

Vol 72 N° 1 2025
January-February
janvier-février

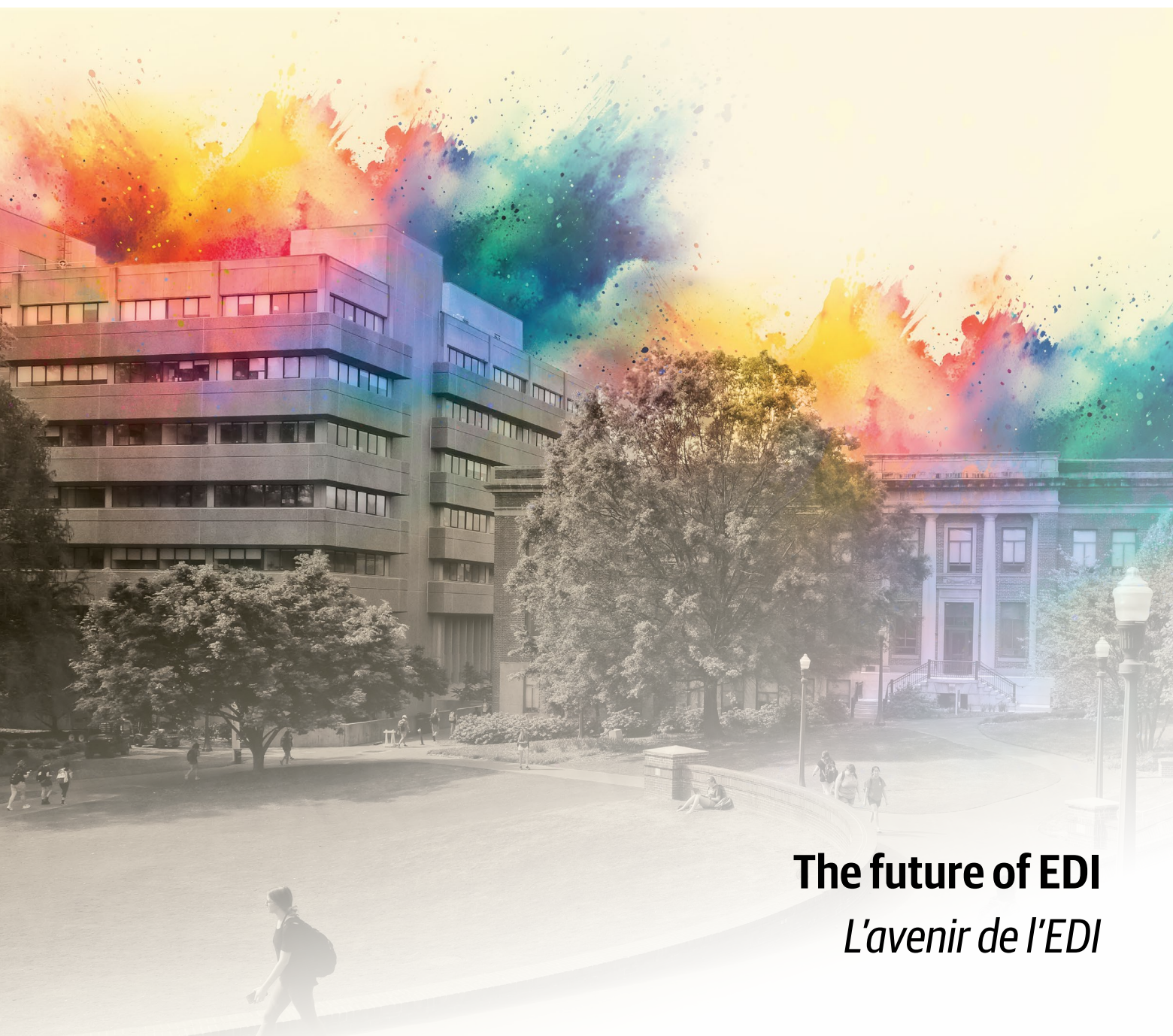
Canada's voice for academic and professional staff
La voix du personnel académique et professionnel au Canada



bulletin

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

www.ACPPU.ca



The future of EDI
L'avenir de l'EDI

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

Political Advisor to the Executive Director /
Conseiller politique du directeur général
Isaac Cockburn

Co-Managing Editor / Co-rédactrice et co-rédacteur en chef /
Elizabeth Berman Mafoya Dossoumon

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Lauren Gatti-Johnston

Contributors / Contributrices et contributeurs /
Karine Coen-Sanchez Naomi Nichols
Sarah Laframboise Momin Rahman

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

Published by /
The *CAUT Bulletin* is published 4 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* 4 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 / 47,000

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



FEATURE REPORTAGE SPÉCIAL

18 – 23 /

EDI: Under attack or empowered? La remise en cause ou le renforcement de l'EDI?

Feature/Reportage spécial: stock.adobe.com / [zimmytws \(modified\)](#) / [MakeitEasy \(modified\)](#)



pages 18 – 23 /

ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 – 5 /

BY THE NUMBERS

STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Less provincial funding shifts
more of the cost of post-secondary
education to students**

La réduction du financement
octroyé par les provinces a eu pour
effet de relier aux étudiantes et aux
étudiants une plus grande part des
coûts de l'enseignement postsecondaire

7 – 8 /

PRESIDENT'S MESSAGE

LE MOT DU PRÉSIDENT

**Finding common ground
in collegial governance**

Trouver un terrain d'entente en
matière de gouvernance collégiale

9 – 10 /

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER

LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

The promises and perils of EdTech

Les promesses et les dangers
des technologies éducatives

11 /

CALL FOR NOMINATIONS

APPEL DE CANDIDATURES

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

13 – 17 /

NEWS

ACTUALITÉS

pages 32 – 35 /



24 – 31 /

COMMENTARY

TRIBUNE LIBRE

**The stakes for science: What
Canada's next election could mean
for evidence-informed decision making**

L'enjeu de la science : Ce que les
prochaines élections au Canada
pourraient signifier pour la prise
de décisions éclairées

The unequal path forward:

A look at Bill 166

La voie de l'inégalité : un
regard sur le projet de loi 166

32 – 35 /

INTERVIEW

ENTREVUE

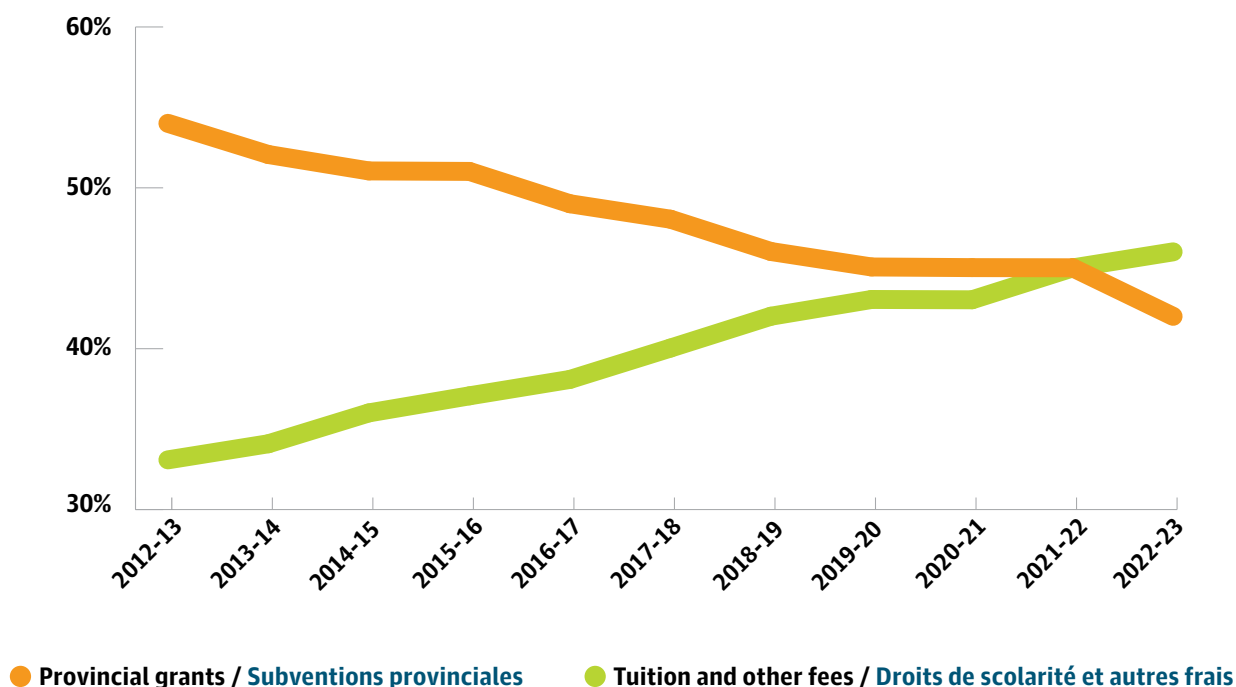
Ivy Lynn Bourgeault

Less provincial funding shifts more of the cost of post-secondary education to students

La réduction du financement octroyé par les provinces a eu pour effet de refiler aux étudiantes et aux étudiants une plus grande part des coûts de l'enseignement postsecondaire

Provincial grants and tuition fees as a share of university and college operating revenue, 2012-2013 to 2022-2023

Subventions provinciales et droits de scolarité en tant que part des revenus de fonctionnement des universités et des collèges, 2012-2013 à 2022-2023

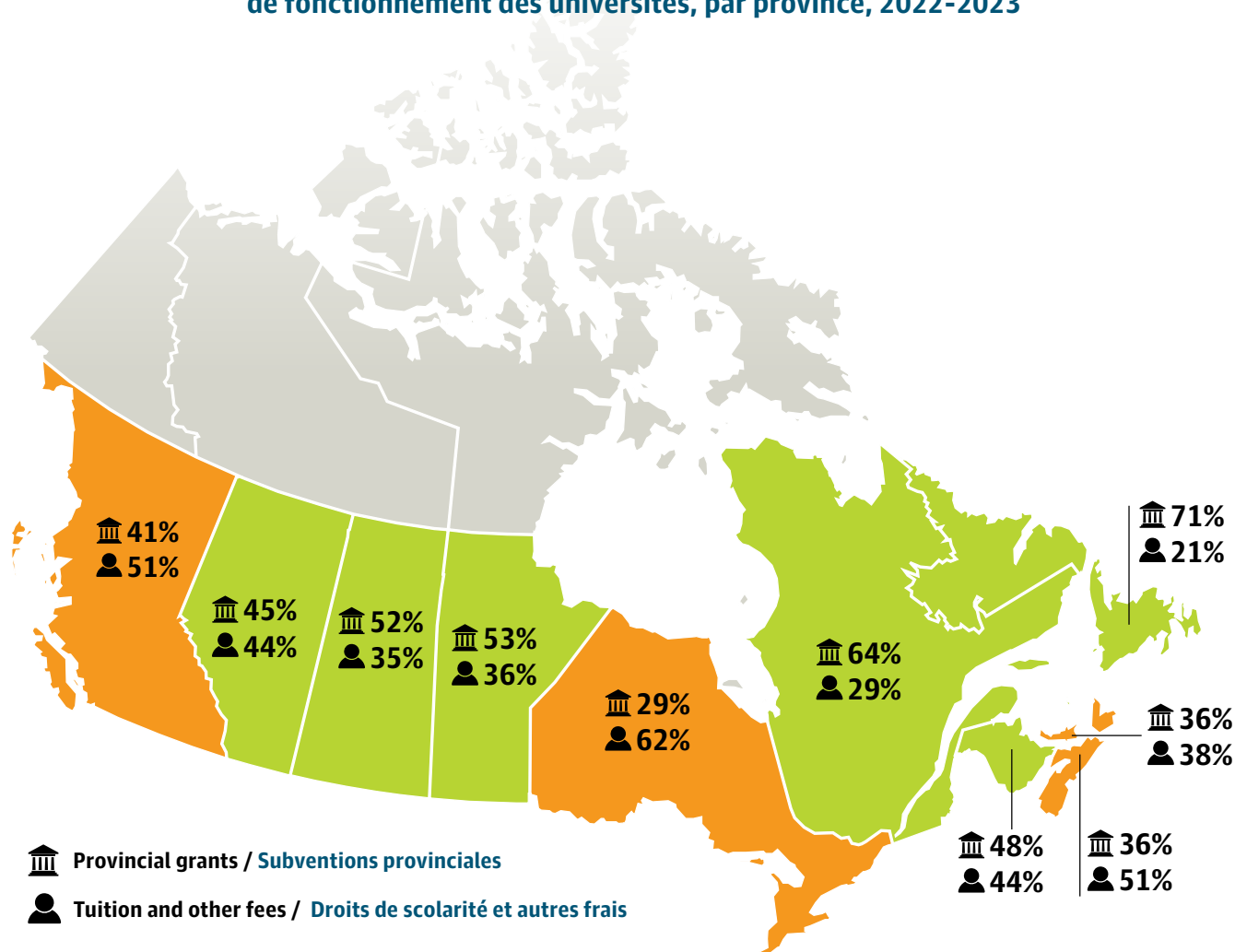


For decades, provincial governments were the main source of funding for colleges and universities. In 2022-2023, tuition and other fees surpassed provincial grants for the first time.

Pendant des décennies, les gouvernements provinciaux étaient la principale source de financement des collèges et des universités. Or, pour la première fois en 2022-2023, les droits de scolarité et autres frais ont dépassé les subventions provinciales.

