

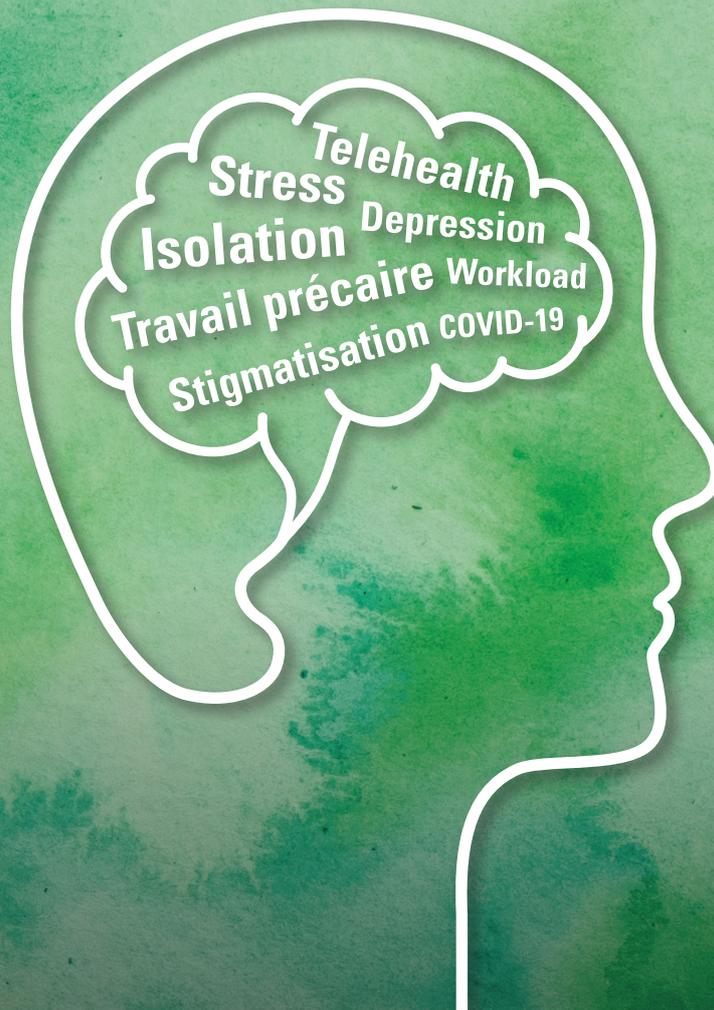
bulletin

PAGE 7

News from CAUT Council
Actualités du Conseil de l'ACPPU

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

www.CAUT.ca



The psychological toll for academic staff
Les répercussions psychologiques pour le personnel académique

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 / Présidente /
Brenda Austin-Smith

Executive Director / Directeur général /
David Robinson

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

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

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

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

Graphic Design / Graphisme /
Christie Witt

Contributors / Contributeurs /

Sarika Bose	Janna Bryson	Mafoya Dossoumon
Nicole Gagné	Caroline Lachance	John Lorinc
Margaret McGovern-Poté	Juliet O'Neill	Rachel Vincent

Editorial Board / Comité de rédaction /

Brenda Austin-Smith	Peter McInnis
James Compton	David Robinson
Justine De Jaeger	Yalla Sangaré

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

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

Average distribution / Tirage moyen / 48,500

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

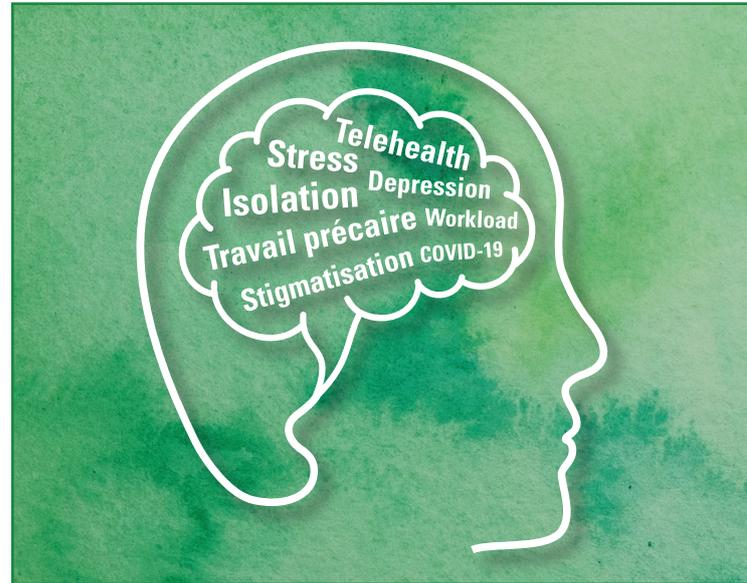
Droit d'auteur /
Il est interdit de reproduire des articles sans l'autorisation de l'éditeur et de l'auteur. L'auteur conserve le droit d'auteur pour les documents soumis à l'éditeur et acceptés aux fins de publication. L'éditeur peut cependant choisir de les traduire ou de les reproduire, ou les deux,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

