

Vol 70 N° 3
March 2023 mars

Canada's voice for academics
La voix des universitaires canadiens



bulletin

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

www.CAUT.ca



Perspectives on equity
Perspectives sur l'équité

bulletin

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

President / Président /
Peter McInnis

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

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

Co-Managing Editors / Co-rédactrices en chef /
Elizabeth Berman Lissa Cowan

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti

Contributors / Contributeurs /
Grace Barakat Dyala Hamzah
Pam Foster Caroline Lachance

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

Published by /

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

Publié par /

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

Average distribution / Tirage moyen / 44,200

Copyright /

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

Droit d'auteur /

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

Member of / Membre de /

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

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



Contents Sommaire



CORRECTION

In the interview with Sarah Lamdan that appeared in the February issue, pp 26-30, the wrong responses appeared for the last three questions in French. To view the correct responses, please consult the Bulletin section of our website.

Dans l'entrevue avec Sarah Lamdan parue dans le numéro de février, aux pages 26 à 30, de mauvaises réponses sont apparues aux trois dernières questions dans la version en français. Veuillez consulter la section Bulletin de notre site web pour lire les bonnes réponses.

Cover/Couverture: iStock.com / baranozdemir
Page 9: iStock.com / DNY59
Page 12: iStock.com / Vladimir Vladimirov
Page 18: Image of/de Dyala Hamzah via histoire.umontreal.ca



pages 12 – 17 /

pages 20 – 23 /



ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Addressing underrepresentation
in the Canada Research Chairs
Program**

La sous-représentation au Programme
des chaires de recherche du Canada

5 – 6 /

PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DU PRÉSIDENT

Advancing equity as a collective goal
La promotion de l'équité comme
objectif collectif

7 – 8 /

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER
LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

Fear and loathing in Florida
Peur et haine en Floride

9 – 10 /

NEWS
ACTUALITÉS

12 – 17 /

COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE

**The unfair barriers to
public university education**
Les obstacles injustes à l'éducation
universitaire publique

18 – 19 /

COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE

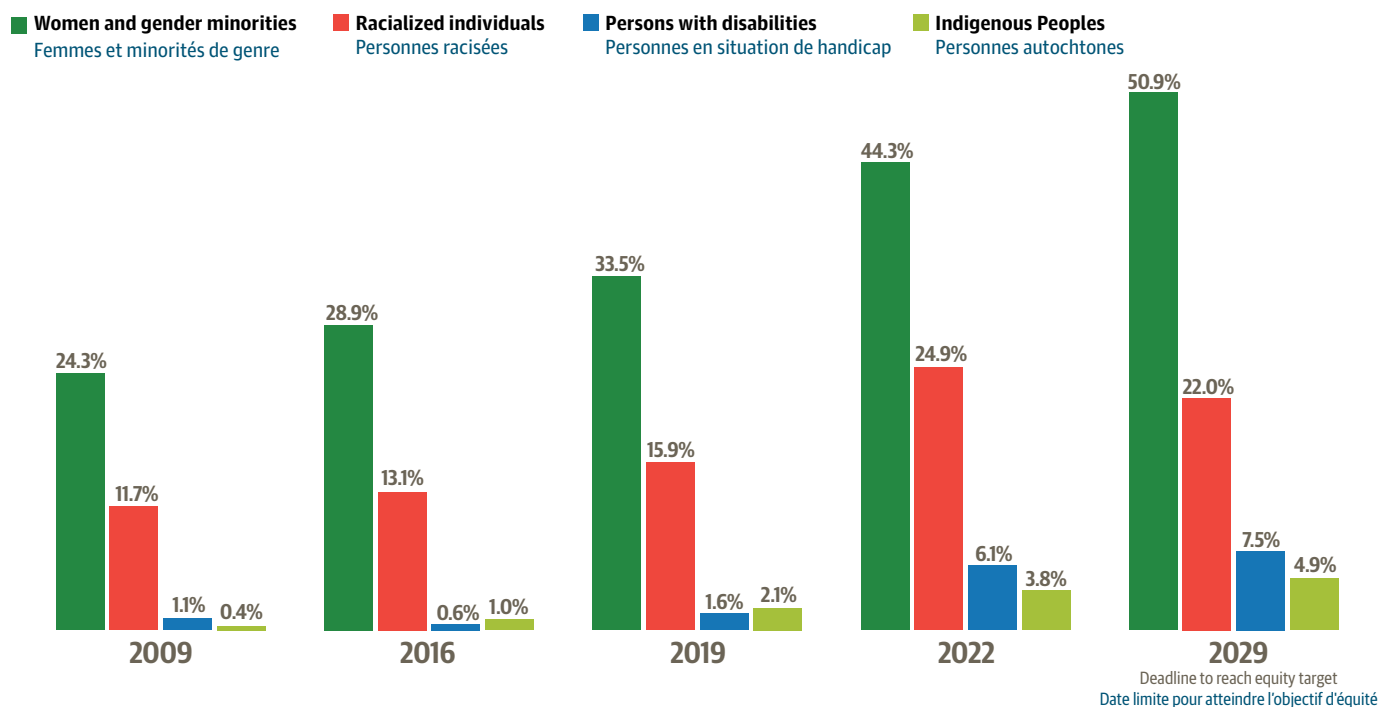
**Les libertés universitaires, pilier d'une
université inclusive et collégiale**
**Academic freedom: The pillar of an
inclusive and collegial university**

20 – 23 /

INTERVIEW
ENTRETIEN

Shelly Johnson / Mukwa Musayett

Addressing underrepresentation in the Canada Research Chairs Program* La sous-représentation au Programme des chaires de recherche du Canada*



CAUT supports efforts to advance equity / L'ACPPU appuie les efforts déployés pour faire progresser l'équité

- **2003** 8 women academics, represented by CAUT, challenge systemic bias in the Canada Research Chairs Program
Huit femmes universitaires, représentées par l'ACPPU, contestent les préjugés systémiques dans le Programme des chaires de recherche du Canada
- **2006** A Canadian Human Rights Settlement Agreement reached
Une entente de règlement en matière de droits de la personne est conclue
- **2009** Targets set for representation of equity-deserving groups
Des cibles sont établies pour la représentation des groupes en quête d'équité
- **2016** CAUT writes to the federal government calling for action on non-compliance with targets
L'ACPPU écrit au gouvernement fédéral pour demander que des mesures soient prises en cas de non-conformité aux cibles
- **2019** 2019 Addendum to the 2006 Canadian Human Rights Settlement Agreement sets population-based targets
Un addenda de 2019 à l'entente de règlement en matière de droits de la personne de 2006 établit des cibles en fonction de la population
- **2029** Deadline for the program to reflect Canada's diversity
Date limite pour que le Programme reflète la diversité du Canada

*This chart includes a sample of the total data from the CRCP website. Also, not all years are available on this website. For 2019, CAUT used the May 2019 data.
*Ce tableau présente un échantillonnage des données totales du site Web du PCRC. De plus, ce ne sont pas toutes les données qui sont accessibles sur ce site Web.
Pour 2019, l'ACPPU a utilisé les données de mai 2019.
Source: Government of Canada (2022). Program Representation Statistics. Canada Research Chairs Program.
Source : Gouvernement du Canada (2022). Statistiques sur la représentation au sein du Programme. Programme des chaires de recherche du Canada.

Advancing equity as a collective goal



By Peter McInnis

The 6th CAUT Equity Conference, held both in Ottawa and in hybrid format, offered

opportunities to meet and learn from advocates from across Canada. The theme was how to translate theory and lived experiences into concrete activism for our diverse membership.

Attendees expressed both their enthusiasm for the shared exchange of knowledge, but also frustration that the objectives for equity too often involve extended timelines and many obstacles. It can be a weary road to walk.

Recalling the previous conference three years ago, few among the delegates would have imagined that we were on the cusp of a pandemic that would further complicate the equity objectives and extend the trajectories to realizing reforms.

It was also noted ruefully that in February 2022 the downtown core of Ottawa was embroiled in the weeks-long spectacle known loosely as the “freedom convoy.” Thousands of dissidents occupied public spaces, demanding redress for a long list of complaints ranging from COVID-19 vaccine polices to xenophobic intolerance for immigrants. The sentiments expressed by this ragtag assemblage was an anti-intellectual backlash against many of the principled demands of equity-deserving groups to substantive inclusion into both our society, and more specifically, progressive reforms in our universities and colleges.

The release of Justice Paul Rouleau’s report on the implementation of the Emergencies Act confirmed that the forces of intolerance and bigotry have not been cast aside in contemporary Canada. Conference delegates were adamant that the prospect of malcontents halting or backtracking on equity objectives would not discourage them from advancing our collective objectives.