Provincial grants and tuition fees as a percentage of university operating revenue by province, 2022-2023

Subventions provinciales et droits de scolarité en tant que pourcentage des revenus de fonctionnement des universités, par province, 2022-2023



Tuition and other fees surpassed provincial grants as a share of operating revenue for universities in Ontario (62%), Nova Scotia (51%), British Columbia (51%) and Prince Edward Island (38%).

Les droits de scolarité et autres frais ont dépassé les subventions provinciales en tant que part des revenus de fonctionnement des universités de l'Ontario (62 %), de la Nouvelle-Écosse (51 %), de la Colombie-Britannique (51 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (38 %).

Source: Statistics Canada, Financial Information of Universities / Statistics Canada, Financial Information of Colleges

Source : Statistique Canada, Information financière des universités / Statistique Canada, Information financière des collèges



Solidarity or Bust: Resisting the corporatization of libraries and archives

October 3-4, 2025

Visit caut.ca for more information

La solidarité ou l'échec : résister à la corporatisation des bibliothèques et archives

Les 3 et 4 octobre 2025

Pour en savoir plus, consultez le site acppu.ca

Librarians' and Archivists' Conference
Conférence des bibliothécaires et des archivistes



Finding common ground in collegial governance



By Peter McInnis

In recent years, numerous incidents have arisen where faculty and institutional relations have

sharply diverged. Inquiries and reports into these events have emphasized the positive obligation to protect academic freedom and a similar onus to promote collegial governance, as the two are mutually reinforcing.

Collegial governance may take multiple forms, including involvement in decision-making bodies, joint committees administering collective agreements, occupational health and safety panels, and consultations in the hiring or renewal of senior administrative positions.

While there is a tendency to assume that a lack of meaningful participation of faculty in the hiring or reappointment of senior administrative positions is both typical and of longstanding practice, it is neither. Several faculty associations retain contractual rights to participate actively in the appointment and review of academic administrators.

Some of these conditions were first negotiated in the 1970s, an era of expansive support for democratic inclusion. In some instances, these procedures have been subject to repeated efforts to eliminate this collegial role. The advent of corporate recruiting firms and closed executive searches has exacerbated the situation. This is detrimental to positive collegial relations as it erodes the necessary connection between faculty and senior administrative roles and weakens accountability.

Recent collective bargaining negotiations have resulted in faculty associations expanding and clarifying their role in the initial appointments

of senior administrators, periodical performance reviews, and any subsequent re-appointments. This is a trend that should continue.

Most of our institutions function on a well-established bicameral model of governance, the basis of which should be to maintain effective connections between the academic and administrative levels. The marginalization of senates from decisions of a board of governors remains a persistent problem as the voices of faculty offer a vital perspective in academic deliberations.

Boards must not undertake academic decision-making or impose an academic mandate for their institutions. Boards must also prevent external interests, whether they are governments or private donors, from exerting undue influence on academic activities.

The lack of substantive consultation with faculty, or the imposition of pseudo-consultative gestures, undermines the spirit and functionality of collegial governance. Faculty offer invaluable insight into a range of issues affecting post-secondary education, and therefore, efforts to bypass the role of the senate are counterproductive.

Strengthening connections between faculty and administrative positions is a constructive approach to effective organizing as it encourages transparency and fosters democratic process in determining institutional strategic goals related to the conditions of academic work.

Contractual provisions should support the principle of fair employment and a process of faculty complement renewal. Issues ranging from equity, health and safety to academic freedom also require attention. Contracts then must be observed closely and enforced as the legally binding documents they are.

CAUT established a committee on governance, first as an ad hoc initiative, now standardized as a Committee of the Executive. Representation on the Governance Committee provides an opportunity for member associations to analyze varying practices of collegial governance nationally and to formulate best practices to develop this important element of the professional working environment.

The CAUT Governance Library is an evolving resource for member associations that offers succinct explanations of collegial governance's primary concepts. Later this year, an expanded library will offer member associations additional support to defend the principles of collegial governance and establish pathways to achieve necessary governance reforms.

The introductory section to the CAUT Governance Library provides a summary of the debate: "As central members of an institution's community of scholarly practice, academic staff have a key institutional role to play not only through their immediate academic labour – for example, through their teaching and research work – but also in a collegial capacity. At the same time as being a member of their institution's scholarly community, each member of the academic staff is an employee of their institution. The tension inherent in the dual nature of the academic staff role requires a working environment, including but not limited to formal terms and conditions of employment, that protects and fosters the collegial dimension of the role."

Collegial governance, therefore, represents a constructive opportunity to engage in the collective effort to support Canadian higher education, and one that we must embrace. ■

President's message

Le mot du président

Trouver un terrain d'entente en matière de gouvernance collégiale

Par Peter McInnis

Ces dernières années, de nombreux incidents ont été sources de divergences entre les enseignantes et enseignants, d'une part, et leur établissement de l'autre. Les enquêtes et rapports sur ces événements ont rappelé l'obligation positive de protéger la liberté académique et, de façon similaire, de promouvoir la gouvernance collégiale puisque les deux se renforcent l'un l'autre.

La gouvernance collégiale peut prendre plusieurs formes, y compris la participation à des organes décisionnels, à des comités mixtes chargés de gérer les conventions collectives, à des groupes de travail sur la santé et la sécurité au travail et à des consultations sur l'embauche ou la reconduction d'administratrices et d'administrateurs de haut niveau.

Bien qu'on ait tendance à penser que l'exclusion du personnel académique des activités d'embauche et de reconduction des administratrices et administrateurs de haut niveau est une pratique établie de longue date, la réalité est tout autre. Plusieurs associations de personnel académique ont une convention collective leur permettant de participer activement à la nomination et à l'évaluation des administratrices et des administrateurs académiques.

Certaines clauses assurant la participation à l'embauche et à la reconduction ont été négociées pour la première fois dans les années 1970, à une époque où l'inclusion démocratique bénéficiait d'un large soutien. Dans certains établissements, des efforts ont été déployés pour éliminer ce rôle collégial. L'avènement des cabinets de recrutement privés et des processus fermés de recherche de cadres a exacerbé la situation. Or, cela nuit aux relations collégiales positives en érodant la relation nécessaire entre le personnel académique et les cadres administratifs, et affaiblit la responsabilisation.

Des associations de personnel académique ont récemment obtenu, par voie de négociations, l'élargissement

et la clarification de leur rôle dans la nomination initiale du personnel administratif de haut niveau, l'évaluation périodique de son rendement et sa reconduction ultérieure. Cette tendance devrait se poursuivre.

La plupart de nos établissements fonctionnent selon un modèle de gouvernance bicaméral qui devrait être fondé sur le maintien de liens efficaces entre les volets académique et administratif. L'exclusion du sénat des processus décisionnels du conseil d'administration reste un problème persistant étant donné l'importance des perspectives du personnel académique dans les délibérations académiques.

Les conseils d'administration ne doivent pas prendre de décisions sur des questions académiques ni imposer de mandat académique à leur établissement. Ils doivent également empêcher des intérêts extérieurs, qu'il s'agisse de gouvernements ou de donateurs privés, d'exercer une influence indue sur les activités académiques.

L'absence de consultation avec le personnel académique ou l'imposition de mesures pseudo-consultatives nuit à l'esprit et au fonctionnement de la gouvernance collégiale. Le personnel académique offre un point de vue inestimable sur toute une série de questions touchant l'éducation postsecondaire, ce qui rend contre-productifs les efforts visant à contourner le rôle du sénat.

Le renforcement des liens entre le personnel académique et administratif est une approche constructive d'organisation efficace qui encourage la transparence et favorise la détermination par voie démocratique des objectifs stratégiques organisationnels liés aux conditions du travail académique.

Les conventions collectives devraient appuyer le principe d'équité en emploi et un processus de renouvellement du personnel académique. Des questions allant de l'équité à la liberté académique, en passant par la santé et la sécurité,

doivent également être prises en compte. Les conventions doivent donc être observées et appliquées de près, comme l'exige leur caractère juridiquement contraignant.

L'ACPPU a mis sur pied un Comité de la gouvernance, d'abord à titre d'initiative ad hoc, mais désormais normalisé en tant que sous-comité du Comité de direction. La participation au Comité de la gouvernance donne aux associations membres l'occasion d'analyser les pratiques de gouvernance collégiale adoptées à l'échelle nationale et de formuler des pratiques exemplaires pour développer cet élément important de l'environnement de travail professionnel.

La Collection sur la gouvernance de l'ACPPU est une ressource évolutive à l'intention des associations membres qui explique sommairement les principaux concepts de la gouvernance collégiale. Plus tard cette année, une collection élargie offrira aux associations membres un soutien supplémentaire pour défendre la gouvernance collégiale et établir les voies à suivre pour réaliser les réformes nécessaires.

La section d'introduction de la Collection résume le débat : « En tant que membre central de la communauté d'érudites et d'érudits, le personnel académique joue non seulement un rôle institutionnel clé par son travail académique immédiat – par exemple, par l'enseignement et la recherche – mais aussi un rôle collégial. Tout en faisant partie de la communauté d'érudites et d'érudits de son établissement, chaque membre du personnel académique en est l'employé ou employée. La tension inhérente à la double nature du rôle du personnel académique exige un environnement de travail (incluant des conditions d'emploi formelles) qui protège et favorise la dimension collégiale du rôle. »

La gouvernance collégiale offre donc une occasion constructive, que nous devons saisir, de participer à l'effort collectif de soutien à l'enseignement supérieur canadien. ■

The promises and perils of EdTech



By David Robinson

Technology and education have long had an uneasy relationship. New advances have often prompted bold predictions of major disruptions to where, when, and even how we teach and learn.

In 1885, the founder and future president of the University of Chicago, William Rainey Harper, suggested that innovations in transportation and postal delivery signalled that “the day is coming when the work done by correspondence will be greater in amount than that in the classrooms of our academies and colleges.”

Harper didn't get it completely wrong. Universities and colleges did develop correspondence courses, but they didn't eclipse in-class instruction.

Later, similar predictions were made about the phonograph, film, radio, television and the internet – who can forget the insufferable hype over MOOCs? More than a hundred years after Harper's prediction, a Coopers and Lybrand report confidently asserted that online education was about to supersede traditional in-person instruction because online learning had two significant cost advantages: “The first is the need for bricks and mortar; traditional campuses are not necessary. The second is full-time faculty. Distributed [online] learning involves only a small number of professors but has the potential to reach a huge market of students.”

Like Harper's correspondence courses, online learning has become an important component of post-secondary education. It was critical during the pandemic. But online teaching hasn't replaced campuses, professors, or the desire of most students for in-person educational experiences.

Given the history, it might be tempting to dismiss artificial intelligence (AI) as simply the latest innovation prompting misguided predictions about the coming end of education as we know it. Is the potential impact of AI just another over-hyped phenomenon, or is there something fundamentally different about the technology this time? Given the track record of previous prognosticators, I'll leave that question for braver souls to answer. What I am confident in saying is that like previous technologies, there are both promises and perils emerging from AI.

AI allows researchers to more efficiently process large datasets and vast amounts of information. It can help instructors develop dynamic problem-solving exercises and simulations to aid student learning. But the technology also raises questions about academic integrity, data privacy, intellectual property, academic decision-making, and the environment.

AI-driven systems can inadvertently reproduce social biases

and even manufacture non-existent or erroneous content – more euphemistically referred to as “hallucinations.” They can also be deployed to deliberately produce “deep fakes” and other misinformation.

Without proper guard rails, personal information and content produced by academics can be harvested and repackaged as AI-generated content. Human decision-making, including in areas of tenure and promotion, could be aided by or even displaced by AI. Could academic staff in fact be supplanted by the algorithms?

Then there is the question of the environmental impact. Many of our institutions have committed to reducing greenhouse gas emissions to combat global warming. However, AI requires enormous amounts of water and power to process even simple queries.

Because AI implicates fundamental questions about academic integrity, the environment, and the work we do, academic staff must be involved in deciding how the technology is best deployed within our colleges and universities. As the adage goes, if we're not at the table we're likely to be on the menu. ■

Les promesses et les dangers des technologies éducatives

Par David Robinson

Les technologies et l'éducation entretiennent depuis longtemps une relation difficile. Les nouvelles avancées ont souvent donné lieu à d'audacieuses prédictions de bouleversements majeurs en ce qui a trait au lieu, au moment et même à la manière dont nous enseignons et apprenons.

En 1885, le fondateur et futur président de l'Université de Chicago, William Rainey Harper, a suggéré que les innovations en matière de transport et d'acheminement postal annonçaient que «le jour approche où le travail effectué par correspondance sera plus important que celui effectué dans les salles de classe de nos académies et collèges».

M. Harper ne s'est pas complètement trompé. Les universités et collèges ont effectivement créé des cours par correspondance, mais ceux-ci n'ont pas éclipsé l'enseignement en classe.

Plus tard, des prédictions similaires ont été faites à propos du phonographe, du cinéma, de la radio, de la télévision et de l'Internet – qui peut oublier l'insupportable bataille médiatique autour des cours en ligne ouverts à toutes et tous? Plus de cent ans après la prédiction de M. Harper, un rapport de Coopers & Lybrand affirmait avec conviction que l'éducation en ligne était sur le point de supplanter l'éducation

Executive director's corner

Le coin du directeur général

traditionnelle en personne, car l'apprentissage en ligne présentait deux avantages considérables en matière de coûts : «Le premier est le besoin de briques et de mortier; les campus traditionnels ne sont pas nécessaires. Le deuxième concerne le personnel académique à temps plein. L'apprentissage distribué [en ligne] n'implique qu'un petit nombre de professeurs et professeurs, mais a le potentiel d'atteindre un vaste marché étudiant.»