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

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



Contents Sommaire



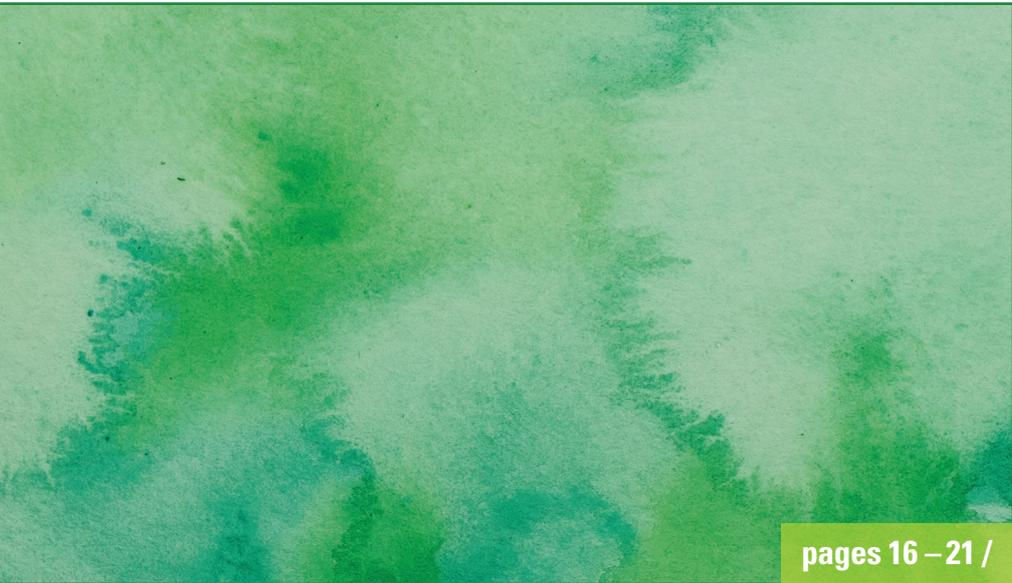
**ON THE COVER
EN COUVERTURE**

16-21 /

**The psychological toll for
academic staff**

**Les répercussions psychologiques
pour le personnel académique**

Cover/Couverture: iStock.com / Issalina
Page 12: gettyimages.ca / Myat Thu Kyaw/NurPhoto
Page 27: Barry Ma



pages 16 – 21 /



pages 28 – 31 /



ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /
BY THE NUMBERS
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE
**Highlights of the 2021 post-
secondary counselling survey**
Faits saillants du Sondage sur le
counselling dans les établissements
d'enseignement postsecondaire
de 2021

5–6 /
PRESIDENT'S MESSAGE
LE MOT DE LA PRÉSIDENTE
The Artful Strike
La grève créative

7–11 /
HIGHLIGHTS FROM CAUT COUNCIL
POINTS SAILLANTS DE L'ASSEMBLÉE
DU CONSEIL DE L'ACPPU

12–15 /
NEWS
ACTUALITÉS

22 /
BOOK REVIEW
COIN DES LIVRES
**Power Despite Precarity: Strategies
for the Contingent Faculty Movement
in Higher Education**

24–26 /
COMMENTARY
TRIBUNE LIBRE
**We must not abandon Western-
funded Afghan researchers**
Nous ne devons pas abandonner
les chercheurs afghans financés
par l'Occident

26–27 /
CAUT STANDING COMMITTEES VACANCIES
POSTES VACANTS AUX COMITÉS
PERMANENTS DE L'ACPPU

27 /
CAUT STAFF RETIREMENTS
DÉPARTS À LA RETRAITE DU
PERSONNEL DE L'ACPPU

28–31 /
INTERVIEW
ENTRETIEN
**Melanie Newton and
Deborah Cowen**
Melanie Newton et
Deborah Cowen

Highlights of the 2021 post-secondary counselling survey Faits saillants du Sondage sur le counselling dans les établissements d'enseignement postsecondaire de 2021

CAUT published a comprehensive analysis of the results of its 2021 Post-Secondary Counselling Survey in November. Distributed to mental health professionals at Canadian post-secondary institutions, the survey received 103 responses from counsellors at 52 different universities and colleges. It provides an overview of issues facing post-secondary mental health professionals including the COVID-19 pandemic's impact.