Those attending the Equity Conference as allies observed the sheer breadth of equity issues, ranging from gender, race, sexual orientation, age and manifestations of physical or mental health challenges.

We know from history that waiting out such moments will not suffice. The mere passage of time does not assuage barriers to equity, and only focused activism will yield desired results.

Those attending the Equity Conference as allies observed the sheer breadth of equity issues, ranging from gender, race, sexual orientation, age and manifestations of physical or mental health challenges. We learned of the intersectionality of these issues and of the importance of developing language for our collective agreements that advance equity objectives. This language must also be, when necessary, effectively protected through the grievance and arbitration process.

The term “accommodation” is often raised, both in its technical framing as a statutory and contractual obligation, but also as a moral demand for due consideration. Given the extended struggle to achieve objectives, there are times when it may be poignantly asked, how long must we accommodate those who do not wish to accommodate the equity-deserving in our midst?

The [CAUT Equity Toolkit](#) is a multi-faceted resource to educate allies of equity-deserving groups and a detailed guide to addressing specific issues arising from this process. An overview explains the centrality of equity in all its manifestations, not just with the intent of reiterating these topics among

equity advocates, but to make the cogent argument that equity must be a broader concern for everyone. We all benefit from the achievements in equity and we all must join this campaign.

Frequently, we are informed by administrators that sufficient data is lacking on equity-related challenges. Faculty are told the collection of such data is too complicated or time consuming to assemble, and that existing policies already address equity concerns. Again, the Equity Toolkit provides an effective rejoinder to such dismissive responses.

Beyond specific guidance to pursue equity issues, the Equity Toolkit articulates why this larger project is necessary. “Realizing equity is both an individual and a collective responsibility. Academic staff associations must take a leadership role. Equity is more than a particular set of issues. It is a lens through which all issues should be considered. It is not about balancing different, competing interests. It is about achieving justice for all.”

In the generations-long quest for racial equality, the traditional spiritual song urged advocates to “keep your eyes on the prize.” Delegates to the CAUT Equity Conference are to be commended for their ongoing efforts as we are concurrently reminded of our collective fight.

Find the Equity Toolkit on the CAUT website at caut.ca/equity-toolkit. ■

La promotion de l'équité comme objectif collectif

Par Peter McInnis

La 6^e Conférence de l'ACPPU sur l'équité, qui s'est déroulée à Ottawa sous une forme hybride, était l'occasion de rencontrer des militantes et des militants de l'ensemble du pays et d'échanger avec eux. La rencontre avait pour thème la traduction de la théorie et du vécu en militantisme concret pour la grande variété de nos membres.

Les participantes et participants ont fait part de leur enthousiasme envers l'échange de connaissances, mais aussi de leur frustration à l'égard du fait que le sentier de l'équité est souvent parsemé d'obstacles et d'objectifs éloignés. L'emprunter peut parfois être laborieux.

Il y a trois ans, au moment de la dernière conférence sur l'équité, peu de déléguées et de délégués auraient pu imaginer que nous nous apprêtions à traverser une pandémie qui aurait pour effet de compliquer davantage l'atteinte des objectifs d'équité et de prolonger les trajectoires de réforme.

Les participantes et participants ont aussi déploré le fait qu'en février 2022, le centre-ville d'Ottawa a été le théâtre d'un triste spectacle de plusieurs semaines surnommé le « convoi de la liberté ». Des milliers de dissidentes et de dissidents ont pris d'assaut les lieux publics pour réclamer la résolution d'une liste de doléances touchant des sujets de toutes sortes, des politiques de vaccination contre la COVID-19 à la place accordée à l'immigration. Les sentiments exprimés par cet assemblage hétéroclite de personnes traduisaient un mouvement de ressac anti-intellectualisme contre bon nombre des demandes d'inclusion matérielle à la société et de réforme progressive de nos universités et collèges formulées par des groupes ayant droit à l'équité.

La publication du rapport du juge Paul Rouleau sur le recours à la *Loi sur les mesures d'urgence* a confirmé que les forces de l'intolérance et du sectarisme

étaient encore bel et bien présentes dans le Canada d'aujourd'hui. Les déléguées et délégués à la conférence ont affirmé de façon catégorique que l'intention de mécontents de freiner ou même de renverser les objectifs de l'équité n'allait pas les décourager de réaliser nos objectifs communs.

Le passé nous a appris qu'on ne règle rien en attendant. Le temps qui passe ne dissipe pas les obstacles à l'équité; seul l'activisme apportera les résultats escomptés.

Les personnes ayant participé à la Conférence sur l'équité à titre d'alliés ont pu observer la grande variété des questions d'équité, allant du sexe, à la race, en passant par l'orientation sexuelle, l'âge et les manifestations de difficultés sur le plan de la santé mentale et physique. Nous en avons appris sur l'intersectionnalité de ces questions et sur l'importance de créer un langage favorable à l'atteinte des objectifs d'équité pour nos conventions collectives. Au besoin, ce langage doit aussi bénéficier de la protection du processus de grief et d'arbitrage.

Le terme « accommodement » est souvent soulevé, à la fois dans son sens technique d'obligation législative et contractuelle, et comme impératif moral de prise en compte des besoins. Or, étant donné la lenteur des progrès effectués sur le plan de l'équité, on peut parfois se demander combien de temps doit durer l'accommodement de personnes qui refusent d'accommoder les besoins des groupes de la société ayant droit à l'équité.

La [Trousse de l'équité de l'ACPPU](#) est une ressource multidimensionnelle de sensibilisation des alliées et alliés des groupes ayant droit à l'équité et un guide détaillé de résolution de questions spécifiques découlant de ce processus. Elle contient un aperçu du caractère central de toutes les manifestations de l'équité dont le but est non seulement de

réitérer les thèmes de l'équité auprès des militantes et militants de l'équité, mais également de soutenir avec éloquence que l'équité doit être l'affaire de toutes et tous. Parce que les gains effectués en matière d'équité profitent à tout un chacun, nous devons tous participer à cette campagne.

Il n'est pas rare d'entendre des administrateurs affirmer que les données sur les questions d'équité manquent. Ils répondent aux facultés que la collecte de données sur l'équité est trop complexe ou chronophage, et que les préoccupations liées à l'équité sont déjà prises en compte dans les politiques existantes. La Trousse de l'équité montre comment répliquer à ce genre de réponse toute faite.

Outre les conseils spécifiques de résolution des questions d'équité qu'elle offre, la Trousse de l'équité explique l'importance de ce projet d'envergure. « La réalisation de l'équité est une responsabilité à la fois individuelle et collective. Les associations de personnel académique doivent jouer un rôle de premier plan. L'équité est plus qu'un ensemble d'enjeux particuliers. C'est une lentille à travers laquelle toutes les questions devraient être considérées. Il ne s'agit pas d'équilibrer des intérêts différents et contradictoires. Il s'agit de parvenir à la justice pour tous. »

Comme l'a répété l'hymne spirituel de la lutte pour l'égalité raciale à des générations de militantes et de militants, il faut toujours garder l'œil sur son objectif. En même temps que de nous rappeler le caractère collectif de notre lutte, nous devons féliciter les déléguées et délégués à la Conférence sur l'équité de l'ACPPU pour leurs efforts continus.

Vous trouverez la Trousse de l'équité sur le site web de l'ACPPU, à l'adresse caut.ca/fr/equity-toolkit. ■

Fear and loathing in Florida



By David Robinson

There has been a lot of horrendous higher education legislation proposed in the US in recent years, but the state of Florida may have just set a new low.

House Bill 999 was introduced in the Florida legislature in late February. It comes on the heels of other bills seeking to ban the teaching of critical race theory or muzzling faculty from testifying against state laws.

The latest bill represents a wholesale assault on academic freedom, tenure and institutional autonomy. It would cut funding for equity programs at state institutions and prevent universities and colleges from “using diversity, equity, and inclusion statements, Critical Race Theory rhetoric, or other forms of political identity filters as part of the hiring process.”

The bill would grant boards and presidents almost unilateral hiring power by specifying that the “president and the board are not required to consider recommendations or opinions of faculty of the university” when making appointments.

If that wasn't enough, the bill also gives boards the power to review a faculty member's tenure status at any time. That effectively removes any real meaning from tenure, the procedural safeguard for academic freedom.

Amanda Phalin, chair of the University of Florida Faculty Senate, warned that the bill “essentially strips academic freedom away from the universities and turns the state university system into a political entity that will be completely controlled by whomever is elected in Tallahassee.”