À l'instar des cours par correspondance de M. Harper, l'apprentissage en ligne est devenu une composante importante de l'éducation postsecondaire. Ce mode d'enseignement a été essentiel durant la pandémie. Mais l'enseignement en ligne n'a pas remplacé les campus, les professeurs et professeurs, ni le désir de la plupart des étudiantes et étudiants de vivre des expériences éducatives en personne.

Compte tenu de l'histoire, il pourrait être tentant de considérer l'intelligence artificielle (IA) comme la dernière innovation en date à susciter des prédictions erronées sur la fin prochaine de l'éducation telle que nous la connaissons. L'impact potentiel de l'IA n'est-il qu'un nouveau phénomène exagéré, ou la technologie a-t-elle quelque chose de fondamentalement différent cette fois-ci? Étant donné le succès pour le moins mitigé des précédents prévisionnistes, je laisse aux plus courageuses et courageux le soin de répondre à cette question. Ce que je peux toutefois affirmer avec certitude, c'est qu'à l'instar des précédentes technologies, l'IA comporte à la fois des promesses et des dangers.

L'IA permet aux chercheuses et chercheurs de traiter plus efficacement de grands ensembles de données et de vastes quantités d'informations. Elle peut aider le personnel enseignant à élaborer des exercices de résolution de problèmes

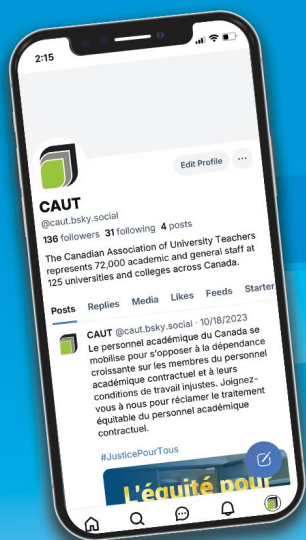
et des simulations dynamiques pour faciliter l'apprentissage des étudiantes et étudiants. Mais cette technologie soulève également des questions sur l'intégrité académique, la confidentialité des données, la propriété intellectuelle, la prise de décisions académiques et l'environnement.

Les systèmes pilotés par l'IA peuvent reproduire par inadvertance des préjugés sociaux et même créer des contenus fictifs ou erronés – ce que l'on appelle par euphémisme des «fabulations». Ils peuvent également être déployés pour produire délibérément des hypertrucages et d'autres informations trompeuses.

En l'absence de garde-fous adéquats, les renseignements personnels et les contenus produits par le milieu académique peuvent être récupérés et présentés sous une autre forme en tant que contenus générés par l'IA. La prise de décision humaine, y compris dans les domaines de la titularisation et de la promotion, pourrait être assistée, voire remplacée, par l'IA. Le personnel académique pourrait-il également être supplanté par les algorithmes?

Vient ensuite la question de l'impact sur l'environnement. Nombre de nos institutions se sont engagées à réduire les émissions de gaz à effet de serre pour lutter contre le réchauffement climatique. Cependant, l'IA nécessite d'énormes quantités d'eau et d'énergie pour traiter ne serait-ce que des requêtes simples.

Parce que l'IA soulève des questions fondamentales sur l'intégrité académique, l'environnement et le travail que nous effectuons, le personnel académique doit participer à la prise de décisions sur la meilleure façon de déployer la technologie au sein de nos collèges et universités. Comme le dit l'adage, si nous ne sommes pas à la table, nous risquons d'être au menu. ■



**SUIVEZ L'ACPPU
SUR BLUESKY**
caut.bsky.social

Call for Nominations | CAUT Executive Committee 2025 - 2026

Deadline

Deadline for submitting nominations is **March 1, 2025**. The nomination procedures, description of positions and terms of office, and CAUT's Release Time Policy are available on the CAUT website.

Vacancies

President

1 year / Responsible for guiding the affairs of the Association between meetings of Council and for ensuring that policies approved by Council are implemented. A nominee for the position of President should have considerable experience in academic staff association affairs at the local level.

Vice-president

1 year / Responsible for assisting the President with their responsibilities and undertaking other duties as decided by the Executive Committee.

Chair of the Academic Freedom and Tenure Committee

2 years / Responsible for chairing the Academic Freedom and Tenure Committee and undertaking other duties as decided by the Officers and Executive Committee. A nominee for the position of Chair of AF&T should have considerable experience in dealing with academic freedom issues and should normally have served at least one year on the Committee.

Chair of the Contract Academic Staff Committee

2 years / Responsible for chairing the Contract Academic Staff Committee and undertaking other duties as decided by the Officers and Executive Committee.

A nominee for the position of Chair of the CAS Committee should have considerable knowledge of and experience in dealing with contract academic staff issues and should normally have served at least one year on the Committee.

Co-Chair, Equity Committee

2 years / Responsible for co-chairing the Equity Committee and undertaking other duties as decided by the Officers and Executive Committee. A nominee for the position of Co-Chair of the Equity Committee should have considerable experience in matters of equity. At least one Co-Chair must be a woman, two-spirit, trans, non-binary, or gender-diverse person.

Representatives-at-large

General (2 vacancies)

1 year / Responsible for undertaking duties as decided by the Officers and the Executive Committee.

Francophone

1 year / Responsible for representing the interests of Francophone staff and serving as the Executive liaison to the Executive Committee's Francophone Committee.

Aboriginal

1 year / Responsible for representing the interests of Aboriginal academic staff and serving as the Executive liaison to the Aboriginal Post-Secondary Education Working Group.

Quebec

1 year / Representative from Quebec responsible for liaising with Quebec organizations and undertaking other duties as decided by the Officers and the Executive Committee.

Appel de candidatures | Comité de direction de l'ACPPU 2025 - 2026

Date limite

La date limite des mises en candidature est le **1^{er} mars 2025**. Le processus de mise en candidature, la description des postes, la durée des mandats et la politique sur le dégageant de l'ACPPU indiqués ci-après sont également disponibles sur le site web de l'ACPPU.

Postes vacants

La présidence

Mandat d'un an / La personne élue est responsable de la direction des affaires de l'association entre les assemblées du Conseil et elle s'assure que les directives approuvées par le Conseil sont mises en œuvre. Les candidates et candidats à la présidence doivent posséder une expérience considérable des affaires concernant les associations de personnel académique à l'échelle locale.

La vice-présidence

Mandat d'un an / La personne élue aide la présidente ou le président à s'acquitter de ses responsabilités et à accomplir d'autres tâches définies par le Comité de direction.

La présidence du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi

Mandat de deux ans / La ou le titulaire assume la présidence du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi et s'acquitter des autres tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable en matière de liberté académique et avoir normalement siégé au moins un an au sein du comité.

La présidence du Comité du personnel académique contractuel

Mandat de deux ans / La ou le titulaire assume la présidence du Comité du

personnel académique contractuel et s'acquitter des autres tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable en matière de gestion des questions concernant le personnel académique contractuel, bien connaître cet enjeu et avoir normalement siégé au moins un an au sein du comité.

La coprésidence du Comité de l'équité

Mandat de deux ans / La ou le titulaire assume la coprésidence du Comité de l'équité et s'acquitter des autres tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction. Les candidates et candidats à ce poste doivent avoir une expérience considérable en matière d'équité. Au moins un des postes de la coprésidence doit être occupé par une femme, une personne bispirituelle, trans, non binaire ou de diverses identités de genre.

Représentant(e) ordinaire

Général (deux postes)

Mandat d'un an / Les deux titulaires s'acquittent des tâches que leur confient les dirigeants et le Comité de direction.

Francophone

Mandat d'un an / La ou le titulaire s'acquitter des tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction, et assure la liaison entre le Comité de direction et le Comité des francophones.

Autochtone

Mandat d'un an / La ou le titulaire s'acquitter des tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction, et assure la liaison entre le Comité de direction et le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones.

Québec

Mandat d'un an / La ou le titulaire s'acquitter des tâches que lui confient les dirigeants et le Comité de direction.



**FOLLOW
CAUT ON
BLUESKY**

caut.bsky.social



Sherbrooke faculty union joins CAUT

At CAUT's 97th Council meeting, delegates voted unanimously to accept the membership application of the [Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke](#) (SPPUS).

In her message to Council delegates, SPPUS President Julie Myre-Bisaillon said the union is proud to join the francophone associations that are members of CAUT.

She invited all other francophone unions to become members of CAUT and strengthen francophone voices and perspectives.

SPPUS represents 460 faculty members of Université de Sherbrooke. ■

CAUT kickstarts Unlock Education campaign

With a federal election likely this spring, CAUT has officially launched its [Unlock Education](#) campaign.

CAUT is urging members to join the campaign to:

- Make college and university affordable for everyone
- Ensure that Canadians have the freedom to think, teach and learn
- Include new people and different perspectives in post-secondary education
- Invest in colleges and universities we can rely on

As part of the campaign, CAUT members met with their local MPs in January. They urged their politicians to support affordable, accessible and inclusive post-secondary education and research. ■

Capstone research organization, other legislation unlikely to proceed

With Parliament prorogued in January, several legislative initiatives, including the proposed [capstone research funding organization](#) announced in Budget 2024, are unlikely to proceed.

The agency was intended to improve strategic coordination of the three federal granting councils (NSERC, SSHRC and CIHR).

CAUT [lobbied](#) for the new structure to safeguard the

independence of the granting councils and the integrity of academic research.

The [Online Harms Act](#) and the [Artificial Intelligence and Data Act](#) (AIDA) are also unlikely to become law. At prorogation, all bills that have not received royal assent are considered terminated.

CAUT, civil society groups and experts had [raised concerns](#) about the chilling effects of the Online Harms Act on free and lawful expression. ■

Strike averted at Ontario colleges

A strike at Ontario's 24 public colleges was "narrowly averted," said the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU/SEFPO) in a [statement](#).

After more than six months of bargaining, the College Employer Council (CEC) reached an [agreement](#) with OPSEU/SEFPO, the union that represents more than 15,000 college faculty members across Ontario.

Job action could have begun on January 9, after the union gave its five days of notice. According to the CEC, a strike would have impacted 450,000 students.

The union said that "significant benefit gains — particularly for [...] precarious members" were agreed upon with the

employers. However, the parties remained at an impasse, with all remaining issues to be resolved through arbitration.

Amid declining international enrolment, stagnant funding, and program and job cuts announcements across Ontario, key items discussed at the bargaining table included quality education, working conditions and job security. ■

2023 Librarian and Archivist Salary Survey results released

The results of CAUT's [2023 Librarian and Archivist Salary Survey](#) have been released.

Highlights include the following:

- A median salary of \$106,672 across reporting associations. Salaries did not keep pace with inflation over a decade. When adjusted for inflation, median salaries saw a two per cent decrease.
- Gender pay gaps persist, with men earning 6.2 per cent more at the median than women.
- Seventy-two per cent of academic librarians and archivists identify as women. ■

It pays to be a member!

**CAUT members can receive exclusive
home and car insurance savings and
enhanced coverages.**

belairdirect.
car and home insurance



Certain conditions, eligibility requirements, limitations and exclusions apply to all offers. Visit belairdirect.com for more details. Offers may change without notice. We offer car insurance and home insurance in Alberta, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland and Labrador and Prince Edward Island and home insurance only in British Columbia.

© 2025, Belair Insurance Company Inc. All rights reserved.

Carleton unions demand transparency and better working conditions

Carleton University announced in December that it plans to reduce by half the number of contract instructors in the Faculty of Arts and Social Sciences. The university is facing a projected [\\$38.7-million deficit](#) for the 2024-2025 fiscal year.

Carleton did not consult CUPE 4600 about the cuts, despite several requests from the union, which represents contract instructors, teaching assistants and internally funded research assistants.

“We respectfully demand that you provide CUPE 4600 with detailed information regarding [contract instructor] reductions across all Faculties and Departments,” said CUPE 4600 President Esther Post in a [letter](#) to the university administration.

The Carleton University Academic Staff Association (CUASA), which represents approximately 1,000 full-time faculty and professional librarians at the university, issued a [statement](#) in solidarity with CUPE 4600 members.

“To date, all significant budgetary sacrifices have been cuts to the number of educators on campus. The drastic reduction of the number of contract instructors at Carleton will have far-reaching and irreparable effects,” read the statement.

CUASA is currently bargaining with Carleton to address workload, health and safety, equity and other issues. ■

APUO reaches tentative agreement with University of Ottawa

The Association of Professors of the University of Ottawa (APUO) reached a two-year tentative agreement with the university administration in January.

“We consider this to be the best possible agreement under the current circumstances,” said APUO’s negotiating team in a bargaining update. A ratification vote will be held on February 13.

The deal averts a strike planned for February. Over 80 per cent of APUO members [voted](#) in favour of strike action if the administration did not offer a fair deal. The strike would have been the first in the association’s history.

The agreement came after seven months of bargaining including three “intensive” days of conciliation in January.

APUO was looking to secure a contract that prioritizes quality education and research, collegial governance, sustainable workloads, equity and fair compensation.

The association represents 1,335 full-time professors, librarians, language teachers, and continuing special appointment professors. ■

CAUT condemns Mount Saint Vincent’s delay tactics in signing collective agreement

On November 29, the Mount Saint Vincent University Faculty Association (MSVUFA) and the university administration finally signed a new collective agreement, 260 days after ratification by the faculty association’s members.

