Sections and the insertion of headings are for the convenience of reference only and shall not affect the construction or interpretation of this Agreement. The term "this Agreement" and similar expressions refer to this Agreement and not to any particular Article, Section or other portion hereof and include any agreement or instrument supplemental or ancillary hereto. Unless something in the subject matter or context is inconsistent therewith, references herein to Articles and Sections are to Articles and Sections in this Agreement.
- 6.03 In this Agreement, words importing the singular number only shall include the plural and vice versa and words importing the masculine gender shall include the feminine and neuter genders and vice versa and words importing persons shall include individuals, partnerships, associations, trusts, unincorporated organizations and corporations and vice versa.

Benefit of Agreement

- 6.04 This Agreement shall enure to the benefit of and be binding upon the heirs, executors, administrators and legal personal representatives of Dr. Cannon and the successors and assigns of the University respectively. The obligation of the Board to make any payment to Dr. Cannon pursuant to this Agreement shall not be affected by, and the amount of such payment shall not be reduced by virtue of the death of Dr. Cannon in which event the amounts payable shall be paid to the beneficiary designated by Dr. Cannon pursuant to the University's Death Benefit Policy. In the event of the death of Dr. Cannon, the University owes to Dr. Cannon's estate or beneficiary everything earned up to the time of death. The event of death terminates the employment agreement.

Entire Agreement

- 6.05 This Agreement constitutes the entire agreement between the parties with respect to the subject matter hereof and cancels and supersedes any prior understandings and agreements (including, without limitation, the First Employment Agreement) between the parties with respect thereto. There are no representations, warranties, forms, conditions, undertakings or collateral agreements, express, implied or statutory between the parties other than as expressly set forth in this Agreement.

Amendments and Waivers

- 6.06 No amendment to this Agreement shall be valid or binding unless set forth in writing and duly executed by both of the parties hereto. No waiver of any breach of any

term or provision of this Agreement shall be effective or binding unless made in writing and signed by the party purporting to give the same and, unless otherwise provided in the written waiver, shall be limited to the specific breach waived.

Assignment

6.07 Neither this Agreement nor the rights or obligations hereunder may be assigned by either party.

Severability

6.08 If any provision of this Agreement is determined to be invalid or unenforceable in whole or in part, such invalidity or unenforceability shall attach only to such provision or part thereof and the remaining part of such provision and all other provisions hereof shall continue in full force and effect.

Notices

6.09 Any demand, notice or other communication (in this Section referred to as a "**Communication**") to be made or given in connection with this Agreement shall be made or given in writing and may be made or given by personal delivery or by registered mail addressed to the recipient as follows:

To Dr. Cannon:



To the University:

Chair, Board of Governors
The University of Calgary
2500 University Drive N.W.
Calgary, Alberta
T2N 1N4

or such other address as may be designated by either party to the other. Any Communication made or given by personal delivery shall be conclusively deemed to have been given on the day of actual delivery thereof and, if made or given by registered mail, on the third day, other than a Saturday, Sunday or statutory holiday in Alberta, following the deposit thereof in the mail. If the party giving any Communication knows or ought reasonably to know of any difficulties with the postal system which might affect the delivery of the mail, any such Communication shall not be mailed but shall be made or given by personal delivery.

Governing Law

6.10 This Agreement shall be governed by and construed in accordance with the laws of the Province of Alberta.

Attornment

6.11 For the purpose of all legal proceedings, this Agreement shall be deemed to have been performed in the Province of Alberta and the courts of the Province of Alberta shall have exclusive jurisdiction to entertain any action arising under this Agreement. The University and Dr. Cannon each hereby attorn to the jurisdiction of the courts of the Province of Alberta provided that nothing herein contained shall prevent the University from proceeding at its election against Dr. Cannon in the courts of any other province or country.

Provisions Which Operate Following Termination

6.12 Notwithstanding the termination of the appointment of the President for any reason whatsoever and with or without cause, or as at the Term Expiration Date, the provisions of Sections 2.11, 2.12, 3.06 and 3.07 shall continue in full force and effect.

Execution in Counterpart

6.13 This Agreement may be executed in counterpart, each of which shall be deemed to be an original and all counterparts shall together constitute one agreement. Delivery to a party may be effected by the delivery of a facsimile copy of a signed execution page to that party.

Copy of the Agreement

6.14 Dr. Cannon hereby acknowledges receipt of a copy of this Agreement duly signed by the University.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have executed this Agreement effective as of the date and year first written above.

The Governors of The University of
Calgary:



Chair



Witness



Dr. M. Elizabeth Cannon