The president of the United Faculty of Florida, Andrew Gothard, predicted the bill would lead to an exodus of faculty and students from Florida. He rightly accused the Republican governor, Ron DeSantis, of hypocrisy by, on the one hand, railing against the alleged indoctrination of students while, on the other, seeking to do the same by prohibiting the teaching of race and gender studies.

It might be tempting for us in Canada to dismiss all of this as just another example of the messy and polarizing culture war waging in the US. But that would be a mistake. We are not entirely immune from the political assault on higher education we are seeing in Florida. While not as extreme, we have nevertheless witnessed an increasing tendency of our governments to meddle in the internal affairs of institutions.

Pushing back against government intrusion into universities and colleges is not something we can solve at the bargaining table. It requires a political response and likely more militant action on our part.

So far, the students and academic staff in Florida have led the fight-back against the attacks on higher education. Administrators have either acquiesced or remained complicitly silent.

There's an important lesson here for academics in Canada.

When push comes to shove, we must be prepared to take the lead in defending the integrity of our institutions and of our work. ■

Peur et haine en Floride

Par David Robinson

Depuis quelques années, de nombreuses lois horribles sur l'enseignement supérieur ont été proposées aux États-Unis. Mais l'État de la Floride vient de battre de nouveaux records de bassesse.

À la fin de février, le projet de loi 999 a été présenté à la législature de la Floride. Il arrive dans la foulée d'autres projets de loi visant à interdire l'enseignement de la théorie critique de la race (critical race theory) ou à empêcher les professeurs et les professeurs de témoigner contre des lois adoptées par l'État.

Le dernier projet de loi constitue une attaque en règle contre la liberté académique, la permanence et l'autonomie des établissements scolaires. Il éliminerait le financement destiné aux programmes d'équité dans les établissements de l'État et empêcherait les universités et les collèges « d'utiliser des énoncés sur la diversité, l'équité et l'inclusion, des discours sur la théorie critique de la race ou d'autres formes de filtres d'identité politique dans le processus d'embauchage ».

Le projet de loi accorderait aux conseils et aux recteurs un pouvoir presque unilatéral en matière d'embauchage en précisant que « le recteur et le conseil n'ont pas à tenir compte des recommandations ou des opinions des professeurs et des professeurs d'université » dans leurs nominations.

Et, comme si ce n'était pas assez, le projet de loi donne aussi aux conseils le pouvoir de revoir la permanence d'une professeure ou d'un professeur en tout temps, ce qui, dans les faits, élimine le vrai sens de ce statut, qui constitue le rempart procédural protégeant la liberté académique.

Amanda Phalin, présidente du sénat des professeurs (faculty senate) de l'Université de la Floride, avertit que le projet de loi « met essentiellement fin à la liberté académique des universités et fait du système universitaire d'État une entité politique qui sera complètement contrôlée par toute personne élue à Tallahassee ».

Le président des professeurs unis de la Floride (United Faculty of Florida), Andrew Gothard, prédit que le projet de loi mènera à un exode des professeurs et des étudiants hors de la Floride. Avec raison, il accuse le gouverneur républicain Ron DeSantis d'hypocrisie parce que, d'un côté, il peste contre le supposé endoctrinement des étudiants et, de l'autre, il cherche à en faire autant en interdisant l'enseignement de la théorie critique de la race et des études de genre.

Il pourrait être tentant pour nous, au Canada, de balayer tout cela du revers de la main en affirmant que ce n'est qu'un exemple de plus de la guerre culturelle chaotique et polarisante qui fait rage aux États-Unis. Mais ce serait une

Executive director's corner Le coin du directeur général

erreur. Nous ne sommes pas à l'abri des attaques politiques menées contre l'enseignement supérieur comme celles qui ont lieu en Floride. Bien qu'à des degrés moins extrêmes, nous constatons une tendance croissante chez nos gouvernements à se mêler des affaires internes des établissements d'enseignement.

La riposte contre l'intrusion des gouvernements dans les universités et collèges ne peut pas se faire à la table de négociation. Elle exige une réponse politique et, sans doute, une action plus militante de notre part.

Jusqu'à maintenant, ce sont les étudiantes et les étudiants et le personnel universitaire de la Floride qui mènent la riposte aux attaques contre l'enseignement supérieur. Les administrateurs acquiescent ou gardent tout simplement un silence complice.

Les universitaires du Canada ont une importante leçon à tirer ici. Quand le moment sera venu, nous devons être prêts à jouer un rôle de chef de file dans la défense de l'intégrité de nos établissements et de notre travail. ■



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

Deadline: APRIL 30, 2023 // Date limite : 30 AVRIL 2023

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

La Fiducie de la Bourse commémorative J.H. Stewart-Reid a été créée pour rappeler la mémoire du premier secrétaire général de l'ACPPU. Chaque année une bourse d'études de 5 000 \$ est attribuée à une doctorante ou un doctorant inscrit à un programme d'une université canadienne.

TO APPLY // POUR POSTULER stewartreid.caut.ca



Canadian post-secondary sector unites to protect fair dealing

By CAUT Staff

The week of February 20 marked the annual Fair Dealing Week, an international event that celebrates the importance of fair use and fair dealing provisions within copyright law.

This year's event also marked the launch of Fair Dealing Works, a coalition that brings together student leaders, post-secondary institutions, academic staff, and copyright experts and practitioners to stand up for educational fair dealing rights and call on the federal government to protect and expand fair dealing provisions in the Copyright Act.

As pressures mounts from publishers and large corporations to roll back fair dealing rights, CAUT and its partners are calling on the Canadian public to send a letter to their Members of Parliament and the cabinet ministers who oversee copyright laws in Canada, asking them to protect educational fair dealing.

Voice your support at fair-dealing.ca/send-a-letter ■

CAUT pressures government to change CCAA

By CAUT Staff

More than two years after Laurentian University filed for bankruptcy protection under the Companies' Creditors Arrangement Act (CCAA), the repercussions are still being felt by current and former academic staff, students, and the Sudbury community.

CAUT marked this anniversary by urging the Liberal government to follow through on its promise to exclude public post-secondary institutions from the CCAA. Though legislation has been introduced in both the House of Commons and Senate, it is unlikely that either will be passed into law without government support.

As part of this ongoing campaign, CAUT is calling on members and the public to send letters to the Minister of Innovation, Science and Industry urging him to back legislation that would exclude public post-secondary institutions from the CCAA, action promised by the Liberals in the last election.

Send your letter through the CAUT website at caut.ca/content/demand-changes-ccaa ■

Activism for equity

By CAUT Staff

“How do we get those who haven’t done so to embrace equity?” This was the question asked by CAUT President Peter McInnis as he welcomed participants in person and online to the Activism for Equity conference last month.

Throughout the conference, a key theme discussed by panelists and attendees was moving equity forward in associations and on campuses.

On the first day, speakers on the opening panel recounted their efforts and victories furthering equity on their campuses. Two lawyers spoke about the power of unions to make gains for equity-deserving members. Throughout the day, participants also shared their own experiences and challenges, highlighting some of the most important barriers and bridges to change.

Attendees had the chance to put everything they learned into practice the next day as they went through a real-life scenario and to develop components of an equity campaign.

Consult the CAUT Equity Toolkit for further resources at caut.ca/equity-toolkit ■

Le secteur postsecondaire canadien s’unit pour protéger l’utilisation équitable

Par le personnel de l’ACPPU

La semaine du 20 février marquait la Semaine de l’utilisation équitable, un événement annuel international qui célèbre l’importance de l’utilisation équitable et des dispositions en la matière dans la Loi sur le droit d’auteur.

L’événement de cette année marque le lancement de *L’utilisation équitable, ça fonctionne*, une coalition qui rassemble des leaders étudiants, des établissements d’enseignement postsecondaire, du personnel académique, des spécialistes du droit d’auteur et des praticiennes et praticiens pour défendre les droits d’utilisation équitable pédagogique et exhorter le gouvernement fédéral à protéger et à élargir les dispositions sur l’utilisation équitable dans la Loi sur le droit d’auteur.

Alors que les éditeurs et les grandes entreprises intensifient leurs pressions pour renier les droits d’utilisation équitable, l’ACPPU et ses partenaires demandent au public canadien d’envoyer une lettre à leurs députés et aux ministres du cabinet qui veillent aux lois sur le droit d’auteur au Canada pour leur demander de protéger l’utilisation équitable pédagogique.

Exprimez votre soutien à fair-dealing.ca/fr/envoyer-une-lettre. ■

L’ACPPU demande au gouvernement de modifier la LACC

Par le personnel de l’ACPPU

Plus de deux ans après que l’Université Laurentienne eut demandé d’être placée sous la protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC), les membres du personnel académique actuels et passés, les étudiantes et les étudiants et la communauté de Sudbury en ressentent encore les impacts.