Delegates at the 97th CAUT Council meeting in Ottawa voted unanimously to formally condemn the actions of the Mount Saint Vincent University administration in delaying the signing of the collective agreement.

MSVUFA, which represents nearly 160 full-time faculty, professional librarians, and full-time lab instructors, secured the new contract after more than three weeks on strike. ■

Le Syndicat des professeures et professeurs de l’Université de Sherbrooke se joint à l’ACPPU

Lors de la 97^e assemblée du Conseil de l’ACPPU, les déléguées et délégués ont voté à l’unanimité pour accepter la demande d’adhésion du [Syndicat des professeures et professeurs de l’Université de Sherbrooke](#) (SPPUS).

Dans son message aux déléguées et délégués du Conseil, la présidente du SPPUS, Julie Myre-Bisaillon, a déclaré que le syndicat était fier de se joindre aux associations francophones membres de l’ACPPU.

Elle a invité tous les autres syndicats francophones à devenir membres de l’ACPPU et à renforcer les voix et perspectives francophones.

Le SPPUS représente 460 membres du personnel académique de l’Université de Sherbrooke. ■

L’ACPPU donne le coup d’envoi à la campagne *Déverrouillons l’accès à l’éducation*

Étant donné que des élections fédérales auront probablement lieu ce printemps, l’ACPPU a officiellement lancé sa campagne [Déverrouillons l’accès à l’éducation](#).

L’ACPPU exhorte ses membres à se joindre à la campagne pour :

- rendre les études collégiales et universitaires abordables pour tout le monde;
- veiller à ce que les Canadiennes et Canadiens aient la liberté de penser, d’enseigner et d’apprendre;

- inclure de nouvelles personnes et de nouvelles perspectives dans l'éducation postsecondaire;
- investir dans des collèges et des universités sur lesquels nous pouvons compter.

Dans le cadre de cette campagne, les membres de l'ACPPU ont rencontré leurs députées et députés fédéraux locaux en janvier. Ils ont exhorté la classe politique à appuyer l'éducation et la recherche postsecondaires abordables, accessibles et inclusives. ■

L'organisation-cadre de financement de la recherche et d'autres lois ne verront probablement pas le jour

En raison de la prorogation du Parlement en janvier dernier, plusieurs initiatives législatives sont peu susceptibles de voir le jour, y compris le projet de création de [l'organisation-cadre de financement de la recherche](#) annoncé dans le budget de 2024.

L'agence devait être créée pour améliorer la coordination stratégique des trois conseils subventionnaires fédéraux (CRSNG, CRSH et IRSC), sous un même toit.

L'ACPPU avait [fait pression](#) pour que la nouvelle structure protège l'indépendance des conseils subventionnaires et l'intégrité de la recherche académique.

Il est également peu probable que la [Loi sur les préjudices en ligne](#) et la [Loi sur l'intelligence artificielle et les données](#) (LIAD) soient adoptées. Quand le gouvernement proroge le Parlement, tous les projets de loi qui n'ont pas reçu la sanction royale sont abandonnés.

L'ACPPU, des groupes de la société civile et des experts avaient [soulevé des préoccupations](#) quant aux effets dissuasifs de la [Loi sur les préjudices en ligne](#) sur la liberté d'expression légitime. ■

Grève évitée dans les collèges de l'Ontario

Une grève a été « évitée de justesse » dans les 24 collèges publics de l'Ontario selon une [déclaration](#) du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO/OPSEU).

Après plus de six mois de négociations, le Conseil des employeurs des collèges (CEC) a conclu une [entente](#) avec le SEFPO/OPSEU, le syndicat qui représente plus de 15 000 membres du personnel enseignant des collèges de l'Ontario.

La grève aurait pu commencer le 9 janvier, après que le syndicat a donné son préavis de cinq jours. Selon le CEC, la

grève aurait touché 450 000 étudiantes et étudiants.

Selon le syndicat, des « gains importants en matière d'avantages sociaux » ont été faits, « en particulier pour [les] membres les plus précaires ». Toutefois, l'impasse persistait quant à toutes les autres questions, qui devront être résolues par voie d'arbitrage.

Étant donné le contexte actuel de déclin des inscriptions d'étudiantes et d'étudiants étrangers, de stagnation du financement et de suppression de programmes et d'emplois partout en Ontario, les discussions à la table des négociations ont porté principalement sur la qualité de l'enseignement, les conditions de travail et la sécurité d'emploi. ■

Publication des résultats de l'Enquête sur les salaires des bibliothécaires et des archivistes de 2023

Les résultats de l'[Enquête de l'ACPPU sur les salaires des bibliothécaires et des archivistes de 2023](#) ont été publiés.

Parmi les points saillants des résultats figure ce qui suit :

- Le salaire médian est de 106 672 \$ pour l'ensemble des associations participantes. Les salaires n'ont pas suivi le rythme de l'inflation depuis plus d'une décennie. Corrigés de l'inflation, les salaires médians ont diminué de 2 %.
- Les écarts de rémunération entre les sexes persistent; le salaire médian des hommes est de 6,2 % supérieur à celui des femmes.
- Soixante-douze pour cent des bibliothécaires et archivistes académiques se définissent comme des femmes. ■

Les syndicats de l'Université Carleton exigent de la transparence et de meilleures conditions de travail

L'Université Carleton a annoncé en décembre qu'elle prévoyait de réduire de moitié le nombre de chargées et de chargés de cours contractuels dans sa faculté des arts et des sciences sociales. L'université fait face à un déficit prévu de [38,7 millions de dollars](#) pour l'exercice 2024-2025.

L'Université Carleton n'a pas consulté la section locale 4600 du SCFP au sujet de ces réductions, malgré plusieurs demandes du syndicat, qui représente les chargées et chargés de cours contractuels, les aides-enseignantes et aides-

enseignants, et les assistantes et assistants à la recherche financés à l'interne.

«Nous demandons respectueusement que vous fournissiez à la section locale 4600 du SCFP des informations détaillées sur les réductions [de chargées et de chargés de cours contractuels] dans toutes les facultés et tous les départements», a déclaré la présidente de la section locale 4600 du SCFP, Esther Post, dans une [lettre](#) adressée à l'administration de l'université.

La Carleton University Academic Staff Association (CUASA), qui représente environ 1 000 membres du personnel académique et bibliothécaires professionnels à temps plein de l'université, a publié une [déclaration](#) de solidarité avec les membres de la section locale 4600 du SCFP.

«Jusqu'à présent, tous les sacrifices budgétaires importants ont pris la forme de réductions du nombre d'éducatrices et d'éducateurs sur le campus. La réduction draconienne du nombre de chargées et de chargés de cours contractuels à l'Université Carleton aura des effets profonds et irréparables», peut-on lire dans la déclaration.

La CUASA négocie actuellement avec l'Université Carleton pour régler des questions de charge de travail, de santé et de sécurité, d'équité et autres. ■

L'APUO conclut un accord de principe avec l'Université d'Ottawa

L'Association des professeur.e.s de l'Université d'Ottawa (APUO) a conclu un accord de principe de deux ans avec l'administration de l'université.

«Nous considérons que nous avons obtenu la meilleure entente possible dans les circonstances actuelles», a [déclaré](#) l'équipe de négociation de l'APUO dans une mise à jour sur les négociations. Un vote de ratification aura lieu le 13 février.

Cet accord permet d'éviter une grève prévue pour février. Plus de 80 % des membres de l'APUO avaient [voté](#) en faveur de la grève si l'administration ne proposait pas d'accord équitable. Cette grève aurait été la première de l'histoire de l'association.

L'accord est intervenu après sept mois de négociations, dont trois journées «intensives» de conciliation en janvier.

L'APUO souhaitait obtenir une convention donnant la priorité à l'enseignement et à la recherche de qualité, à la gouvernance collégiale, à des charges de travail soutenables, à l'équité et à la juste rémunération.

L'association représente 1 335 professeures, professeurs et bibliothécaires à temps plein, enseignantes et enseignants de langues et professeures et professeurs à engagement spécial continu (PESC). ■

L'ACPPU dénonce les manœuvres de l'Université Mount Saint Vincent visant à retarder la signature de la convention collective

Le 29 novembre, la Mount Saint Vincent University Faculty Association (MSVUFA) et l'administration de l'université ont finalement signé une nouvelle convention collective, 260 jours après sa ratification par les membres de l'association.

Les déléguées et délégués à la 97^e assemblée du Conseil de l'ACPPU, tenue à Ottawa, ont voté à l'unanimité pour dénoncer formellement les manœuvres employées par l'administration de l'Université Mount Saint Vincent pour retarder la signature de la convention collective.

La MSVUFA, qui représente près de 160 professeures et professeurs, bibliothécaires professionnels et monitrices et moniteurs de laboratoire à temps plein, a obtenu sa nouvelle convention après plus de trois semaines de grève. ■



Áine Humble, a professor at Mount Saint Vincent University, holds a hooked rug she created called "Union Action on Bedford Highway" to commemorate the MSVUFA strike. / Áine Humble, professeure à l'Université Mount Saint Vincent, tient un tapis croché qu'elle a créé, intitulé « Union Action on Bedford Highway », pour commémorer la grève de la MSVUFA.



The background of the entire page is a photograph of a large, multi-story university building with a prominent portico supported by columns. The building is surrounded by trees and a paved walkway. In the foreground, a few students are walking. A vibrant, multi-colored watercolor splash, featuring shades of yellow, orange, red, and blue, is overlaid on the right side of the image, extending from the top right towards the center.

FEATURE

EDI: Under attack or empowered?

By Momin Rahman and Naomi Nichols

REPORTAGE SPÉCIAL

La remise en cause ou le renforcement de l'EDI?

Par Momin Rahman et Naomi Nichols



In November 2024, the House of Commons Standing Committee on Science and Research held a session questioning the value of equity, diversity and inclusion (EDI) in the research granting ecosystem in Canada. The arguments against EDI were scattershot, moving from assertions of ideological bias in evaluation committees to discrimination in hiring and peer review, all without any relevant or convincing evidence.

Nonetheless, we cannot rely on the lack of rigour to dismiss such critiques. This hearing is another example of a widespread anti-equity movement that has emerged over the last few years, targeting academia, public and private organizations, governments and social institutions. Whether it is anti-trans hysteria, claims of reverse racism against white people, or the banning of Critical Race Theory or queer studies in education, western culture is suffused with the odour of reaction against ‘woke’ ideas.

In Canada, we are facing the prospect of a Conservative federal government after the next election, helmed by an explicitly anti-woke leader who recently critiqued the current government for deploying “wokeism” and “an extremely radical ideology.” With calls for Canadians to “put aside race” and the “obsession with race that wokeism has reinserted,” Poilievre’s Conservative Party represents an escalation from previous incarnations, railing against social analysis as the quasi-criminality of ‘committing sociology.’

On top of the continued funding crisis for post-secondary education across Canada, the incessant tribulation of dealing with an avowedly socially regressive U.S. administration, and the threat of similar changes coming to Canada, the future for EDI can seem bleak. Our energy to support and advocate for it can seem pointless. EDI work is always frustrating in its slowness to effect institutional and cultural change – and there is evidence to suggest we are experiencing a backslide, such as Meta’s announcement that it will end its EDI program for hiring, training and procurement.

But are we really losing ground? There may be reasons to feel more positive than recent events would suggest.

First, the Tri-Agencies’ move to implement an EDI strategy over the last two decades has become institutionalized in important ways. The strategy was initiated because of statistically significant demographic differences in award allocations – differences that pointed toward systemic processes of exclusion. We often forget that the equity targets in the Canada Research Chairs program, for example, were the result of a legal settlement, not simply the ideological whim of some ‘woke’ academics and civil servants.

Perhaps more important than specific programs or policies is the culture shift in our institutions, both within universities and colleges and within our various national and international professional associations. In Canada, it is fair to say that this was initially driven by the emphasis placed on EDI by our funding councils, but other factors have contributed to making EDI relevant beyond grant applications. Social movements such as #MeToo and Black Lives Matter have impacted public discussion. Demographic shifts towards increasing racial diversity and continued efforts to meaningfully grapple with and advance Reconciliation have irreversibly changed our public culture, which includes our current and future students and our future colleagues.

Given this reality, would any university or college really claim to be against diversity and equity? Are we going back to being a workplace that doesn’t want to see the various communities it is part of or understand their struggles?

Of course, it is a different matter when it comes to the recruitment of faculty. That is where some of the most contentious arguments have occurred, both in terms of expressing preferences or setting targets for equity-seeking groups, and in terms of setting up our profession as ‘purely’ focused on merit and excellence, rather than exhibiting institutional biases. In both senses, EDI is, we would suggest, a corrective; there are no universal measures of scholarly merit that hold across disciplines, history, society or culture, and in considering ‘merit,’ our analytical skills sometimes fall short anyway.

For the most part, universities have inherited conceptualizations of merit that reflect the scholarly activities and priorities of those who created and historically held power in these spaces. A failure to reflect on, and update, these scholarly ideals risks academic stagnation and irrelevance.

In terms of numbers, we must also ask ourselves if the historical and current distribution of classed, racial and gendered identities among our ranks is normal. Or, in fact, is it somewhat ‘weird’ that in the 50 or 60 or 100-year history of specific departments they have only had one or two, or maybe

“

Perhaps more important than specific programs or policies is the culture shift in our institutions.



no, women or racialized colleagues? Isn't getting that sense of something being a bit weird a part of planning research, or at least of identifying good research questions? Instead of listening to those who decry EDI as simply 'ideological,' what honest answer can we give ourselves as a cohort of colleagues and/or as a group of union members about why our departments look the way they do?