En novembre dernier, l'ACPPU a publié une analyse exhaustive des résultats de son Sondage sur le counselling dans les établissements d'enseignement postsecondaire de 2021. Distribué aux professionnels de la santé mentale des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens, le sondage a reçu 103 réponses de la part de conseillers de 52 universités et collèges. L'analyse donne un aperçu des problèmes auxquels font face les professionnels de la santé mentale des établissements d'enseignement postsecondaire, notamment l'impact de la pandémie de COVID-19.

Work condition issues since the pandemic began / Problèmes liés aux conditions de travail depuis le début de la pandémie



54% said that their workload had increased.

54 % des répondants ont indiqué que leur charge de travail avait augmenté.



50% said that their workload was negatively affecting their health.

50 % des répondants ont indiqué que leur charge de travail avait un effet négatif sur leur santé.



37% said that they raised a concern with their association or union during the last round of bargaining.

37 % des répondants ont soulevé un problème auprès de leur association ou syndicat au cours de la dernière ronde de négociations.

Counselling services provision since the pandemic began / Prestation de services de counselling depuis le début de la pandémie



94% said that counselling centres changed the way they provide services.

94 % des répondants ont indiqué que leur centre de counselling avait modifié la manière dont il fournit ses services.



57% provide counselling via video or telephone only, compared to eight per cent pre-COVID.

57 % des répondants ont déclaré qu'ils fournissaient des services de counselling uniquement par vidéo ou téléphone, comparativement à 8 % pré-pandémie.



63% said that they expect some form of hybrid or mixed service provision post-COVID.

63 % des répondants ont déclaré qu'ils s'attendaient à ce qu'une certaine forme d'offre de services hybride ou mixte se poursuive après la pandémie.

Source: 2021 CAUT Post-Secondary Counselling Survey / Source: Le counselling dans les établissements d'enseignement postsecondaire de 2021

The Artful Strike



by BRENDA AUSTIN-SMITH

My association, the University of Manitoba Faculty Association (UMFA), went on strike

for the second time in five years in November. The issues were the provincial government's imposition (for the third time in five years) of a salary mandate, and the administration's fixation on dictating the mode of teaching—even as the University's fundamental autonomy from government interference was threatened. Talk about bizarre administrative priorities.

But it's the execution of the job action I want to write about here. Until November 2, none of us had walked out during the pandemic. As agreements expired in the first year of COVID, several associations rolled over their contracts, wary of how health restrictions would shape negotiations—never mind how rallies and strikes would be affected by social distancing requirements. Would it be safe for us to chant and sing if we wore masks? The reality of COVID limitations certainly put UMFA members' imaginations to the test. The result was a strike that channelled creativity and sophistication into both real-world and online actions in keeping with the organizing model of unionism.

The organizing model approved by CAUT Council sets a premium on personal contact with all members of the association as the key to mobilizing. The model also urges us to activate links with communities and groups who share our values. Like other associations, UMFA had built relationships with other unions and provincial labour affiliates, our members sitting on committees and supporting various campaigns and job actions. These established points of connection gave the lead-up to bargaining breadth and depth, since the entire public sector is under attack. As teachers and advisors, we also had strong ties to undergrad and grad student groups, who



The reality of COVID limitations certainly put UMFA members' imaginations to the test.

issued statements of support, spoke at our rallies, and organized online teach-ins. Our messaging was clear, compelling, and widely resonant.

Members' workplace issues were at the centre of this campaign, and they engaged however they felt comfortable. Many trained as picket captains or held outdoor "standing" lobby meetings in their local parks in the autumn, where they met other members in the same constituency. Others met in safely distanced (and masked) groups at Member of Legislative Assembly (MLA) offices in front of TV cameras, while other teams leafleted the neighbourhood or picketed the street with colourful signs made by School of Art students. To keep everyone safe at our big rallies, members stayed with their assigned lines and captains, walking, singing, and dancing in what looked like synchronized picketing circles. Captains issued pink arm ribbons to everyone as their vax status was checked. A huge puppet on sticks combining the faces of the University of Manitoba President and the Manitoba Premier stole each show, held aloft by librarians, art profs, and students. There were doughnuts, coffee, pizza, BBQ and samosa deliveries to the lines, and ukulele sing-alongs.

The pandemic made us weave social media more effectively into our strike than ever before. Posting and sharing let us communicate and extend the reach of real-world action and became an outlet for humour and irreverence. There were online pickets for those who preferred virtual duties, which put inclusivity into practice. Virtual picketers phoned

MLAs, wrote letters and blog posts. They organized phone zaps. Other members filmed our rallies for online streaming, and clips were shared across platforms. We posted clips of budget consultations happening around the province, with UMFA members joining phone-in town halls and driving to Pinawa to stand up and ask MLAs for accountability.