L’ACPPU a marqué cette date en exhortant le gouvernement libéral à tenir sa promesse d’exclure les établissements d’enseignement postsecondaire publics de la LACC. Bien que le projet de loi ait été déposé devant la Chambre des communes et le Sénat, il est peu probable qu’il soit adopté sans l’appui du gouvernement.

Dans le cadre de sa campagne actuelle, l’ACPPU demande aux membres et au public d’écrire au ministre de l’Innovation, des Sciences et de l’Industrie lui conseillant vivement d’appuyer un projet de loi qui exclurait les établissements postsecondaires publics de la LACC, une mesure que les libéraux ont promise lors des dernières élections.

Envoyez votre lettre via le site web de l’ACPPU à caut.ca/fr/content/exigez-des-changements-la-lacc. ■

Le militantisme pour promouvoir l’équité

Par le personnel de l’ACPPU

«Comment inciter ceux qui ne l’ont pas fait à souscrire à l’équité?» C’est la question qu’a posée le président de l’ACPPU, Peter McInnis, en accueillant les participantes et les participants en personne et en ligne à la conférence «De l’activisme à l’équité» le mois dernier.

Tout au long de la conférence, les intervenantes et les intervenants et les participantes et les participants ont parlé de l’importance de favoriser l’équité au sein des associations et sur les campus.

Au cours de la première journée, deux avocats ont discuté du pouvoir des syndicats de faire des gains pour les membres en quête d’équité. Les participants ont également parlé de leurs propres expériences et des difficultés rencontrées, évoquant certains des principaux obstacles à déjouer et des ponts à bâtir.

Les participantes et les participants ont eu l’occasion de mettre en pratique ce qu’ils ont appris au cours de la deuxième journée alors qu’ils jouaient un scénario réaliste, et ils ont également élaboré différents volets d’une campagne en faveur de l’équité.

Consultez la *Trousse de l’équité de l’ACPPU pour d’autres ressources* à caut.ca/fr/equity-toolkit. ■

Are you retiring? Vous prenez votre retraite?

Stay connected with colleagues across the country and participate in CAUT's various activities including conferences, affinity programs and committee work by joining the Canadian Association of University Teachers as a Retired Associate Member.

Gardez le contact avec vos collègues à la grandeur du pays et participez aux diverses activités de l'ACPPU, dont les conférences, les programmes d'affinité et les travaux des comités, en adhérant à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université à titre de membre associé à la retraite.

Sign up today

Inscrivez-vous maintenant

\$32 / ^{year} an



www.caut.ca

Follow the links under Membership / Suivez les liens sous « Adhésion »



COMMENTARY

The unfair barriers to public university education

By Grace Barakat

Originally published on January 9, 2023



TRIBUNE LIBRE

Les obstacles injustes à l'éducation universitaire publique

Par Grace Barakat

Publié originalement en anglais le 9 janvier 2023



There is a great deal of emphasis on the importance of receiving a post-secondary education (PSE) in some capacity. Access to PSE has been a familiar policy issue for decades. As PSE is framed as the great equalizer, especially for disadvantaged students, it holds the key to improved financial prospects and the potential for a better life.

A great deal of [research](#) has focused on the barriers to university participation and on identifying the groups that tend to be excluded from this pursuit. Making sure low-income students have the resources they need through loans, bursaries and grants to afford the cost of university has led to the creation of a student-aid system. Time and resources have been devoted to ensuring “equal opportunity” to university despite social backgrounds and locations.

However, is getting students enrolled enough? What happens once they are in? Does it matter which programs they study, and should we care?

Yes, it does matter and, yes, we should care – a lot.

Since the 1990s, we have witnessed an assault on social institutions including PSE through budget cuts. While federal governments have made severe reductions in social transfers, provincial governments, which are responsible for education, have also reduced funding for higher education. As a result of these austerity measures, a funding gap for universities and colleges has emerged. Private sources of funding, primarily in the form of tuition fees, have been relied upon to address the gap. These public funding shortfalls have been downloaded onto individual students, especially international students, in the form of higher tuition fees. This shift has led to a rapid increase in, and at times the deregulation of, university tuition fees.

On May 6, 1998, after years of pressure from universities, the provincial government of Ontario [deregulated](#) tuition fees for some first- and second-degree programs. Graduate and some undergraduate programs would be classified as additional cost recovery (ACR). Under this policy, universities and colleges were given the autonomy to set their own tuition fees for all ACR programs. These programs were defined as those considered costly to operate, were in high demand, and/or assumed to provide high-earning employment post-graduation.

Under this policy, some undergraduate programs – such as architecture, commerce and business administration, computer science and engineering – were now priced at a higher rate. University programs not designated as ACR continued to have regulated tuition fees. There was some concern as a result that this would change enrolment patterns

“

Current research indicates that a move toward eliminating tuition fees would improve the long-term financial and social well-being of students, especially those from historically marginalized groups.

in costly [programs](#). Would disadvantaged students be less likely to afford and enrol in these programs?

In 2006, a new [tuition framework](#) was announced through the Guidelines for Implementation of the Tuition Fee Policy for Publicly-Assisted Universities, 2006-07 to 2009-10. This policy document allowed tuition flexibility to persist but eliminated tuition fees that had been deregulated for ACR programs. In effect, as of fall 2006, former ACR programs were re-regulated, and their tuition fees would be subject to an annual government-imposed cap.

This meant that the tuition fees charged for each ACR program in the 2003-04 academic year would serve as the new base rate and all future increases to program fees would be based on that fee. Although re-regulated, ACR program tuition fees were not decreased to their pre-1998 levels, meaning they stayed at the higher level.

These changes maintained the policy of tuition differentiation between groups of programs. New groups were created, which designated all former ACR programs as “professional programs” and all other programs as “regulated.”

These categories would prove to be important distinctions because tuition caps varied between the programs. This framework was marketed as a return to regulated tuition fees. However, labelling ACR programs as professional programs and assigning them special rates revealed a new, reconstructed version of deregulation.

Professional programs can be very costly, with tuition fees for programs such as commerce priced close to [\\$16,000 per year](#) at the University of Toronto, for example. Compare this



On parle beaucoup de l'importance d'obtenir une éducation postsecondaire (ÉPS), quelle qu'elle soit. L'accès à l'ÉPS est un sujet habituel de politiques publiques depuis des décennies. Qualifiée de grande égalisatrice, surtout pour les étudiantes et étudiants désavantagés, l'ÉPS offre le potentiel d'une vie et de perspectives financières meilleures.

De nombreuses [recherches](#) se sont penchées sur les obstacles à la participation universitaire et ont tenté de cerner les groupes habituellement exclus du milieu universitaire. Le besoin de veiller à ce que les étudiantes et étudiants à faible revenu aient accès aux ressources requises pour fréquenter l'université a mené à la création d'un système d'aide aux étudiantes et étudiants sous forme de prêts et bourses. Beaucoup de temps et de ressources sont allés à assurer l'« accès équitable » à l'université des étudiantes et étudiants de toutes les régions et de tous les milieux sociaux.

Mais est-ce suffisant d'assurer l'accès des étudiantes et étudiants à l'université? Qu'arrive-t-il après leur inscription? Le domaine d'études a-t-il une importance et devrions-nous nous en préoccuper?

Oui, le domaine d'études importe et oui, nous devrions nous en préoccuper – beaucoup.

Depuis les années 1990, les gouvernements successifs s'en sont pris à nos institutions sociales, dont l'ÉPS, au moyen de compressions budgétaires. Si les gouvernements fédéraux ont fortement réduit les transferts sociaux, les gouvernements provinciaux, qui sont responsables de l'éducation, ont également réduit le financement consacré aux hautes études. Or, les mesures d'austérité gouvernementales ont créé un déficit de financement des universités et des collèges. Les établissements d'enseignement ont dû se tourner vers des sources de financement privées, principalement les droits de scolarité, pour combler le manque à gagner. La responsabilité de combler le déficit de financement public a été refilee aux étudiantes et étudiants, et plus particulièrement aux étudiantes et étudiants étrangers, sous forme de droits de scolarité accrus. Cela a occasionné une hausse rapide des droits de scolarité universitaires et entraîné dans certains cas leur déréglementation.

Le 6 mai 1998, après des années de pression de la part des universités, le gouvernement de l'Ontario a [déréglementé](#) les droits de scolarité de certains programmes de premier et de deuxième cycle, dorénavant qualifiés de programmes à recouvrement des coûts additionnels (RCA). La nouvelle politique de l'Ontario a donné aux universités et aux collèges le pouvoir d'établir eux-mêmes les droits de scolarité de tous leurs programmes à RCA. Dans la catégorie des programmes à RCA figuraient les programmes jugés coûteux à faire fonctionner,

très prisés et (ou) susceptibles de mener à des emplois très bien rémunérés.