Surely, our anti-woke colleagues are not suggesting that we fall back on previously held ideological explanations that these statistical differences reflect a naturally-occurring variation in capability – particularly based on race, ability, class and gender? Forswearing biological racism or sexism, they might continue to suggest that these differences simply convey the outcomes of an objective assessment of scholarly merit. But is that an honest answer when we know that all hirings are about preferences, and solid research shows how easily this becomes systemic bias?

On the issue of meritorious pursuit of excellence, various Tri-Agency programs have made the case that research excellence is unfulfilled if particular groups are excluded from research design and research training. This is the same argument that keeps many corporations bought into diversity, whether they retreat from EDI policies or not, drawing on the vast range of evidence that diversity of experiences relates strongly with diversity of social identities, widening our understanding of the world beyond a single set of experiences. Effectively, EDI enhances and fulfils research excellence rather than undermines it.

Making this case has been the more difficult area of EDI mainstreaming within academia, but we suggest that difficulty has more to do with the limits of our own vanities than the corruption of merit.

Part of the peer review process, which is so crucial to our credibility, is precisely the exposure to other experiences that may illuminate our own biases or blind spots. We shouldn't be afraid of it, even when it comes dressed as EDI. EDI initiatives provoke because they threaten our own fragilities, our own biases, and the fundamental realization that merit isn't pure and never has been (even when our own is in question). To admit that is to admit that maybe we got to where we are partly because of who we know, where we come from, how we look and talk, and not simply on the grounds of our research or teaching excellence.

Can we respond to this kind of peer self-review that EDI forces upon us or do we need to remain blanketed by our own vanity? We've all done it – rejecting the reviews because they hurt our pride, but we know we have to face up to them eventually. EDI is the same mirror to our blind spots and

“

EDI initiatives provoke because they threaten our own fragilities, our own biases, and the fundamental realization that merit isn't pure and never has been.

biases, and we cannot ignore or decry it and remain a credible profession.

In our department, where we 'commit sociology' regularly, we have worked hard to establish our own EDI policy around hiring and subsequent mentorship, both pushing Trent towards an EDI preferred hiring policy in our last collective agreement and trying to fulfil those commitments in our own practice.

In doing so, we learned a lot about ourselves and our own biases, and we have been the better for it, particularly by committing to changing our processes. For example, we got rid of the social dinner with a shortlisted candidate after we all reflected on how full of prejudice and bias our own experiences with that process had been. Instead, we were forced to design searching questions about the approach to and hope for a collegial working environment, and we used those instead. We also set up alternate meetings for candidates with members of the department and the wider community without the hiring committee, so the candidate could ask practical questions about working with us, working at the university, and living in the city. We got there, and it took some time, but it also changed our culture.

And guess what? We look different, do different and wider things, and we are smarter for that process.

EDI is fundamentally about justice, and that is also the core of any labour movement – wages and benefits are about justice, too. But EDI isn't only about justice – it is also about us being smarter and more connected to our core professional skills and the communities that we engage in. As such, don't be disheartened, because EDI is, in fact, normal, in the best expression and practice of our profession. ■

Momin Rahman is a Professor of Sociology at Trent University. He served as the Co-Chair for CAUT's Equity Committee from 2018-2022 and is currently serving on the Advisory Committee on Equity, Diversity and Inclusion for the Tri-Agency's Institutional Programs Secretariat. **Naomi Nichols** is a Professor of Sociology, and Canada Research Chair in Community-partnered Social Justice at Trent University.



En novembre 2024, le Comité permanent de la science et de la recherche de la Chambre des communes a tenu une séance sur la valeur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI) dans l'écosystème de financement de la recherche. Les arguments contre l'EDI étaient dispersés, allant d'affirmations de partialité idéologique dans les comités d'évaluation à la discrimination dans l'embauche et l'examen par les pairs, le tout sans aucune preuve pertinente ou convaincante.

Néanmoins, nous ne pouvons pas nous appuyer sur le manque de rigueur pour rejeter de telles critiques. Cette séance est un autre exemple d'un mouvement anti-équité qui a vu le jour ces dernières années et qui vise le monde académique, les organisations publiques et privées, les gouvernements et les institutions sociales. Qu'il s'agisse d'hystérie anti-trans, d'allégations de racisme à rebours anti-Blancs ou de l'interdiction de la théorie critique de la race ou des études queer dans l'enseignement, la culture occidentale est imprégnée de l'odeur de la réaction contre les idées «wokes».

Nous sommes confrontés à la perspective d'un gouvernement fédéral conservateur après les prochaines élections, dirigé par un leader explicitement anti-woke qui a récemment critiqué le gouvernement actuel d'avoir déployé le «wokisme» et une «idéologie extrêmement radicale». En lançant à la population canadienne des appels pour qu'elle «mette de côté la race» et l'«obsession pour la race que le wokisme a réintroduite», le parti conservateur de Pierre Poilievre représente une escalade par rapport aux incarnations précédentes, s'insurgeant contre l'analyse sociale comme étant la quasi-criminalité de la «sociologie de l'engagement».

Si l'on ajoute à cela la crise persistante du financement de l'enseignement postsecondaire, les tribulations incessantes d'avoir à faire face à une administration américaine ouvertement régressive sur le plan social et à la menace de changements semblables au Canada, l'avenir de l'EDI peut sembler sombre. L'énergie que nous déployons pour soutenir et défendre l'EDI peut sembler inutile. Le travail dans ce domaine est toujours frustrant par sa lenteur à provoquer des changements institutionnels et culturels – et il existe des indices donnant à penser que nous faisons marche arrière, comme l'annonce par Meta de la fin de son programme EDI pour l'embauche, la formation et l'approvisionnement.

Mais sommes-nous vraiment en train de perdre du terrain ? Il y a peut-être des raisons d'être plus positifs que les événements récents ne le suggèrent.

Tout d'abord, l'évolution des trois agences vers la mise en œuvre d'une stratégie d'EDI au cours des deux dernières décennies s'est institutionnalisée de manière importante. Cette stratégie a été lancée en raison de différences démographiques statistiquement significatives dans l'attribution des bourses – différences qui dénotaient des processus systémiques

d'exclusion. Nous oublions souvent que les objectifs d'équité du Programme des chaires de recherche du Canada, par exemple, ont fait l'objet d'un règlement judiciaire, et ne résultaient pas simplement du caprice idéologique de quelques universitaires et fonctionnaires «wokistes».

Le changement de culture dans nos établissements et institutions, tant au sein des universités et des collèges qu'au sein de nos associations professionnelles nationales et internationales, est peut-être plus important que des programmes ou des politiques spécifiques. Au Canada, il est juste de dire que cette évolution a d'abord été motivée par l'importance accordée à l'EDI par nos conseils subventionnaires, mais d'autres facteurs ont contribué à rendre l'EDI pertinent au-delà des demandes de subventions. Les mouvements sociaux tels que #MeToo et Black Lives Matter ont eu un impact sur le débat public. L'évolution démographique vers une plus grande diversité raciale et les efforts continus pour s'attaquer de manière significative à la réconciliation et la faire progresser ont changé de manière irréversible notre culture publique, qui inclut nos étudiantes et étudiants actuels et futurs ainsi que nos futurs collègues.

Compte tenu de cette réalité, une université ou un collège pourrait-il vraiment prétendre être opposé à la diversité et à l'équité? Allons-nous redevenir un milieu de travail qui ne veut pas voir les différentes communautés dont il fait partie ni comprendre leurs luttes?

La situation est différente lorsqu'il s'agit de recruter du personnel académique. C'est là que se sont déroulés certains des débats les plus controversés, tant pour ce qui est d'exprimer des préférences ou de fixer des objectifs pour les groupes en quête d'équité, que pour ce qui est de définir notre profession comme étant «purement» axée sur le mérite et l'excellence, plutôt que sur la manifestation de préjugés institutionnels. Dans les deux sens, l'EDI est, selon nous, un correctif; il n'existe pas de mesures universelles du mérite académique qui s'appliquent à toutes les disciplines, à l'histoire, à la société ou à la culture, et lorsqu'il s'agit de considérer le «mérite», nos capacités d'analyse sont parfois insuffisantes.

Pour la plupart, les universités ont hérité de conceptualisations du mérite qui reflètent les activités et les priorités en matière d'érudition des établissements qui ont créé ces espaces et qui y ont historiquement détenu le pouvoir. L'absence de réflexion sur ces idéaux universitaires et d'actualisation de ceux-ci risque d'entraîner la stagnation et le manque de pertinence des études académiques.

En termes quantitatifs, nous devons aussi nous demander si la répartition historique et actuelle des identités de classe, de race et de genre dans nos rangs est normale. Ou, en fait, n'est-il pas quelque peu «bizarre» qu'au cours des 50, 60 ou



100 ans d'histoire de certains départements, ceux-ci n'aient compté qu'une ou deux femmes ou collègues racialisées, voire aucune? Le fait de sentir que quelque chose est un peu bizarre ne fait-il pas partie de la planification de la recherche, ou du moins de l'identification de bonnes questions de recherche? Au lieu d'écouter les personnes qui dénoncent l'EDI comme étant simplement «idéologique», quelle réponse honnête pouvons-nous nous donner en tant que cohorte de collègues et/ou en tant que groupe de membres d'un syndicat sur les raisons pour lesquelles nos départements ont cette apparence?

Nos collègues anti-woke ne suggèrent certainement pas de nous rabattre sur les explications idéologiques antérieures selon lesquelles ces différences statistiques reflètent une variation naturelle des capacités – en particulier en fonction de la race, des aptitudes, de la classe et du genre? Sans parler de racisme ou de sexisme biologiques, ils pourraient continuer d'affirmer que ces différences ne font que traduire les résultats d'une évaluation objective du mérite académique. Mais est-ce une réponse honnête quand on sait que toutes les embauches se font sur la base de préférences, et que des recherches solides montrent à quel point cela peut devenir un préjugé systémique?

Sur la question de la quête méritoire de l'excellence, divers programmes des trois organismes subventionnaires ont démontré que l'excellence de la recherche n'est pas atteinte si des groupes particuliers sont exclus de la conception de la recherche et de la formation à la recherche. C'est ce même argument qui permet à de nombreuses entreprises d'adhérer à la diversité, qu'elles se retirent ou non des politiques d'EDI, en s'appuyant sur le vaste éventail d'éléments probants indiquant que la diversité des expériences est étroitement liée à la diversité des identités sociales, élargissant ainsi notre compréhension du monde au-delà d'un seul ensemble d'expériences. En effet, l'EDI renforce et concrétise l'excellence de la recherche au lieu de la compromettre.

C'est dans ce domaine que l'intégration de l'EDI dans le monde académique a été la plus difficile, mais nous pensons que cette difficulté a plus à voir avec les limites de nos propres vanités qu'avec la corruption du mérite.

Une partie du processus d'examen par les pairs, qui est crucial pour notre crédibilité, permet précisément de s'exposer à d'autres expériences qui peuvent mettre en lumière nos préjugés ou angles morts. Nous ne devrions pas en avoir peur, même lorsqu'elles se présentent sous la forme d'un EDI. Les initiatives EDI suscitent des inquiétudes parce qu'elles menacent nos fragilités, nos préjugés et la prise de conscience fondamentale que le mérite n'est pas pur et ne l'a jamais été (même lorsque le nôtre est en cause). Admettre cela, c'est admettre que si nous sommes arrivés là où nous sommes, c'est peut-être en partie grâce à nos connaissances, à nos origines, à notre apparence et à notre façon de parler, et pas seulement en raison de l'excellence

de notre recherche ou de notre enseignement.

Pouvons-nous répondre à ce type d'auto-évaluation par les pairs que l'EDI nous impose ou devons-nous rester couverts de notre propre vanité? Nous l'avons tous fait : rejeter les critiques parce qu'elles blessent notre fierté, mais nous savons qu'il faut bien finir par y faire face. L'EDI est le même miroir de nos points morts et de nos préjugés, et nous ne pouvons pas l'ignorer ou le décrier et rester une profession crédible.

Dans notre département, où nous «pratiquons régulièrement une sociologie engagée», nous avons travaillé dur pour établir notre propre politique d'EDI en matière d'embauche et de mentorat ultérieur, à la fois en poussant Trent vers une politique d'embauche privilégiant l'EDI dans notre dernière convention collective et en essayant de respecter ces engagements dans notre pratique.

Ce faisant, nous avons appris sur nous-mêmes et sur nos préjugés, et nous en sommes sortis grandis, notamment en nous engageant à modifier nos processus. Par exemple, nous avons supprimé le dîner social avec une candidate ou un candidat présélectionné après avoir tous réfléchi à l'ampleur des préjugés et de la partialité de nos propres expériences dans le cadre de ce processus. Au lieu de cela, nous avons été contraints de concevoir des questions pointues sur l'approche et l'espoir d'un environnement de travail collégial, et nous les avons utilisées à la place. Nous avons également organisé des réunions en alternance pour les candidates et candidats avec des membres du département et de l'ensemble de la communauté, sans le comité de recrutement, afin que la candidate ou le candidat puisse poser des questions pratiques sur le travail avec nous, le travail à l'université et la vie dans la ville. Nous y sommes arrivés, et cela a pris du temps, mais a aussi changé notre culture.

Et devinez quoi? Nous sommes différents, nous accomplissons des choses différentes et plus grandes, et nous sommes plus intelligents grâce à ce processus.