Then the memes showed up. Those attending CAUT Council in November might remember the outstanding meme game brought by UMFA and the group Students Supporting UMFA to this fight. Twitter and Facebook were filled with humorous images and GIFs that challenged the messaging of the University administration. The proverbial cake was taken by the Instagram account UofM Strike Memes, featuring doctored promotional videos of the UM campus photo-bombed by the grooving "jam cat," and by animated parodies of pop songs performed by School of Music faculty. The most jaw-dropping was a rendition of the UM's new logo that showed the stylized bison abandoning the frame because of lousy treatment and low pay: "I'll be on the plains if anyone wants to hang out," says the departing mascot.

Righteous anger at threats to research, teaching, and service often drives our job actions. Strikes are stressful, hard things to endure, and the companionship of the line—whether virtual or physical—is the key outcome, whatever else we have won. What the UMFA strike did was mix that necessary fury with creativity and joy, reminding us that we also find solidarity in laughter. ■

La grève créative

par **BRENDA AUSTIN-SMITH**

En novembre, l'University of Manitoba Faculty Association (UMFA) - mon association - a déclenché la grève pour une seconde fois en cinq ans. En cause étaient la décision du gouvernement provincial d'imposer un mandat salarial (pour une troisième fois en cinq ans) et le désir obsessionnel de l'Université de dicter le mode d'enseignement alors même que l'ingérence du gouvernement menaçait l'autonomie fondamentale de l'établissement. Que d'étranges priorités administratives!

Or, ce n'est pas de la grève, mais de son exécution que je veux m'entretenir aujourd'hui. Avant le 2 novembre, aucun de nous n'était descendu dans la rue pendant la pandémie. Durant la première année de la COVID-19, plusieurs associations dont les conventions avaient pris fin ont tout simplement choisi de pronger celles-ci, inquiètes des conséquences que pourraient avoir les mesures sanitaires sur les négociations collectives, voire les mesures de distanciation physique sur les rassemblements et les lignes de piquetage. Serait-il possible, par exemple, de chanter ou de scander des slogans en toute sécurité en portant le masque? La réalité des contraintes exercées par la COVID-19 a certainement testé l'imagination des membres de l'UMFA. Il en a résulté des mesures de grèves en ligne et en présentiel alliant créativité et savoir-faire dans la pure tradition du modèle de l'organisation syndicale.

Le modèle d'organisation approuvé par le Conseil de l'ACPPU privilégie les contacts personnels avec l'ensemble des membres de l'association, comme activité de mobilisation clé. Il encourage aussi les associations à faire appel aux communautés et aux groupes qui partagent les mêmes valeurs. Comme quantité d'associations, l'UMFA avait noué des relations avec d'autres syndicats, y compris des syndicats provinciaux affiliés, y compris en siégeant à des comités et en appuyant une variété de campagnes et de moyens de pression. Étant donné que le secteur public dans son ensemble est pris pour cible, ces relations ont donné un appui solide et profond aux préparatifs des négociations. En tant qu'enseignants et de

conseillers, nous entretenions aussi des liens puissants avec des groupes d'étudiants de premier cycle et de cycles supérieurs, qui ont publié des déclarations de soutien, pris la parole durant nos rassemblements et organisé des séminaires en ligne. Nos messages étaient clairs, éloquentes et percutants.

Notre campagne s'articulait autour des enjeux en milieu de travail de nos membres, qui ont participé de différentes façons, selon leur niveau de confort. Beaucoup ont suivi une formation de chef de ligne de piquetage ou ont organisé des réunions de pression « impromptues » dans des parcs locaux à l'automne, où ils ont rencontré d'autres membres de la même circonscription. D'autres se sont réunis (masqués) aux bureaux de députés provinciaux, ou ils ont pratiqué la distanciation physique devant les caméras, tandis que d'autres encore ont distribué des feuillets dans leur quartier ou fait du piquetage dans les rues, armés de pancartes tout en couleur conçues par les étudiants de l'école des arts de l'Université. Pour assurer la sécurité de tous lors des grands rassemblements, les membres ont défilé, chanté et dansé en petits groupes, par chef et ligne de piquetage, dans ce qui ressemblait à des cercles de piquetage synchronisés. Les chefs ont remis des brassards roses aux membres après vérification de leur statut vaccinal. Une énorme marionnette à deux visages - ceux du recteur de l'Université du Manitoba et de la première ministre de la province - a constamment volé la vedette, hissée au-dessus des têtes par des bibliothécaires, des professeurs d'arts et des étudiants. Des beignes, du café, des pizzas, des viandes grillées et des samosas ont été livrés aux grévistes, qui chantaient au rythme du ukulélé.