Dans le cadre de cette politique, les droits de scolarité de certains programmes de premier cycle – des domaines de l'architecture, du commerce, de l'administration des affaires, des sciences informatiques et du génie par exemple – ont augmenté, tandis que les droits de scolarité des autres programmes universitaires ont continué d'être réglementés. Le risque que cela puisse changer les habitudes de fréquentation des [programmes](#) les plus coûteux est devenu source de préoccupations. Les étudiantes et étudiants désavantagés seraient-ils dorénavant moins susceptibles de s'inscrire à ces programmes?

En 2006, le document *Guidelines for Implementation of the Tuition Fee Policy for Publicly-Assisted Universities, 2006-07 to 2009-10*, annonçait la création d'un nouveau [cadre relatif aux droits de scolarité](#). Ce document stratégique maintenait la souplesse des droits de scolarité, mais éliminait les droits de scolarité déréglementés des programmes à RCA. Dans les faits, le gouvernement a de nouveau réglementé les droits de scolarité des programmes à RCA à l'automne 2006 et leur a imposé un plafond annuel.

Les droits de scolarité exigés pour chaque programme à RCA durant l'année scolaire 2003-2004 allaient dès lors servir de taux de référence sur lesquels seraient basées toutes les hausses de droits de scolarité futures. Bien qu'ils aient été de nouveau réglementés, les droits de scolarité des programmes à RCA n'ont pas été réduits à leurs niveaux d'avant 1998, ce qui signifie qu'ils sont demeurés élevés.

Ces changements ont maintenu la politique de différenciation des droits de scolarité selon le groupe de programmes. Une nouvelle classification a été établie, qui regroupait dorénavant les programmes à RCA dans la catégorie des « programmes professionnels » et les autres, dans la catégorie des « programmes réglementés ».

Cette distinction s'est avérée importante étant donné que les plafonds imposés variaient d'une catégorie à l'autre. Le gouvernement de l'Ontario a qualifié son nouveau cadre de retour aux droits de scolarité réglementés. Or, qualifier les programmes à RCA de programmes professionnels et leur fixer des taux spéciaux ne constituait qu'une nouvelle forme recomposée de déréglementation.

Il peut être très coûteux de suivre un programme professionnel. À l'Université de Toronto par exemple, les droits de scolarité des programmes de domaines comme le commerce peuvent avoisiner les [16000\\$ par année](#). Or, à cette même université, les droits de scolarité des programmes réglementés s'élèvent à seulement [6100\\$ par année](#).



to regulated programs that come in at only [\\$6,100](#) at the same university.

So, what does this mean?

There is evidence that tuition differentiation may be functioning as an exclusionary policy that reproduces social inequities and class disparities. [Statistics Canada surveys](#) show that undergraduate professional programs, which have higher tuition fees than regulated programs, are largely populated with students from [affluent backgrounds](#).

In Ontario, the odds of enrollment for professional programs are higher for self-funded (not relying on student loans), non-racialized, Canadian-born men with high levels of parental education.

Students from disadvantaged groups – racialized, non-Canadian-born women, relying primarily on student loans, with low levels of parental education – are less likely to be enrolled in professional programs in Ontario. My own research suggests these trends are replicated nationally with the exception of parental education levels.

Why should we care?

Professional programs tend to lead to more affluent employment positions with higher wages. This suggests the cycle of economic inequality may be reproducing itself through post-secondary education.

Bachelor degree graduates of professional programs in management sciences and quantitative methods have some of the [highest earnings in Canada](#). In 2010, “management sciences and quantitative methods graduates earned the most – \$130,547, or \$43,004 more than the average bachelor’s degree graduate (after adjusting for age).”

By comparison, certain programs with regulated tuition, such as an [arts degree](#), are considered disadvantageous on the job market compared with [professional programs](#).

It is especially troubling that professional programs tend to inadvertently exclude groups that are often the most marginalized in society. Professional program enrolment may provide intergenerational mobility that could potentially mitigate social inequities (keeping in mind that structural barriers consistently maintain class structures and reproduce the status quo). Policies such as tuition differentiation have

the unintended consequence of adding to the existing barriers that prevent disadvantaged groups from full participation.

So, what can be done?

As it stands, Canada is the only [major industrialized country](#) without national oversight of PSE. The creation of a federal PSE act in Canada will produce much-needed guidelines for federal funding and will set an obligation to reduce tuition fees.

To diminish the precarity of funding for PSE institutions, the federal government must establish a funding transfer designated exclusively for PSE. Rather than lumping the funds in with transfers such as the Canadian Social Transfer, which leaves PSE funding up to the province, it should be transferred as standalone annual funding. That means that there is no competition between PSE agencies, essential social services and health-care funding.

Eliminating tuition differentiation and keeping the cost of professional programs consistent with those of regulated programs removes the additional financial barriers placed on disadvantaged students. Raising the cost of tuition fees for programs that lead to more affluent and stable employment is not in line with the Ontario government’s promise of accessible PSE.

Current research indicates that a move toward eliminating tuition fees would improve the long-term financial and social well-being of students, especially those from historically marginalized groups. Regardless of the funding spent on PSE, there is still a need for improvement, especially given that education is a public good. Having a better-educated population has significant benefits. Post-secondary school [graduates](#) contribute more to income taxes, tend to be healthier and more engaged citizens, have less involvement in the criminal justice system, and depend less on social services.

Public education should be just that: publicly funded, publicly accessible and publicly affordable. ■

This article first appeared on Policy Options and is republished here under a Creative Commons license.

Grace Barakat is a sessional lecturer at the University of Toronto. She completed her PhD in the department of sociology at York University. She holds a master of arts degree from York University and an honours bachelor of arts degree from the University of Toronto.



Que signifie tout ça?

Des preuves indiquent que la différenciation des droits de scolarité agirait comme politique d'exclusion ayant pour effet de reproduire les inégalités sociales et les disparités entre les classes. Selon des [enquêtes de Statistique Canada](#), les programmes professionnels de premier cycle, qui exigent des droits de scolarité supérieurs à ceux des programmes réglementés, attirent principalement des étudiantes et étudiants de [milieux aisés](#).

En Ontario, la probabilité de s'inscrire à un programme professionnel est plus élevée chez les hommes non racisés qui sont nés au Canada de parents très scolarisés et financent eux-mêmes leurs études (sans dépendre de prêts étudiants).

Les étudiantes et étudiants issus de groupes désavantagés – et surtout les femmes racisées nées à l'extérieur du Canada de parents peu scolarisés pour qui les prêts étudiants constituent la source principale de financement des études – sont moins susceptibles de s'inscrire à un programme professionnel en Ontario. Mes propres recherches laissent entrevoir des tendances semblables à l'échelle du pays, à l'exception de l'effet de la scolarisation des parents.

Pourquoi cela devrait-il nous préoccuper?

Les programmes professionnels ont tendance à mener à des postes plus aisés et mieux rémunérés. Il serait donc possible que le système d'éducation postsecondaire reproduise le cycle de l'iniquité sur le plan économique.

Les bacheliers issus de programmes professionnels de science de la gestion et méthodes quantitatives touchent certains des [revenus les plus élevés au Canada](#). En 2010, «les diplômés en science de la gestion et méthodes quantitatives ont gagné le plus, soit 130547\$, ou 43004\$ de plus que la moyenne des hommes titulaires d'un baccalauréat (après correction pour tenir compte de l'âge)».

Or, certains programmes à droits de scolarité réglementés, comme les [programmes menant à un diplôme en arts](#), sont jugés peu avantageux sur le marché de l'emploi comparativement aux [programmes professionnels](#).

Il est particulièrement troublant de constater que les programmes professionnels ont tendance à exclure par inadvertance certains des groupes les plus marginalisés de la société, alors que l'inscription à des programmes professionnels pourrait potentiellement assurer une mobilité intergénérationnelle capable de corriger les inégalités sociales (sachant que les obstacles structurels maintiennent les structures de classe et reproduisent le statu quo). Les politiques comme la différenciation des droits de scolarité ont pour conséquence inattendue de renforcer les obstacles existants qui nuisent à la pleine participation des groupes désavantagés.

Que peut-on faire alors?

À l'heure actuelle, le Canada est le seul [grand pays industrialisé](#) sans mécanisme national de surveillance de l'ÉPS. La création d'une loi fédérale sur l'ÉPS établira des lignes directrices indispensables en matière de financement fédéral et imposera l'obligation de baisser les droits de scolarité.