L'EDI est fondamentalement une question de justice, et c'est aussi le cœur de tout mouvement syndical – les salaires et les avantages sociaux sont aussi une affaire de justice. Mais l'EDI n'est pas seulement une question de justice – il s'agit aussi pour nous d'être plus judicieux et mieux connectés à nos compétences professionnelles essentielles et aux communautés dans lesquelles nous nous engageons. Il ne faut donc pas se décourager, car l'EDI est, en fait, une pratique normale, dans la meilleure expression et pratique de notre profession. ■

Momin Rahman est professeur de sociologie à l'Université Trent. Il a été coprésident du Comité de l'équité de l'ACPPU de 2018 à 2022 et il est actuellement membre du Comité consultatif sur l'équité, la diversité et l'inclusion pour le Secrétariat des programmes interorganismes à l'intention des établissements. Naomi Nichols est professeure de sociologie et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en justice sociale et partenariats communautaires à l'Université Trent.

The stakes for science: What Canada's next election could mean for evidence-informed decision making



By Sarah Laframboise

Canada is at a crossroads. As a federal election creeps closer, voters across the country are preparing to decide the direction we take on several grand challenges facing our nation – such as climate change, public health crises, and innovation. The [sudden resignation](#) of Prime Minister Justin Trudeau has prompted reflections on both the Liberals' last decade in power and the possibility of a Conservative government in 2025.

At times like this, we can best learn by listening to and studying the past. What we find is troubling: a growing pattern of hostility towards experts, divisive rhetoric, and an ideology that clashes with sound science and evidence. What will this mean for the future of science and research in Canada?

A “war on expertise”

Government interference in science and research is nothing new. Under the current Liberal government, [92% of environmental researchers](#) continue to experience interference in their ability to communicate their research. However, the previous Conservative government – led by then Prime Minister Stephen Harper – demonstrated a streak of marked [hostility toward experts](#), a period known today as the “[war on science](#)” that saw [environmental protections stripped away](#), [scientists silenced](#), [environmental research suppressed](#), and significant [cuts in federal research funding](#).

With that history in mind, it's worth asking: how do Pierre Poilievre's Conservatives view experts? While the [party's official policy declaration](#) supports the use of experts ([#159](#), [#183](#)), including establishment of an [independent Chief](#)



Science thrives in environments that value collaboration, respect expertise, and remain open to diverse perspectives.

[Scientist](#) (#42), there have been a number of concerning statements made against experts – by both party members and the official party itself.

A [recent column](#) in the *Toronto Star* outlined that we are currently experiencing a “war on expertise.” In July 2024, the Conservative Party [publicly accused](#) Dr. Andrea Sereda of lying to the Standing Committee on Health [during a study](#) on the opioid epidemic, calling for her medical licence to be revoked. This sparked shocking [online hate and death threats](#).

Unfortunately, this incident isn't an isolated case. Dr. Doris Grinspun, of the Registered Nurses' Association of Ontario (RNAO), [reported](#) that Poilievre's office “recently [mocked](#) the expertise of myself and others with ‘too many letters after their names.’” Similarly, earlier in June 2024, Conservative MP Chris Warkentin [called for an investigation](#) into 11 economists who signed an [open letter](#) explaining the economic arguments for climate pricing.

These stories reveal two key themes: they centre on polarizing political topics and involve highly personal attacks. While online polarization undeniably plays a role, the Conservatives' combative approach amplifies these issues.

This effectively discourages expert participation in public policy, as [noted by](#) UBC economist Kevin Milligan: “You get attacked in such a personal and negative way that it just really discourages people from participating.”

Political ideology and research funding

This extends to provinces like Alberta, where Premier Danielle Smith [claimed](#) that federal research funding is biased toward “certain types of opinions” and “certain types of researchers,” despite clear [evidence showing the contrary](#). Nevertheless, Bill 18, the Provincial Priorities Act, passed, empowering Alberta to [control all aspects of research](#) being conducted in the province, effectively limiting research that does not align with provincial ideology.

While federal research funding in Canada is overseen by independent, peer-reviewed processes, there is significant misinformation about these processes. For example, Conservative MP Michelle Rempel Garner [proposed](#) revising research funding eligibility criteria to require universities to enforce certain ideological rules, such as implementing freedom of speech policies, to qualify for research dollars. Such proposals raise

concerns about the role of universities and the inclusion of equity, diversity and inclusion (EDI) principles, as well as the independence of science and research from political influence.

These debates echo current trends in the U.S., where the Republican Party has [called for crackdowns on EDI initiatives](#). In Canada, recent [witness testimonies](#) to the Standing Committee on Science and Research have raised concerns about the role of EDI in research funding, which may signal an alarming trend toward politicizing academic independence.

What's at stake in an upcoming election?

We have already lived through the “war on science” era where ideology overruled evidence, and recent trends suggest we may be gearing up for a similar period. Today, escalating attacks on experts, political interference in research funding, and the divisive narrative about academic freedom pose serious risks to science and democracy.

Science thrives in environments that value collaboration, respect expertise, and remain open to diverse perspectives. Policymaking rooted in evidence is a vital element of our democracy, ensuring

citizens and policymakers have a shared understanding of how we can address the challenges that define our future.

As Canadians prepare to cast their votes, they must consider the role science plays in shaping a healthier, more sustainable, and equitable society. The decisions we make now will set the tone for the relationship between science and policy for years to come. ■

Sarah Laframboise is the executive director of Evidence for Democracy.



education2025.ca

UNLOCK EDUCATION

L'enjeu de la science : Ce que les prochaines élections au Canada pourraient signifier pour la prise de décisions éclairées

Par Sarah Laframboise

Le Canada est à la croisée des chemins. Les élections fédérales arrivent à grands pas et l'électorat du pays se prépare à décider de la direction que nous prendrons pour répondre à plusieurs grands défis auxquels notre nation sera confrontée, dont le changement climatique, les urgences de santé publique et l'innovation. La [démission soudaine](#) du premier ministre Justin Trudeau a suscité des réflexions sur la dernière décennie au pouvoir du Parti libéral et la possibilité d'un gouvernement conservateur en 2025.

Dans de tels moments, la meilleure façon d'apprendre est de tendre l'oreille et d'examiner le passé. Le constat est troublant : une tendance croissante à l'hostilité envers les experts, une rhétorique de division et une idéologie en opposition avec la science et les données probantes. Qu'est-ce que cela signifie pour l'avenir de la science et de la recherche au Canada?

«Guerre contre l'expertise»

L'ingérence du gouvernement dans la science et la recherche n'a rien de nouveau. Sous le gouvernement libéral actuel, [92 % des chercheurs et chercheurs en environnement](#) continuent de subir des entraves dans la communication de leurs recherches. Cependant, le gouvernement conservateur précédent, dirigé par le premier ministre de l'époque, Stephen Harper, faisait preuve d'une [hostilité particulière à l'égard des expertes et experts](#), ce qui a valu le qualificatif de «[guerre contre la science](#)» à ses années au pouvoir, marquées par l'[élimination des protections environnementales](#), le

[muselage des scientifiques](#), la [suppression de la recherche environnementale](#) et la [compression importante des fonds fédéraux consacrés à la recherche](#).

À la lumière de ce passé, il convient de se demander ce que pensent les conservateurs de Pierre Poilievre des expertes et experts. Bien que l'[énoncé politique officiel du parti](#) soutienne le recours aux expertes et experts ([n° 159](#) et [n° 183](#)) et propose de créer un poste d'experte ou d'[expert scientifique en chef indépendant](#) ([n° 42](#)), le parti lui-même et certains de ses membres ont fait un nombre de déclarations inquiétantes à propos des expertes et experts.

Selon un [récent article](#) paru dans le *Toronto Star*, nous traversons actuellement une «guerre contre l'expertise». En juillet 2024, le Parti conservateur [a publiquement accusé](#) la D^{re} Andrea Sereda d'avoir menti au Comité permanent de la santé [lors d'une étude](#) sur l'épidémie des opioïdes, et réclamé le retrait de son permis d'exercer. Il s'en est suivi une vague de [messages haineux et de menaces de mort en ligne](#).

Malheureusement, il ne s'agit pas là d'un cas isolé. La D^{re} Doris Grinspun de l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario (RNAO) [a rapporté](#) que le bureau de M. Poilievre [s'était moqué](#) récemment de son expertise et de celle d'autres personnes «ayant trop de lettres après leur nom». De même, en juin 2024, le député conservateur Chris Warkentin [a réclamé qu'on fasse enquête](#) sur 11 économistes qui ont signé une [lettre ouverte](#) expliquant les arguments économiques en faveur de la tarification du carbone.

Deux thèmes clés ressortent de ces récits : la polarisation de sujets

politiques et le recours aux attaques très personnelles. Si la polarisation en ligne contribue indéniablement à la situation, l'approche combative des conservateurs amplifie le problème. Cela nuit de fait à la participation d'expertes et d'experts aux politiques publiques, comme l'[a fait remarquer](#) Kevin Milligan, économiste à l'Université de la Colombie-Britannique : «Les attaques sont tellement personnelles et négatives qu'elles découragent les gens de participer».

Idéologie politique et financement de la recherche

Cela s'étend aux provinces comme l'Alberta, où la première ministre Danielle Smith [a allégué](#) que le financement fédéral de la recherche privilégiait de façon biaisée «certains types d'opinions» et «certains types de chercheurs», malgré [des preuves évidentes du contraire](#). Néanmoins, le projet de loi 18 sur les priorités provinciales a été adopté, donnant à l'Alberta le pouvoir de [contrôler tous les aspects de la recherche](#) menée dans la province et limitant de fait la recherche qui ne cadre pas avec l'idéologie provinciale.

Bien que le financement fédéral de la recherche au Canada soit soumis à des processus indépendants, évalués par les pairs, la désinformation sur ces processus abonde. Par exemple, la députée fédérale conservatrice Michelle Rempel Garner [a proposé de réviser](#) les critères d'admissibilité au financement de la recherche afin d'obliger les universités à appliquer certaines règles idéologiques pour pouvoir prétendre à des fonds de recherche, comme l'adoption de politiques en matière de liberté d'expression. Ce genre de propositions

soulève des préoccupations quant au rôle des universités, à l'intégration des principes d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), et à l'indépendance de la science et de la recherche vis-à-vis de la classe politique.

Ces débats font écho aux tendances observées actuellement aux États-Unis, où le nouveau gouvernement républicain a appelé à l'élimination des initiatives d'EDI. Au Canada, de récents témoignages d'expertes et d'experts devant le Comité permanent de la science et de la recherche ont soulevé des inquiétudes à propos du rôle de l'EDI dans le financement de la recherche, ce qui pourrait laisser entrevoir une tendance alarmante à la politisation de l'indépendance académique.

Enjeu des prochaines élections

Nous avons déjà connu l'époque de la « guerre contre la science », quand l'idéologie l'emportait sur les données probantes. Malheureusement, les tendances récentes donnent à penser que nous nous apprêtons peut-être à traverser une période similaire. Aujourd'hui, les attaques croissantes contre les expertes et experts, l'ingérence politique dans le financement de la recherche et le discours de division sur la liberté académique font peser de graves risques sur la science et la démocratie.

La science s'épanouit dans des environnements qui valorisent la collaboration, respectent l'expertise et accordent une place aux différentes perspectives. L'élaboration de politiques

fondées sur des données probantes est un élément essentiel de notre démocratie qui garantit que la population et les décideuses et décideurs politiques ont une compréhension commune de la manière dont nous pouvons relever les défis de l'avenir.

En prévision des prochaines élections, les Canadiennes et Canadiens doivent réfléchir au rôle que joue la science dans l'édification d'une société plus saine, plus durable et plus équitable. Les décisions que nous prenons maintenant donneront le ton à la relation entre la science et la politique pour des années à venir. ■

Sarah Laframboise est directrice générale d'Evidence for Democracy.

C'est payant d'être membre!

Les membres de l'ACPPU peuvent profiter de rabais exclusifs sur l'assurance auto et habitation et de couvertures bonifiées.

belairdirect.
assurances auto et habitation



Certaines conditions, exigences d'admissibilité, restrictions et exclusions s'appliquent à toutes les offres. Visitez belairdirect.com pour plus de détails. Les offres peuvent être modifiées sans préavis. Nous offrons les assurances habitation et automobile en Alberta, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, et l'assurance habitation seulement en Colombie-Britannique. © Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés. 2025

The unequal path forward: A look at Bill 166



By Karine Coen-Sanchez
Ontario's Bill 166,
or the [Strengthening
Accountability and
Student Supports Act](#), has

sparked significant debate and drawn a clear line for equity advocates across Canada. Promoted as a measure for policy reform, the bill's implications are far-reaching, particularly for educational institutions, workplace standards, and community support systems – areas that disproportionately impact marginalized groups.

Central to these discussions is the recurring question: Who leads these policies, and whose experiences are being centred in the creation of so-called “inclusive” practices?

As a [researcher](#) focused on the lived experiences of Black and racialized communities in Canada, I approach this legislation with both caution and critical analysis. While Bill 166 claims to strengthen accountability and improve student supports, its potential to exacerbate inequities cannot be ignored.

Unpacking the concerns

At its core, Bill 166 aims to standardize practices that ostensibly support economic and social reform. However, a closer look reveals several challenges, particularly when viewed through an intersectional lens that considers systemic inequities:

- **Ministerial overreach:** The bill grants extensive powers to the Minister of Colleges and Universities to issue directives. These powers could be used to limit academic freedom, silence dissent, and penalize students or faculty for addressing contentious issues, such as the Israel-Palestine conflict.
- **Racism and hate policies:** The requirement for institutions to



How will Bill 166 address the persistence of racial biases? How will it confront the polite racism that pervades our institutions?