Durant la grève, la pandémie nous a obligés à utiliser les médias sociaux plus efficacement que jamais auparavant. La publication et l'échange d'information en ligne ont facilité la communication et donné une plus grande visibilité à nos moyens de pression en présentiel, en plus d'offrir un théâtre à l'humour et à l'irrévérence. Des piquets ont été érigés en ligne pour les

personnes préférant des actions virtuelles, ce qui a favorisé l'inclusion. Les piqueteurs virtuels ont téléphoné à des députés provinciaux, rédigé des lettres et publié des blogues. Certaines personnes ont organisé des bombardements téléphoniques, tandis que d'autres ont filmé les rassemblements pour les diffuser en ligne et en publier des clips dans différentes plateformes. Nous avons aussi publié des clips de consultations budgétaires menées partout dans la province. Des membres de l'UMFA ont participé par téléphone à des assemblées publiques virtuelles, ou se sont rendus à Pinawa pour intervenir et demander aux députés provinciaux de rendre des comptes.

Et puis les mêmes sont apparus. Les participants au Conseil de l'ACPPU de novembre se souviendront peut-être de l'excellent jeu de mèmes employé par l'UMFA et le groupe Students Supporting UMFA dans le cadre de leur combat. Des images humoristiques et animations GIF s'attaquant aux messages de l'administration de l'Université se sont répandues sur Twitter et Facebook. Le prix des meilleures animations revient sans nul doute au compte Instagram de grève de l'UMFA, qui publiait des versions trafiquées des vidéos promotionnelles du campus de l'Université mettant en scène le « jam cat » et des parodies de chansons connues composées par le personnel enseignant de l'école de musique de l'Université. La plus percutante de ces animations montrait le nouveau logo de l'Université au moment où le bison quittait la scène en raison de ses conditions et son salaire lamentables : « Je serai dans les plaines si quelqu'un me cherche », lançait la mascotte en partant.

Nos moyens de pression sont souvent l'expression de notre colère légitime envers les menaces pesant sur la recherche, l'enseignement et les services. Les grèves occasionnent du stress et sont difficiles à supporter. Les rapports qui se tissent sur la ligne de piquetage - qu'elle soit virtuelle ou physique - en sont les bénéfices premiers, quels que soient les gains effectués. La grève de l'UMFA aura réussi à jumeler la colère nécessaire à la créativité et à la joie, pour nous rappeler que le rire amène aussi à la solidarité. ■

Highlights from CAUT Council / Points saillants de l'assemblée du Conseil de l'ACPPU



The 91st CAUT Council was held virtually on November 25 and 26 / Le 91^e Conseil de l'ACPPU s'est tenu en ligne les 25 et 26 novembre

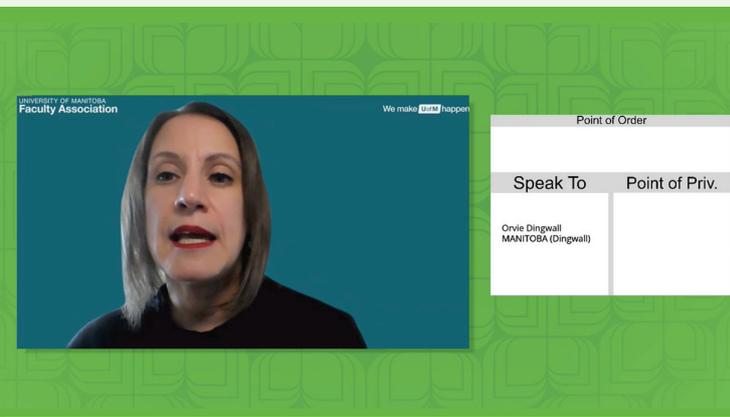
Censure against the University of Toronto lifted unanimously

Council delegates unanimously voted to formally lift the censure against the administration of the University of Toronto. The Council determined that the University had taken the actions recommended by CAUT to resolve the issues that led to the imposition of the censure in April 2021. The University re-offered Dr. Valentina Azarova the position of Director of the International Human Rights Program in the Faculty of Law, and has also taken steps to extend academic freedom to certain professional and managerial positions and develop policies that prohibit donor interference in internal academic affairs. CAUT Executive Director David Robinson recognized the efforts of the University of Toronto's Faculty Association (UTFA), CUPE Local 3902 and the ad-hoc [U of T censure group](#) in ensuring a positive outcome in the dispute. Terezia Zoric, the president of UTFA, said the CAUT Council "facilitated the creation of space to dig into things that needed to be excavated around collegial governance—and this will have a positive impact on academic life" moving forward. ■