Pour stabiliser le financement des établissements postsecondaires, le gouvernement fédéral doit créer un transfert destiné exclusivement à l'ÉPS. Plutôt que de joindre les fonds destinés à l'ÉPS à d'autres transferts, comme le Transfert canadien en matière de programmes sociaux, et de laisser ainsi aux provinces le soin de décider du financement de l'ÉPS, le gouvernement fédéral devrait assurer le financement annuel distinct de l'ÉPS. De cette façon, le secteur de l'ÉPS n'aurait pas à rivaliser avec les secteurs essentiels de la santé et des services sociaux pour obtenir les fonds requis.

L'élimination de la différenciation des droits de scolarité et l'alignement des droits des programmes professionnels sur ceux des programmes réglementés supprimeraient les obstacles financiers additionnels auxquels se heurtent les étudiantes et étudiants désavantagés. La hausse des droits de scolarité des programmes menant à des emplois plus stables et aisés ne respecte pas la promesse du gouvernement de l'Ontario en matière d'ÉPS accessible.

Les recherches actuelles révèlent que la réorientation de l'ÉPS vers la gratuité scolaire améliorerait le bien-être financier et social à long terme des étudiantes et étudiants, et plus particulièrement celui des étudiantes et étudiants issus de groupes historiquement marginalisés. Quel que soit le niveau de financement de l'ÉPS, il n'en demeure pas moins que des améliorations sont nécessaires, surtout compte tenu du bien public que constitue l'éducation. La scolarisation accrue de la population a d'importants avantages. Les personnes [diplômées](#) des établissements postsecondaires versent davantage d'impôts sur le revenu, sont habituellement plus en santé et plus engagés, ont moins de démêlés avec le système de justice criminelle et ont moins recours aux services sociaux.

Comme son nom l'indique, l'éducation publique devrait être financée par les fonds publics et accessible au grand public, et elle devrait être abordable. ■

Cet article a été publié originalement en anglais dans [Options politiques](#) et a été reproduit et traduit ici sous une licence [Creative Commons](#).

Grace Barakat est chargée de cours à l'Université de Toronto. Elle a obtenu son doctorat du département de sociologie de l'Université York. Elle possède une maîtrise ès arts de l'Université York et un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université de Toronto.

Les libertés universitaires, pilier d'une université inclusive et collégiale



Par Dyala Hamzah

Les libertés universitaires représentent un enjeu qui se situe au-delà et en deçà de l'emballement

médiatique récent au sujet de la nécessité de les défendre mur-à-mur, ou de les restreindre. Dans sa recommandation, l'[UNESCO](#) rappelle que les libertés universitaires constituent l'un des piliers fondamentaux de la mission de l'université. Il n'en va donc pas de la défense d'un privilège, mais de la sauvegarde d'une condition de travail – comme le stipule la convention collective signée par le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) et l'Université de Montréal (UdeM).

Mais la défense des libertés universitaires n'en est pas moins tributaire d'enjeux sociétaux en lien, notamment, avec les principes de diversité, d'équité et d'inclusion et avec la place faite aux premiers peuples. Par le truchement de ses comités, le SGPUM est en situation de réflexion et de veille constantes quant aux modalités d'articulation des unes aux autres.

Au Québec, cette articulation constitue un angle mort. Absente des recommandations du [rapport de la Commission Cloutier](#), elle est introuvable dans la Loi sur la liberté académique, adoptée en 2022 par Québec. Le SGPUM, qui avait déposé un [Mémoire](#) auprès de la Commission Cloutier, puis adopté une résolution rejetant le projet de loi n°32 du Gouvernement, n'a été convoqué ni à l'audience de la première, ni aux consultations du second.

À l'UdeM, cette articulation ne dépasse guère la déclaration d'intention. Deux ans après le Rapport de la [Mission du recteur sur la liberté d'expression en contexte universitaire](#) (2021), elle n'est toujours pas opérationnalisée. Un «espace de médiation» censé résoudre «une situation problématique», a bien été reconduit dans

la Politique sur les libertés universitaires dont l'UdeM vient de se doter, comme [la Loi](#) lui en fait obligation. Mais, au-delà de sa récente et bienvenue campagne contre le racisme, qui doit contribuer à faire advenir «un changement de culture» institutionnelle, l'UdeM persiste à décliner les invitations du SGPUM à réfléchir ensemble, et sur les processus d'amont qui sont nécessaires à l'avènement d'une université véritablement inclusive, et sur la forme de cet «espace de médiation».

Au demeurant, ni la Loi, ni la Politique de l'UdeM ne «reconnaissent, promeuvent et protègent» de manière satisfaisante, les libertés universitaires: leur primat n'est affirmé ni sur le devoir de loyauté ni sur l'ensemble des politiques et règlements de l'Université; l'obligation institutionnelle de prendre fait et cause pour ses employées et employés en est absente; le «comité des plaintes» est doté d'un mandat ambigu; sa subordination à la direction universitaire le place en conflit d'intérêt advenant la mise en cause de cette dernière; aussi, sa composition «représentative» de la communauté universitaire fait des professeures et professeurs des membres comme les autres.

Ceci milite pour l'inclusion à la convention collective d'un mécanisme paritaire de protection des libertés universitaires. Or, même conventionnée, cette protection n'échappe pas aux conditions structurelles d'exercice des libertés universitaires. Dans un contexte de coupes budgétaires et de mise au pas managériale des universités, il est inquiétant de voir l'université confondre les contraintes de la philanthropie avec les conditions de son autonomie: dans [Le Devoir](#) l'an dernier, l'UdeM se félicitait d'être autonome, en taisant la menace des groupes d'intérêt, rappelée par le SGPUM dans son [Mémoire](#) à la Mission du recteur.

Non, décidément, l'université n'est pas une entreprise! Au lieu de gouverner de manière entrepreneuriale, l'université ferait mieux de s'inquiéter

sérieusement de nos conditions de travail. Une surcharge structurelle empêche désormais les professeures et les professeurs de consacrer du temps de qualité à l'actualisation de leur expertise; l'accès surbureaucratisé au financement de la recherche et la quantification de son évaluation constituent, quant à eux, un frein à l'effectivité des libertés universitaires, ainsi que le souligne la [Déclaration de San Francisco](#).

Plus que tout, c'est le déficit de collégialité qui entrave la co-construction d'une politique universitaire sur les libertés universitaires. Le SGPUM en faisait récemment les frais: la Mission du recteur n'a pas été le résultat d'une consultation paritaire. Ce déficit, qui s'est aggravé pendant la pandémie, s'observe à de multiples échelons à l'UdeM – citons, par exemple, le processus opaque de nomination des recteurs depuis la modification de la [charte de l'université](#) (2018), le refus par l'université d'inclure le SGPUM au sein de la Commission des études, ou la sourde oreille qu'elle oppose à la constitution d'un comité paritaire sur les enjeux ÉDI.

L'UdeM, qui a affirmé haut et fort qu'on peut tout enseigner, tout lire, tout dire dans les limites de la liberté d'expression, peine pourtant à faire émerger ces mécanismes transformationnels d'une culture institutionnelle, qu'elle reconnaît pourtant être façonnée par le racisme systémique. Le SGPUM, dans son [Mémoire](#), suggérait un état des lieux de la (dé)colonisation des savoirs qu'accompagnerait la mise en place de véritables mécanismes de reconnaissance, de procédures transversales, d'espaces communs pour une «libre parole». ■

Dyala Hamzah est professeure agrégée au département d'histoire de l'Université de Montréal et membre de l'Exécutif du Syndicat général des professeures et professeurs de l'Université de Montréal (SGPUM) pour l'année 2022-2023.

Academic freedom: The pillar of an inclusive and collegial university

By Dyala Hamzah

There is much more at stake with academic freedom than recent media coverage would suggest, with its reductive focus on whether it should be fiercely defended or restricted. The [UNESCO recommendation](#) on this subject reminds us that academic freedom lies at the very heart of the mandate for higher education institutions. As such, we are not debating the defence of a privilege, but the protection of working conditions as covered by the collective agreement signed by the Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) and the Université de Montréal (UdeM).

That being said, the process of defending academic freedom is no less informed by social issues related to, among others, the principles of diversity, equity and inclusion and the space accorded to Indigenous Peoples. With the support of its committees, the SGPUM is actively monitoring and reflecting on the ways in which these elements enter into dialogue.

In Quebec, this consideration is noticeably absent. Not only is it missing from the recommendations included in the [Cloutier Commission's report](#), but it is also nowhere to be found in the [Act Respecting Academic Freedom](#), adopted by the province in 2022. The SGPUM submitted a [brief](#) to the Cloutier Commission and then adopted a resolution in opposition to the Quebec government's Bill 32, yet the union was neither invited to the hearings on the former nor the consultations on the latter.