[implement policies](#) to address racism and hate, while laudable, risks being weaponized to target marginalized groups rather than protect them. Without clear anti-racist frameworks, these policies could perpetuate harm.

- **Polite racism:** My [research](#) has shown how “polite racism” operates in ostensibly inclusive environments, where subtle biases manifest as microaggressions, exclusion from opportunities, and coded language. This form of racism thrives when systemic barriers remain unaddressed, particularly in educational and workplace settings.

- **Student mental health:** The bill's provisions for mental health policies may fall short in addressing the unique challenges faced by students from marginalized backgrounds, leaving significant gaps in support systems.

Polite racism: A hidden barrier

Unlike overt discrimination, polite racism is insidious. It appears in environments where exclusion is framed as “help,” where microaggressions and implicit biases are normalized, and where racialized individuals are held to higher standards or denied opportunities. In workplaces, this may mean limited access to leadership roles or harsher disciplinary

measures. In [schools](#), it manifests as low expectations, underrepresentation in curricula, and a reluctance to address systemic inequities.

The framing of Bill 166 risks perpetuating these barriers. By focusing on “standardization” without addressing the lived experiences of marginalized groups, the bill can reinforce systems of exclusion. My work as [co-chair](#) of the Social Sciences and Humanities Research Council (SSHRC) Advisory Committee to Address Anti-Black Racism has highlighted the urgent need to dismantle these subtle yet pervasive barriers.

Lessons from Canadian policy reform

Bill 166 is not unique in its aspirations – or its potential pitfalls. Similar efforts in other provinces provide critical lessons:

- **Ontario's Employment Equity Act** sought to create fair hiring practices but faltered due to insufficient enforcement.
- **British Columbia's anti-racism strategies** in schools exposed gaps in cultural competence among educators and highlighted persistent racialized achievement disparities.
- **Quebec's equity-focused policies** faced resistance due to a lack of community consultation, underscoring the need for inclusive policymaking processes.

Federal frameworks like the [Anti-Racism Strategy 2019-2022](#) offer valuable templates for embedding accountability and measurable outcomes into equity-focused policies. These examples demonstrate that well-meaning reforms must be grounded in robust, evidence-based practices to create meaningful change.

Advocacy and accountability

The path forward requires more than policy – it demands action. Stakeholders, educators and community leaders must engage directly with policymakers to ensure the voices of marginalized groups are centred in the conversation. Advocacy must go beyond critique to present

research-backed recommendations, foster inclusive dialogue, and demand accountability.

My experience with SSHRC and my work on dismantling systemic barriers have shown the power of leveraging lived experiences to inform policy. We must continue to ask the hard questions: How will Bill 166 address the persistence of racial biases? How will it confront the polite racism that pervades our institutions?

Moving forward

Bill 166 has the potential to either advance equity or deepen existing inequities. Policymakers must adopt an intersectional lens, explicitly

address polite racism, and prioritize the experiences of marginalized communities. Without these measures, the legislation risks becoming another missed opportunity for meaningful progress.

As equity advocates, we have a responsibility to shape a legislative framework that upholds justice and equality. By centring the lived experiences of those most affected, we can strive for a future where policies reflect the values Canada claims to uphold. ■

Karine Coen-Sanchez is an award-winning scholar and doctoral candidate at the University of Ottawa. She advocates for anti-racism and equity, driving systemic change within academia and beyond.

J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship for Doctoral Studies

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.

Deadline: April 30, 2025

Bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid pour études doctorales

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.

Date limite : 30 avril 2025

For more information and to apply
Pour plus d'information et pour postuler

STEWARTREID.CAUT.CA

La voie de l'inégalité : un regard sur le projet de loi 166

Par Karine Coen-Sanchez

Le projet de loi 166 de l'Ontario, ou la *Loi pour renforcer la responsabilisation et les mesures de soutien aux étudiants*, a suscité un débat important et tracé une ligne claire pour les personnes qui militent en faveur de l'équité dans l'ensemble du Canada. Présenté comme une mesure de réforme politique, le projet de loi a des implications considérables, en particulier pour les établissements d'enseignement, les normes en milieu de travail et les systèmes de soutien communautaire – des domaines qui ont un impact disproportionné sur les groupes marginalisés.

Ces discussions s'articulent autour d'une question récurrente : qui dirige ces politiques et qui sont les personnes dont l'expérience est prise en compte dans la création de pratiques dites « inclusives »?

En tant que *chercheuse* axée sur les expériences vécues par les communautés noires et racialisées au Canada, je suis à la fois prudente et critique à l'égard de ce projet de loi. Le projet de loi 166 entend renforcer la responsabilisation et améliorer le soutien offert à l'effectif étudiant, mais son potentiel d'exacerbation des inégalités ne peut être ignoré.

Analyse des préoccupations

À la base, le projet de loi 166 vise à normaliser les pratiques qui soutiennent ostensiblement la réforme économique et sociale. Cependant, un examen plus approfondi révèle plusieurs problèmes, en particulier lorsqu'il est considéré dans une optique intersectionnelle qui prend en compte les inégalités systémiques :

■ **Ingérence ministérielle** : Le projet de loi accorde des pouvoirs étendus au ministre des Collèges et des Universités pour émettre des directives. Ces pouvoirs pourraient être utilisés pour limiter la liberté académique, faire taire les dissidentes et dissidents et

pénaliser les membres de l'effectif étudiant et du corps professoral qui abordent des questions controversées, telles que le conflit israélo-palestinien.

■ **Politiques contre le racisme et la haine** : L'obligation faite aux établissements de *mettre en œuvre des politiques* de lutte contre le racisme et la haine, bien que louable, risque d'être instrumentalisée pour cibler les groupes marginalisés au lieu de les protéger. En l'absence de cadres antiracistes clairs, ces politiques pourraient perpétuer les préjugés.

■ **Le racisme poli** : Mes *recherches* ont montré comment le « racisme poli » opère dans des environnements ostensiblement inclusifs, où des préjugés subtils se manifestent sous forme de microagressions, d'exclusion des possibilités et de langage codé. Cette forme de racisme prospère lorsque les obstacles systémiques ne sont pas levés, en particulier dans les établissements d'enseignement et en milieu de travail.

■ **Santé mentale de l'effectif étudiant** : Les dispositions du projet de loi concernant les politiques de santé mentale risquent de ne pas répondre aux défis particuliers auxquels font face les étudiantes et étudiants issus de milieux marginalisés et de laisser des lacunes considérables dans les systèmes de soutien.

Le racisme poli : un obstacle caché

Contrairement à la discrimination ouverte, le racisme poli est insidieux. Il apparaît dans des environnements où l'exclusion est justifiée comme étant de l'aide qu'on apporte aux personnes racialisées, où les microagressions et les préjugés implicites sont normalisés et où les personnes racialisées sont soumises à des normes plus élevées ou se voient refuser des possibilités. En milieu de travail, cela peut se traduire par un accès

limité aux postes de direction ou par des mesures disciplinaires plus sévères. Dans les *établissements d'enseignement*, il se manifeste par de faibles attentes, une sous-représentation dans les programmes d'études et une réticence à s'attaquer aux inégalités systémiques.

La formulation du projet de loi 166 risque de perpétuer ces obstacles. En mettant l'accent sur la « normalisation » sans tenir compte des expériences vécues par les groupes marginalisés, le projet de loi peut renforcer les systèmes d'exclusion. Mon travail en tant que *coprésidente* du comité consultatif du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) pour lutter contre le racisme envers les personnes noires a mis en évidence le besoin urgent de démanteler ces obstacles subtils, mais omniprésents.

Leçons tirées de la réforme des politiques canadiennes

Le projet de loi 166 n'est pas unique dans ses aspirations – ou ses pièges potentiels. Des efforts similaires dans d'autres provinces permettent de tirer des leçons essentielles :

■ **La Loi sur l'équité en matière d'emploi de l'Ontario** visait à instaurer des pratiques d'embauche équitables, mais elle a échoué en raison de sa mise en application insuffisante.

■ **Les stratégies antiracistes de la Colombie-Britannique** dans les établissements d'enseignement ont révélé des lacunes dans les compétences culturelles des éducatrices et éducateurs et ont mis en évidence des écarts raciaux persistants en matière de réussite.

■ **Les politiques québécoises axées sur l'équité** se sont heurtées à une résistance due à l'absence de consultation des communautés, ce qui souligne la nécessité de mettre en

place des processus d'élaboration de politiques inclusifs.

Les cadres fédéraux tels que la [stratégie de lutte contre le racisme 2019-2022](#) offrent des modèles précieux pour intégrer la responsabilisation et des résultats mesurables dans les politiques axées sur l'équité. Ces exemples démontrent que les réformes bien intentionnées doivent s'appuyer sur des pratiques solides et fondées sur des données probantes pour créer un changement significatif.

Plaidoyer et responsabilisation

La voie à suivre ne se limite pas à une politique – elle exige des actions. Les parties prenantes, les éducatrices et éducateurs ainsi que les dirigeantes et dirigeants communautaires doivent s'engager directement auprès des décideurs politiques pour s'assurer

que les voix des groupes marginalisés sont au cœur de la conversation. Le plaidoyer doit aller au-delà de la critique pour présenter des recommandations fondées sur la recherche, favoriser un dialogue inclusif et exiger la responsabilisation.

Mon expérience au sein du CRSH et mon travail sur le démantèlement des obstacles systémiques ont montré la puissance de la mise à profit des expériences vécues pour éclairer les politiques. Nous devons continuer à poser les questions difficiles : Comment le projet de loi 166 s'attaquera-t-il à la persistance des préjugés raciaux? Comment s'attaquera-t-il au racisme poli qui imprègne nos établissements?

Aller de l'avant

Le projet de loi 166 peut soit faire progresser l'équité, soit aggraver les

inégalités existantes. Les décideurs politiques doivent adopter une optique intersectionnelle, s'attaquer explicitement au racisme poli et donner la priorité aux expériences des communautés marginalisées. Sans ces mesures, la législation risque de devenir une nouvelle occasion manquée de réaliser des progrès significatifs.

En tant que défenseuses et défenseurs de l'équité, nous avons la responsabilité de façonner un cadre législatif qui défend la justice et l'égalité. En mettant l'accent sur les expériences vécues par les personnes les plus touchées, nous pouvons aspirer à un avenir où les politiques reflètent les valeurs que le Canada prétend défendre. ■

Karine Coen-Sanchez est une chercheuse primée et une candidate au doctorat à l'Université d'Ottawa. Militant contre le racisme et la discrimination, elle encourage les changements systémiques en milieu académique et au-delà.

CC A

**DÉVERROUILLONS
L'ACCÈS À L'ÉDUCATION**

education2025.ca

Ivy Lynn Bourgeault

Ivy Lynn Bourgeault, PhD, is a professor in the School of Sociological and Anthropological Studies at the University of Ottawa and the [Research Chair in Gender, Diversity and the Professions](#). She is a 2016 inductee to the Canadian Academy of Health Sciences.

You are leading a national study examining mental health across several professions. What results can you share about academia?

Our [Healthy Professional Worker Partnership](#) team is examining mental health, leaves of absence and return to work across several professions. Our focus was capturing a picture of the pathway between experiences of mental health, leaves of absence and return to work. In early 2021, we included the impacts of the COVID-19 pandemic in our investigation.

The most common concerns were anxiety and low-grade depression. Academics experience distress because of high workload and continuous peer evaluation. The high workload is not just about delivering more courses. It is about having more students in the classroom, needing more and more specific preparation.

Another source of anxiety is what we clustered together as digital stress. This includes preparing and delivering online courses and high email volumes. Academics are also encouraged to conduct partnered research. This requires significant, complex and sustained engagement with community members and practitioners.

Despite these challenges, academics are less likely to take a leave of absence than other professions. Some mental health issues stay hidden because academic staff have some autonomy and discretion in structuring their work

to accommodate their own needs. We talked to people about how they used their sabbatical for a mental health leave instead of doing research, which is how it is supposed to be used.

When faculty do take a leave, they are much more likely to return to work. They are also more likely to take a leave of absence if they are in a permanent position where this benefit is available to them.

So, job security is a significant mental health factor?

Absolutely. Contract academic staff often can't take a leave and when they do, they do not have the same support to return to work as academic staff in permanent positions. Ninety-six per cent of academic staff in permanent positions are likely to return to work after taking a leave of absence. Contract academic staff are 60 per cent likely to return to work.

Several study participants said they should have taken a leave of absence. They did not because they worried about the stigma and the impact on their careers.

It is challenging to request a leave of absence for mental health reasons within an academic unit because there are privacy concerns.

There are also concerns about the added work colleagues may take to keep the academic environment going. Precarity and intersecting factors like gendered and racialized identities also complicate matters. Academic workplaces need to have more opportunities for accommodations and this often requires more staff.

You and other researchers have said there is a gender gap in academic staff mental health research. How so?

Academia was created as a middle- and upper-class white male profession in the

19th and early 20th centuries and it is still structured as when different gender and social roles existed. As women and racialized people entered the profession, they had to fit into structures that were not made to suit them. For example, universities used to have a secretarial pool to support academics. This gendered female pool of labour has slowly disappeared while more women moved into academia.