Levée de la sanction de blâme contre l'Université de Toronto votée à l'unanimité

Les délégués du Conseil ont voté à l'unanimité pour lever officiellement la sanction de blâme contre l'administration de l'Université de Toronto. Le Conseil a déterminé que l'Université avait pris les mesures recommandées par l'ACPPU pour régler les problèmes qui avaient mené à l'imposition de la sanction de blâme en avril 2021. Cet été, l'Université a de nouveau offert à M^{me} Valentina Azarova le poste de directrice du Programme international des droits de la personne à la Faculté de droit. L'Université a également pris des mesures afin d'étendre la liberté académique à certains postes de professionnels et de direction et d'élaborer des politiques interdisant l'ingérence des donateurs dans les affaires académiques internes. Le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, a reconnu les efforts déployés par l'Association des professeurs de l'Université de Toronto (UTFA), la section locale 3902 du SCFP et le [groupe de sanction de blâme de l'Université de Toronto](#) pour assurer une issue positive au différend. Terezia Zoric, présidente de l'UTFA, a affirmé que le Conseil de l'ACPPU « a facilité la création d'un espace pour examiner ce qui méritait d'être examiné en matière de gouvernance collégiale, et cela aura un impact positif sur la vie universitaire ». ■

Highlights from CAUT Council Points saillants de l'assemblée du Conseil de l'ACPPU



**Orvie Dingwall, president of UMFA, speaks at the CAUT Council.
Orvie Dingwall, présidente de l'UMFA, conférencière au Conseil de l'ACPPU**

CAUT members overwhelmingly support UMFA strike action

Delegates unanimously passed a motion to publicly express support for the [University of Manitoba Faculty Association \(UMFA\)](#) strike action, its demand for fair and free collective bargaining, and called on the provincial government to rescind its secret mandate to limit salary increases. Orvie Dingwall, UMFA president, spoke about her association's focus on ensuring pay equity and efforts to improve academic staff recruitment and retention. Dingwall noted that the month-long strike action was the longest in UMFA's history and attributed its success to a "two-pronged approach," targeting both the administration and the provincial government, and to the solidarity from CAUT members. The UMFA strike began on Tuesday, November 2 and ended on Monday, December 6, after members ratified a tentative agreement with the employer. ■

Les membres de l'ACPPU soutiennent massivement la grève de l'UMFA

Les délégués ont adopté à l'unanimité une motion pour exprimer publiquement leur soutien à l'action de grève de l'[Association des professeurs de l'Université du Manitoba \(UMFA\)](#) et à sa demande de négociations collectives équitables et libres et demander au gouvernement provincial d'annuler son mandat secret de limiter les augmentations salariales. Orvie Dingwall, présidente de l'UMFA, s'est exprimée sur les

efforts déployés par son association pour garantir l'équité salariale et améliorer le recrutement et la rétention du personnel académique. M^{me} Dingwall a fait remarquer que cette grève d'un mois est la plus longue de l'histoire de l'UMFA et a attribué son succès à son « approche à deux volets », qui ciblait à la fois l'administration et le gouvernement provincial, et à la solidarité des membres de l'ACPPU. La grève de l'UMFA a débuté le mardi 2 novembre et s'est terminée le lundi 6 décembre, après que les membres ont ratifié un accord de principe avec l'employeur. ■

CAUT rejects IHRA definition of antisemitism

Council delegates unanimously passed a resolution to oppose the adoption of the International Holocaust Remembrance Alliance Working Definition of Antisemitism (IHRA) at Canadian universities and colleges, citing threats to academic freedom on Canadian campuses. ■

L'ACPPU rejette la définition de l'antisémitisme de l'AIMH

Citant des menaces à la liberté académique sur les campus canadiens, les délégués du Conseil ont adopté à l'unanimité une résolution visant à s'opposer à l'adoption dans les universités et collèges canadiens, de la définition opérationnelle de l'antisémitisme de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (AIMH). ■

Afghan scholars need the support of Canadian academics

CAUT Executive Director David Robinson called on members to generously support Afghan academics at imminent risk of persecution and death, through online donations to the CAUT Refugee Foundation at [Canada Helps](#). CAUT is working with [Scholars at Risk](#), the federal government, [Education International](#), the Canadian Labour Congress, and the International Trade Union Confederation to support at-risk scholars and facilitate opportunities for them in Canada. ■

Les universitaires afghans ont besoin du soutien des universitaires canadiens

Le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, a demandé aux membres de soutenir généreusement les universitaires afghans en danger imminent de persécution ou de mort en faisant un don en ligne à la Fondation pour les réfugiés de l'ACPPU à [CanaDon](#). L'ACPPU collabore avec [Scholars at Risk](#), le gouvernement fédéral, [l'Internationale de l'Éducation](#), le Congrès du travail du Canada et la Confédération syndicale internationale afin de soutenir les universitaires à risque et de leur offrir des possibilités au Canada. ■