At UdeM, this dialogue has rarely gone beyond lip service, with no effect on operations, even two years after the release of the report from the [Rector's Task Force on Freedom of Expression in a University Context](#) (2021). A “space for mediation” to resolve a “problematic situation” was indeed included in the university's new Policy on Academic

Freedom, which it was obligated to adopt under the Act. But beyond its recent and commendable antiracism campaign, intended to impart a “cultural shift” within the institution, UdeM has consistently snubbed the SGPUM's invitations to reflect collectively on the issue, the initial efforts that must be deployed to bring about a truly inclusive university and the format that this “space for mediation” should take.

Moreover, neither this Act, nor UdeM's policy adequately “recognizes, promotes and protects” academic freedom. Its primacy is not affirmed over the duty of loyalty, nor ahead of any of the university's policies or bylaws; the institution's obligation to take up the cause of its employees goes equally unmentioned in any of these documents. The mandate of its grievance committee is unclear – its subordination to the university's administration places it in a conflict of interest should the latter be called into question – and its composition, intended to be representative of the academic community, reduces academic staff to members like any others.

As such, academic staff are fighting to add a parity clause to their collective agreement to protect academic freedom. Even if these efforts are successful, this protection will not resolve the structural conditions affecting how academic freedom is exercised. In the context of budget cuts and an increasingly managerial approach to university administration, it is disconcerting to watch as universities conflate philanthropy with autonomy. In an article in [Le Devoir](#) last year, UdeM congratulated itself on its autonomy while downplaying the threat of special interest groups as brought up by the SGPUM in its [brief](#) to the Rector's task force.

Of course, universities are not businesses! Rather than taking an entrepreneurial management model,

UdeM should take the time to seriously consider our working conditions. Systematically overworked teaching faculty have less and less time to devote to maintaining their expertise, whereas the increasingly prolific paperwork required to access research funding and the weight accorded to quantity over quality of published research constitute a barrier to the effectiveness of academic freedom, as supported by the [San Francisco Declaration](#).

Yet, more than anything else, it is the lack of collegiality that presents a barrier to co-constructing university policies on academic freedom. The SGPUM's experience corroborates this finding: the Rector's task force was not the result of a joint consultation. This shortcoming, worsened during the pandemic, can be seen at multiple levels throughout UdeM – we could highlight the lack of transparency in the nomination process for rectors since the [university's charter](#) was modified in 2018, the administration's refusal to include the SGPUM in its Commission des études [Academic Council], or the cold shoulder given to the idea of creating a joint committee on EDI issues.

UdeM, despite its proclamations that everything may be taught, read or said within the limits of freedom of expression, struggles to effect transformational changes to its institutional culture even as it recognizes how that culture was shaped by systemic racism. In its [brief](#), the SGPUM proposed conducting a detailed inventory of the (de)colonization of knowledge that would go along with the implementation of genuine acknowledgment, transversal processes, and shared spaces for “free utterance.” ■

Dyala Hamzah is an Associate Professor at Université de Montréal's history department and an executive of the Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM) for its 2022-2023 mandate.

Shelly Johnson / Mukwa Musayett

Shelly Johnson / Mukwa Musayett (meaning “Walking With Bears”) is of Saulteaux and Norwegian ancestry and is the first Canada Research Chair in Indigenizing Higher Education. She is an Associate Professor in the Faculty of Education and Social Work at Thompson Rivers University.

What does the Indigenization of higher education mean to you?

My understanding of Indigenization differs from the ways it’s enacted in Canadian and Indigenous post-secondary institutions. Indigenization of higher education means that all faculty and staff – as well as student unions, university foundations, human resources, and management teams – develop goals, objectives and time frames to meaningfully integrate Indigenous knowledge, Indigenization practices and protocols in collaboration with the First Nations, Métis and/or Inuit representatives of the local territories.

Some institutions view Indigenization as simply recruiting and hiring limited numbers of Indigenous faculty and staff to teach, research and work with students and community members. These institutions typically leave the Indigenization of courses, research and service work to junior Indigenous faculty and staff.

Many institutions appear to have limited or no expectations of non-Indigenous faculty to contribute to Indigenization work. Indigenous faculty comprise about 1.4% of all post-secondary educators in Canadian institutions, leaving 98.6% with discretion to Indigenize their work.

What can academic staff, no matter their discipline, do to help integrate Indigenous knowledge and perspectives into post-secondary institutions and structures?

This work begins with each discipline asking themselves: Who is missing from the decision-making table? Why are Indigenous peoples not here? What are



the barriers to their participation? What actions can we take to address their absence? What have we tried to do, and what worked or did not? What is our relationship with the local Indigenous Peoples? Is there trust, respect and reciprocity in our relationships? What might be some costs associated with facilitating their involvement and respectfully asking for their guidance? If our institution has an Indigenous advisor to the president, and another for the provost, how will we support the appointment of an Indigenous advisor to the faculty union president?

Thompson Rivers University has taken recent steps to recruit and appoint an Indigenous advisor to the president of the faculty union. This may be the first of its kind in any Canadian academic staff association.

How important is language to integrating Indigenous knowledge and perspectives into higher education?

Indigenous languages of the local First Nations upon which universities and colleges are located is a key piece to indigenizing higher education. Many institutions offer some level of language instruction to faculty, staff and students. Language instruction is available in some institutions and is open to community members with a familial or community history of residential schools, child welfare and adoption.

Yet these courses are not free to Indigenous Peoples who have lost their original language through Canadian residential schools, child welfare and/or adoption policies of assimilation – and should be. Offering Indigenous language courses without costs to Indigenous Peoples could be one way that institutions demonstrate a commitment to reconciliation.

Another is to set expectations that each student must complete an introductory Indigenous language class. It seems a key component in respectful reciprocity since all students must demonstrate a proficiency in English to receive their degree.

Indigenous Peoples in Canada still make up a disproportionately small number of students and academic staff at post-secondary institutions. How can post-secondary institutions strengthen Indigenous inclusion and participation in higher education?

While the educational attainment disparity between Indigenous and non-Indigenous students is narrowing, it remains a significant division. At a federal policy level, Indigenous students growing up on reserve in Canada receive less financial support than students in urban areas.

News of thousands of potential gravesites at a growing number of former residential schools means that the legacy of fear and mistrust in Canadian educational institutions is a history and memory that continues to re-traumatize Indigenous students, families and communities. Post-secondary institutional leadership must commit to be present and accountable in community forums, to hear about community issues regarding the institution and the history that it represents. When Indigenous families and communities tell the institution what their experiences have been, the leadership must commit to address the issues and follow through.

Specifically, if there is no treaty on the lands upon which the institution is built, such as the majority of British Columbia, scholarships and bursaries must be provided to the students of the nation to attend the institution, with living and childcare supports as a key component. Academic mentors must be identified for each Indigenous student to support them throughout their first degree.

In collective agreements, unions and university management must facilitate staff directing their educational benefits (typically reserved for their own children) towards Indigenous students who meet entrance requirements.

What are some steps that academic staff and their associations can take to help create an environment where decolonization, Indigenization and reconciliation are considered vital to every aspect of a post-secondary institution?

One place to start is to understand that if institutions and unions are committed to better educational outcomes for Indigenous Peoples, and a stronger institution for all, it will require additional Indigenization funds built into budgets for the future. This is to create respectful curriculum and research in ways that make sense to Indigenous Peoples and is taught with Indigenous community knowledge and involvement as a meaningful base.

Collective agreements must make space for unions, university administration and Indigenous leadership to jointly determine Indigenous goals, objectives, actions and time frames to decolonization, Indigenization and reconciliation at the institution.

Indigenous expertise will cost money. It is no longer acceptable to put the entire responsibility for Indigenization efforts onto overloaded Indigenous junior faculty, with no additional funding or supports for change. If institutional structures and Indigenous communities have no appetite to commit to meaningful joint work, and institutions make no funding commitments, then they should admit that Indigenization rhetoric is the order of the day at their educational site. Change will require additional dollars to create Indigenous curriculum and research, and to grow each institution's Indigenous faculty, staff and students.

This is not something that a union, an administrative leadership team, or one Indigenous community can do alone. It must be a joint commitment of all levels, and supported by the local, municipal, provincial and federal governments. ■

Shelly Johnson / Mukwa Musayett

Shelly Johnson / Mukwa Musayett (qui signifie «qui marche avec les ours») est d'ascendance saulsteaux et norvégienne, en plus d'être la première titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur l'autochtonisation de l'enseignement supérieur. Elle est professeure agrégée à la faculté d'éducation et de travail social de l'Université Thompson Rivers.