Academic staff are under even more pressure now. They have a heavy teaching load while doing committee work and must keep producing research and publications. University administrations encourage us to help international students navigate an unfamiliar environment. Indigenous and academic staff of colour also face a minority tax of added responsibilities bestowed upon them for Indigenizing and anti-racism initiatives. All these layers of work need dedicated time and support.

So, gender does matter but is about more than gender identity. It is about the gendered nature of work and gender roles at work and home and how that intersects with other identities.

COVID-19 sparked a reckoning with mental health. How did the pandemic affect academic staff?

Our 2021 national study gathered rich information in the post-secondary, secondary and primary education contexts. In 2024, we undertook a follow-up survey of about 800 volunteer participants across all professions. Overall, there were lower levels of distress, but burnout levels were persistently high. More took leaves of absence in the three years than previously. In most cases, women are more likely to take a leave of absence.

There is a broad malaise of burnout



in the academic workplace, but people continue to show up to teach. We want to move on because we are in a post-pandemic world. However, the pandemic worsened some pre-pandemic trends, and we need to pay attention to the longstanding and ongoing impacts that are inequitably experienced.

How can academic staff associations help improve mental health in the workplace?

Unions have been paying a lot of attention to equity and should continue to shine a light on the issue because inequity is a driver of poor mental health. There is a great deal of stigma in the workplace around mental health issues. It is going to take more than one wellness committee to fight it. Instead of examining a problematic work environment, the worst approach is to discount an individual's mental health struggle as a personal issue.

Our team has gathered existing practices and developed promising ideas based on our ongoing study. We pulled all this information into several [toolkits](#). We are happy to partner or work with unions to find the practices that resonate with the challenges they are facing in their workplaces.

Most importantly, we need universities to have sufficient and appropriate resources, including staffing, to get the work done. This is one concrete way that unions and universities can act. This will enable us to have the resources, accommodations and leaves that work for individuals, colleagues and departments.

I think it would be vital for CAUT to develop guidance about promising or leading practices for workplace mental health accommodations to share among CAUT members. ■

Ivy Lynn Bourgeault

Ivy Lynn Bourgeault, Ph. D., est professeure à l'École d'études sociologiques et anthropologiques de l'Université d'Ottawa et titulaire de sa [Chaire de recherche sur le genre, la diversité et les professions](#). Elle a été intronisée en 2016 à l'Académie canadienne des sciences de la santé.

Vous dirigez une étude nationale sur la santé mentale dans plusieurs professions. Quels résultats pouvez-vous partager sur le milieu académique?

Notre équipe du [Healthy Professional Worker Partnership](#) étudie la santé mentale, les congés autorisés et le retour au travail dans plusieurs professions. Notre objectif était de brosser un portrait du cheminement entre l'apparition de problèmes de santé mentale, l'obtention d'un congé autorisé et le retour au travail. Au début de l'année 2021, nous avons ajouté les effets de la pandémie de COVID-19 à nos travaux.

L'anxiété et la dépression légère sont les questions de santé mentale les plus couramment rapportées. Les charges de travail élevées et les évaluations constantes menées par les pairs causent de la détresse au personnel académique. Les charges de travail élevées ne sont pas uniquement attribuables au fait de dispenser davantage de cours. Il est question aussi d'un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants par cours, ce qui nécessite une préparation de plus en plus spécifique.

Une autre source d'anxiété est ce que nous regroupons sous le nom de stress numérique. Cela inclut la préparation et l'organisation de cours en ligne, et le volume élevé de courriels. Le personnel académique est également encouragé à mener des recherches en partenariat. Or, ces recherches nécessitent un engagement important, complexe et soutenu avec des membres de la communauté et des praticiennes et praticiens.

Malgré ces difficultés, le personnel académique a moins tendance à prendre un congé autorisé que les membres des autres professions. Des problèmes de santé mentale peuvent passer inaperçus parce que le personnel académique a une certaine autonomie et une certaine discrétion lui permettant de structurer son travail selon ses propres besoins. Nous avons parlé à des personnes qui ont utilisé leur congé sabbatique pour des raisons de santé mentale au lieu de faire de la recherche, ce qui est censé être le cas.

Lorsque le personnel académique prend un congé autorisé, il est beaucoup plus susceptible de retourner au travail. Il est également plus susceptible de prendre un congé s'il occupe un poste permanent qui lui permet de bénéficier de cet avantage.

La sécurité d'emploi est donc un facteur important de santé mentale?

Absolument. Le personnel académique contractuel ne peut souvent pas prendre de congé et, lorsqu'il le fait, il ne bénéficie pas du même soutien pour reprendre le travail que le personnel académique occupant un poste permanent. Quarante-seize pour cent du personnel académique permanent est susceptible de reprendre le travail après avoir pris un congé autorisé comparativement à 60 % du personnel contractuel.

Plusieurs personnes ayant participé à l'étude ont déclaré qu'elles auraient dû prendre un congé autorisé. Elles ne l'ont pas fait parce qu'elles craignaient d'être stigmatisées et d'en subir des conséquences côté carrière.

En raison de questions de vie privée, il est difficile de demander un congé pour des motifs de santé mentale dans une unité académique.

Le fait que des collègues peuvent accepter d'effectuer des tâches additionnelles pour assurer le

fonctionnement continu du milieu académique peut également être source de préoccupations. La précarité et l'intersection d'identités racialisées et de genre compliquent aussi les choses. Les lieux de travail académiques doivent prévoir davantage d'accommodements, ce qui nécessite souvent davantage de personnel.

Certains chercheurs, dont vous, font état d'écart entre les genres en ce qui concerne la recherche sur la santé mentale du personnel académique. Qu'en est-il?

Au 19^e siècle et au début du 20^e siècle, le milieu académique était composé d'hommes blancs des classes moyennes et supérieures, et il est toujours structuré comme à l'époque où les rôles de genre et rôles sociaux étaient différents. Lorsque les femmes et les personnes racisées ont rejoint la profession, elles ont dû s'intégrer dans des structures qui n'étaient pas faites pour elles. Auparavant par exemple, le personnel académique avait des secrétaires à sa disposition. Cette main-d'œuvre féminine a lentement disparu à mesure que les femmes ont fait leur entrée dans le milieu académique.

Le personnel académique est encore plus sous pression aujourd'hui. Il doit assumer une lourde charge d'enseignement tout en participant à des comités et doit continuer à publier et à effectuer des recherches. Les directions des universités encouragent le personnel académique à aider les étudiantes et étudiants étrangers à s'y retrouver dans un environnement qui ne leur est pas familier. Le personnel autochtone et de couleur se heurte également à une forme d'«impôt sur les minorités» du fait de ses responsabilités supplémentaires dans le cadre des initiatives d'autochtonisation et de lutte contre le racisme. Toutes ces

couches de travail nécessitent du temps et du soutien.

Le genre est donc important, mais il ne se résume pas à l'identité de genre. Il s'agit de la nature genrée du travail et des rôles de genre au travail et à la maison, et de la manière dont ces éléments se recoupent avec d'autres identités.

La COVID-19 nous a confrontés aux questions de santé mentale. Quel impact la pandémie a-t-elle eu sur le personnel académique?

Notre étude nationale de 2021 a permis de recueillir de nombreuses informations sur l'enseignement postsecondaire, secondaire et primaire. En 2024, nous avons mené une enquête de suivi auprès d'environ 800 participantes et participants volontaires de toutes les professions. Dans l'ensemble, les niveaux de détresse ont diminué, mais les niveaux d'épuisement professionnel sont restés élevés. Au cours des trois dernières années, davantage de personnes ont pris des congés qu'auparavant. Dans la plupart des cas, les femmes sont plus susceptibles de prendre un congé.

L'épuisement professionnel est encore source de malaise généralisé dans le milieu académique, mais les gens continuent de se présenter au travail. Nous voulons aller de l'avant dans un monde postpandémique. Cependant, la pandémie a aggravé certaines tendances déjà présentes, et nous devons prêter



Quatre-vingt-seize pour cent du personnel académique permanent est susceptible de reprendre le travail après avoir pris un congé autorisé comparativement à 60 % du personnel contractuel.

attention aux effets durables et continus qui sont vécus de manière inéquitable.

Comment les associations de personnel académique peuvent-elles contribuer à améliorer la santé mentale en milieu de travail?

Les syndicats ont accordé beaucoup d'attention à l'équité et devraient continuer de jeter une lumière sur la question étant donné que l'iniquité est un facteur de mauvaise santé mentale. Les problèmes de santé mentale sont très stigmatisés en milieu de travail. À elle seule, la création d'un comité du bien-être ne règlera rien. Au lieu d'examiner un environnement de travail problématique, la pire approche consiste à considérer la mauvaise santé mentale comme un problème personnel.

Notre équipe a regroupé les pratiques existantes et misé sur notre étude continue pour développer des idées prometteuses. Nous avons rassemblé

toute cette information dans plusieurs [boîtes à outils](#). Nous sommes heureux de nous associer aux syndicats ou de collaborer avec eux pour trouver les pratiques leur permettant de surmonter les défis auxquels ils font face en milieu de travail.

Plus important encore, nous avons besoin que les universités disposent de ressources suffisantes et appropriées, y compris en termes de personnel, pour mener à bien le travail. Il s'agit là d'un moyen concret pour les syndicats et les universités d'agir. Cela nous permettra d'avoir les ressources, les accommodements et les congés qui conviennent aux individus, aux collègues et aux départements.

Je crois qu'il serait essentiel que l'ACPPU crée, à l'intention de ses membres, des lignes directrices sur les pratiques exemplaires ou prometteuses en matière d'accommodement des besoins en santé mentale en milieu de travail. ■

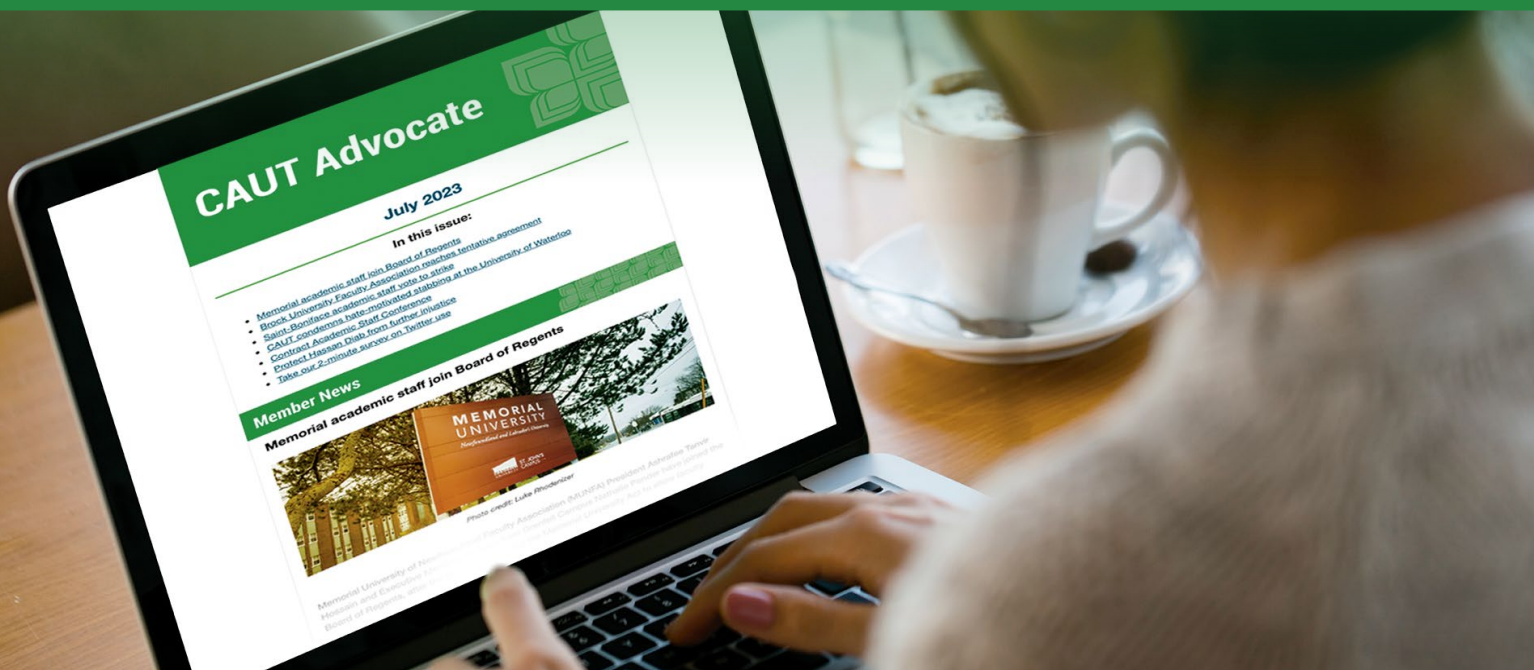
Forum pour les agentes et agents d'équité

Les 30 et 31 mai 2025

Inscrivez-vous à acppu.ca

CAUT Advocate

Le Défenseur de l'ACPPU



The Bulletin is now published four times a year. But every month, we send our supporters a newsletter with the latest CAUT and post-secondary education sector news.

Subscribe at caut.ca to get the newsletter straight to your inbox.

Le Bulletin est désormais publié quatre fois par an. Mais chaque mois, nous envoyons à nos adhérentes et adhérents une lettre d'information contenant les dernières nouvelles de l'ACPPU et du secteur de l'enseignement postsecondaire.

Abonnez-vous sur le site acppu.ca pour recevoir l'infolettre directement dans votre boîte de réception.



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953–2025
In print 72 yrs | Publié depuis 72 ans
ISSN 0007-7887