Strong show of solidarity with Ontario community colleges

Delegates unanimously passed a resolution of solidarity with the Ontario Public Service Employees' Union college bargaining team, which is engaged in contract negotiations with the province's College Employer Council (CEC). OPSEU'S college faculty group represents over 13,000 academic staff at Ontario community colleges. Members are seeking gains on a range of key issues including workload, equity, Indigenization, and intellectual property rights. ■

Forte démonstration de solidarité avec les collèges communautaires de l'Ontario

Les délégués ont adopté à l'unanimité une résolution de solidarité avec l'équipe de négociation des collèges du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), qui est engagée dans des négociations contractuelles avec le Conseil des employeurs des collèges (CEC) de la province. Le personnel enseignant des collèges du SEFPO représente plus de 13 000 membres du personnel académique des collèges communautaires de l'Ontario. Les membres cherchent à obtenir des gains sur divers enjeux clés, notamment la charge de travail, l'équité, l'autochtonisation et les droits de propriété intellectuelle. ■

Academic freedom in Québec is "fragile": FNEEQ-CSN

Christine Gauthier of the [Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec](#) (FNEEQ-CSN) discussed the need for universities in Quebec to adopt a statement on academic freedom. Quebec's Charter of Human Rights and Freedoms focuses on freedom of expression, but Gauthier argued that this is not enough as academic freedom is "fragile". She said her members are concerned about how debates over academic freedom are framed as pitting students against faculty, and free expression against the interests of equity-deserving groups, instead of considering the broader issue of institutional practices that have an adverse impact on collegial governance. ■

La liberté académique au Québec est « fragile » – FNEEQ-CSN

Christine Gauthier de la [Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec](#) (FNEEQ-CSN) a déclaré qu'il était nécessaire pour les universités du Québec d'adopter une déclaration sur la liberté académique. La Charte des droits et libertés de la personne du Québec met l'accent sur la liberté d'expression, mais M^{me} Gauthier a fait valoir que ce n'était pas suffisant, car la liberté académique est « fragile ». Elle a indiqué que ses membres s'inquiètent de voir comment les débats sur la liberté académique sont présentés de manière à opposer les étudiants au corps professoral, et la liberté d'expression aux intérêts des groupes en quête d'équité, au lieu de considérer l'enjeu plus large des pratiques institutionnelles qui ont un impact négatif sur la gouvernance collégiale. ■



ACADEMIC FREEDOM

COMMISSION TECHNIQUE ET INDÉPENDANTE SUR LA RECONNAISSANCE DE LA LIBERTÉ ACADÉMIQUE DANS LE MILIEU UNIVERSITAIRE

[QUEBEC'S INDEPENDENT SCIENTIFIC AND TECHNICAL COMMISSION ON THE RECOGNITION OF ACADEMIC FREEDOM IN ACADEMIA]

RENAISSANCE UNIVERSITÉ • UNIVERSITÉ TÉLÉCOM • PARTI Q. 014

OUR POSITION

- Provide better protection for part-time teachers and improve working conditions
- Enshrine academic freedom in Quebec's *Charter of human rights and freedoms* (as freedom of expression)
- Encourage universities to adopt a statement on academic freedom
- Disciplinary measures are not a solution (**abuse** of the duty of loyalty)

Christine Gauthier, of FNEEQ-CSN, speaks at the CAUT Council.
Christine Gauthier, de la FNEEQ-CSN, conférencière au Conseil de l'ACPPU

Navigating the pandemic's most difficult decisions

Maxwell Smith, a bioethicist and assistant professor in the Faculty of Health Sciences and Rotman Institute of Philosophy at Western University, delivered the Harry Crowe Foundation-Olivieri Lecture in medical ethics. Smith explored how the pandemic has posed new ethical challenges.

“Public health emergencies like pandemics raise questions about the types of individual sacrifices that can justifiably be made in order to protect and promote the population’s health,” he said. When navigating difficult pandemic decisions, “unless we seek to be irrelevant in ethics, we must aim to provide practical guidance to decision-makers about how to proceed, even when the most ethically justifiable path forward is not ideal,” he told Council members at a special session prior to the Council meeting. ■

Faire face aux décisions les plus difficiles de la pandémie

Maxwell Smith, bioéthicien et professeur adjoint à la Faculté des sciences de la santé et au Rotman Institute of Philosophy de l'Université Western, a prononcé la conférence Olivieri de la Fondation Harry-Crowe sur l'éthique médicale. M. Smith a expliqué comment la pandémie a posé de nouveaux défis éthiques.