Que signifie pour vous l'autochtonisation de l'enseignement supérieur?

Ma compréhension de l'autochtonisation diffère de la façon dont elle est mise en œuvre dans les établissements postsecondaires canadiens et autochtones. L'autochtonisation de l'enseignement supérieur signifie que l'ensemble du corps enseignant et du personnel – ainsi que les syndicats d'étudiantes et d'étudiants, les fondations universitaires, les ressources humaines et les équipes de direction – définissent des buts, des objectifs et des échéanciers visant à intégrer de manière significative les connaissances autochtones et les pratiques et protocoles d'autochtonisation en collaboration avec les représentantes et les représentants des Premières Nations, des Métis et des Inuits des territoires locaux.

Pour certains établissements, l'autochtonisation se résume au recrutement et à l'embauche d'un nombre limité de professeures et de professeurs et d'employées et d'employés autochtones pour enseigner, faire de la recherche et travailler avec les étudiantes et les étudiants et les membres de la communauté. Ces établissements laissent généralement l'autochtonisation des cours, de la recherche et des services aux jeunes professeures et professeurs et employées et employés autochtones.

De nombreux établissements semblent n'avoir que peu ou pas d'attentes vis-à-vis des professeures et des professeurs allochtones en matière

d'autochtonisation. Les professeures et les professeurs autochtones comptent pour environ 1,4% de l'ensemble du corps enseignant dans les établissements postsecondaires canadiens, ce qui signifie que 98,6% des professeures et des professeurs sont libres de ne pas autochtoniser leur travail.

Que peut faire le personnel universitaire, quelle que soit sa discipline, pour faciliter l'intégration des connaissances et des perspectives autochtones dans les établissements et les structures postsecondaires?

Ce travail doit commencer au sein de chaque discipline, en se posant les questions suivantes: Qui sont les absents de la table de décision? Pourquoi les peuples autochtones ne sont-ils pas là? Quels sont les obstacles à leur participation? Quelles mesures pouvons-nous prendre pour remédier à leur absence? Qu'avons-nous essayé de faire, et qu'est-ce qui a fonctionné ou non? Quelle est notre relation avec les peuples autochtones locaux? Y a-t-il de la confiance, du respect et de la réciprocité dans nos relations? Combien pourraient coûter certaines mesures pour faciliter leur participation et leur demander respectueusement conseil? Si notre établissement emploie un conseiller autochtone auprès du recteur et un autre auprès du vice-recteur, comment allons-nous soutenir la nomination d'une conseillère ou d'un conseiller autochtone

auprès du président du syndicat des professeurs?

L'Université Thompson Rivers a pris des mesures récentes pour recruter et nommer une conseillère ou un conseiller autochtone auprès du président du syndicat des professeures et des professeurs. C'est peut-être la première fois qu'une association de personnel académique canadienne en fait autant.

Quelle est l'importance de la langue pour intégrer les connaissances et les perspectives autochtones dans l'enseignement supérieur?

Les langues autochtones des territoires des Premières Nations sur lesquels les universités et les collèges se sont établis sont un élément clé de l'autochtonisation de l'enseignement supérieur. De nombreux établissements proposent un certain niveau d'enseignement des langues autochtones au corps enseignant, au personnel et à la population étudiante. Une formation sur les langues autochtones est proposée dans certains établissements et est ouverte aux membres de la communauté ayant un passé familial ou communautaire en matière de pensionnats, de protection de l'enfance et d'adoption.

Ces cours ne sont pourtant pas gratuits pour les Autochtones qui ont perdu leur langue d'origine en raison des pensionnats canadiens, des politiques d'assimilation en matière de protection de l'enfance et/ou d'adoption – alors qu'ils devraient l'être.



Il n'est plus acceptable de faire porter l'entière responsabilité des efforts d'autochtonisation à de jeunes professeurs autochtones....

Proposer aux Autochtones des cours de langue autochtone sans frais pourrait être une façon pour les établissements de démontrer leur engagement envers la réconciliation.

Une autre initiative consisterait à exiger que chaque étudiante et étudiant suive un cours d'introduction à une langue autochtone. Il semble qu'il s'agisse d'un élément clé d'une réciprocité respectueuse, puisque tous les étudiantes et les étudiants doivent faire preuve d'une maîtrise de l'anglais pour obtenir leur diplôme.

Encore aujourd'hui, les peuples autochtones ne constituent qu'une faible proportion de la population étudiante et du personnel académique dans les établissements postsecondaires. Comment ces établissements peuvent-ils favoriser l'inclusion et la participation des Autochtones dans le secteur de l'enseignement supérieur?

Bien que l'écart entre le niveau de scolarité des étudiantes et des étudiants autochtones et celui des allochtones se réduise, il reste important. En matière de politiques fédérales, les étudiantes et les étudiants autochtones qui grandissent dans les réserves du Canada reçoivent moins de soutien financier que ceux et celles en zones urbaines.

L'annonce de la découverte de milliers de tombes potentielles dans un nombre croissant d'anciens pensionnats signifie que l'héritage de la peur et de la méfiance à l'égard des établissements d'enseignement canadiens est une histoire et une mémoire qui continue de traumatiser les étudiantes et les étudiants, les familles et les communautés autochtones. Les dirigeants des établissements d'enseignement postsecondaire doivent s'engager à être présents et à rendre des comptes dans les forums

communautaires et à entendre les questions de la communauté concernant l'établissement d'enseignement et l'histoire qu'il représente. Lorsque les familles et les communautés autochtones partagent leurs expériences avec les dirigeants de l'établissement, ces derniers doivent s'engager à résoudre les problèmes et à y donner suite.

Plus précisément, lorsqu'il n'y a pas de traité concernant les terres sur lesquelles l'établissement d'enseignement a été construit, comme c'est le cas pour la majeure partie de la Colombie-Britannique, des bourses d'études doivent être offertes aux étudiantes et aux étudiants autochtones afin qu'ils puissent fréquenter l'établissement, avec des aides à la subsistance et à la garde d'enfants comme éléments clés. Des mentors en milieu éducatif doivent être désignés pour chaque étudiante et étudiant autochtone afin de les soutenir jusqu'à l'obtention de son premier diplôme.

Dans les conventions collectives, les syndicats et la direction de l'université doivent encourager les membres du personnel à orienter leurs avantages éducatifs (généralement réservés à leurs propres enfants) vers les étudiantes et étudiants autochtones qui remplissent les conditions d'admission.

Quelles mesures les membres du personnel académique et leurs associations peuvent-ils prendre pour favoriser la création d'un environnement où la décolonisation, l'autochtonisation et la réconciliation sont considérées comme vitales dans tous les aspects d'un établissement d'enseignement postsecondaire?

Pour commencer, il faut comprendre que si les établissements d'enseignement et les syndicats s'engagent à améliorer le niveau de scolarité des Autochtones et à renforcer l'éducation pour tous, il faudra

prévoir des fonds supplémentaires pour l'autochtonisation dans les budgets à venir. Il s'agit de créer des programmes d'études et de recherche respectueux, qui sont significatifs pour les peuples autochtones et qui sont basés sur les connaissances et la participation des communautés autochtones.

Les conventions collectives doivent permettre aux syndicats, à l'administration de l'université et aux leaders autochtones de déterminer conjointement les buts, les objectifs, les initiatives et les délais de décolonisation, d'autochtonisation et de réconciliation au sein de l'établissement.

L'expertise autochtone nécessitera des fonds. Il n'est plus acceptable de faire porter l'entière responsabilité des efforts d'autochtonisation à de jeunes professeures et professeurs autochtones surchargés, sans financement supplémentaire ni soutien pour mettre en œuvre le changement. Si les établissements d'enseignement et les communautés autochtones n'ont pas la volonté de s'engager dans un travail commun significatif, et si les établissements ne prennent aucun engagement financier, alors ces derniers doivent admettre que la rhétorique de l'autochtonisation est à l'ordre du jour de leur organisation. Ce changement nécessitera des fonds supplémentaires pour créer des programmes d'études et de recherche autochtones et pour accompagner les professeures et professeurs, les employées et employés et les étudiantes et étudiants autochtones de chaque établissement.

Aucun syndicat, aucune administration, ni aucune communauté autochtone ne pourra y arriver seul. Il doit s'agir d'un engagement commun de toutes les parties, soutenu par les administrations locales, municipales, provinciales et fédérales. ■

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

RESOURCES AND CASE STUDIES ON:

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

RESSOURCES ET ÉTUDES DE CAS SUR :

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



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



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953–2023
In print 70 yrs | Publié depuis 70 ans
ISSN 0007-7887