« Les urgences de santé publique comme les pandémies soulèvent des questions sur les types de sacrifices individuels qui peuvent être justifiés pour protéger et promouvoir la santé de la population », a-t-il soutenu. Lorsque la pandémie nous oblige à prendre des décisions difficiles, « à moins que nous ne cherchions pas à être pertinents en matière d'éthique, nous devons nous efforcer de fournir des conseils pratiques aux décideurs sur la façon de procéder, même lorsque la voie la plus justifiable d'un point de vue éthique n'est pas idéale », a-t-il affirmé aux membres du Conseil lors d'une session extraordinaire précédant l'assemblée du Conseil. ■

Resisting the CCAA requires an early intervention system

Simon Archer, Partner at Goldblatt Partners LLP, gave a presentation on an upcoming report on how CAUT and academic staff associations can take steps to prevent universities and colleges from using the *Companies Creditors Arrangements Act* (CCAA). Archer noted that when Laurentian University filed for insolvency using the CCAA last February, it took university stakeholders out of the “normal way dispute resolution happens” and side-stepped how governance, funding and decisions are typically made in a university setting.

The report provides an analysis of the ways employee groups have tried to resist and offers advice to academic staff associations. The report’s top recommendation is to establish an “early warning and early intervention” system. Archer says well before there are problems, it is important to seek “enhanced financial exigency terms” so that when there is a true emergency there is already a negotiated solution that includes employees “at the table”. ■

Un système d'intervention précoce pour résister à la LACC

Simon Archer, avocat à Goldblatt Partners LLP, a fait état d'un rapport à venir sur la façon dont l'ACPPU et les associations de personnel académique peuvent prendre des mesures pour empêcher les universités et les collèges de recourir à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC). M. Archer a fait remarquer que lorsque l'Université Laurentienne a déposé une demande d'insolvabilité en vertu de la LACC en février dernier, les parties prenantes de l'Université ont été soustraites aux « méthodes normales de règlement des différends » et ont évité les processus de gouvernance, de financement et de prise de décision habituels en milieu universitaire.

Le rapport fournit une analyse des moyens par lesquels des groupes d'employés ont tenté de résister, en plus d'offrir des conseils aux associations de personnel académique. La principale recommandation du rapport est d'établir un système « d'alerte précoce et d'intervention précoce ». Selon M. Archer, il est important de chercher à obtenir des « conditions d'urgence financière améliorées » bien avant que les problèmes ne surviennent, de sorte qu'une solution négociée incluant les employés « à la table » soit déjà en place lorsqu'une véritable urgence se produira. ■

Award nominations

Erin Patterson of Vaughan Memorial Library at Acadia University was recommended for the recipient of the Academic Librarians' and Archivists' Distinguished Service Award. Members of the Joint Gender Equity Salary Adjustment Committee of the Memorial University of Newfoundland—Sheila Singleton, (Retired Chair), Kara A. Arnold (Faculty of Business Administration), Jennifer Lokash (Department of English, Faculty of Humanities and Social Sciences), and Nicole Power (Department of Sociology, Faculty of Humanities and Social Sciences)—were recommended for the Sarah Shorten Award. Both awards will be presented at the April 2022 Council meeting. ■

Nominations aux prix

Erin Patterson, de la Vaughan Memorial Library de l'Université Acadia, a reçu le prix récompensant les bibliothécaires et les archivistes universitaires pour l'excellence de leurs services. Les membres du Comité mixte d'ajustement salarial pour l'équité entre les genres de l'Université Memorial de Terre-Neuve, soit Sheila Singleton, retraitée (présidente), Kara A. Arnold (Faculté des sciences de l'administration), Jennifer Lokash (Département d'anglais, Faculté des sciences humaines et sociales) et Nicole Power (Département de sociologie, Faculté des sciences humaines et sociales), ont été recommandées pour le prix Sarah Shorten. Les deux prix seront remis lors de l'assemblée du Conseil en avril 2022. ■

Read our Annual Report
at www.caut.ca

Pour lire le rapport,
visitez www.acppu.ca





Global report: attacks on academics includes abductions & killings

Around the world, academics and researchers are subject to attacks by both state and non-state actors. Through its Academic Freedom Monitoring Project, Scholars at Risk (SAR) responds to these attacks by identifying and tracking key incidents, with the aim of protecting vulnerable individuals, raising awareness and encouraging accountability. SAR recently published [Free to Think 2021](#), its annual report analyzing attacks on higher education communities around the world.

The report contains a litany of violence, from a deadly bombing at Kabul University to armed abductions on Nigerian campuses and lethal military force against students and teachers resisting the junta in Myanmar.

“We are at a crisis moment: a surge of Afghan scholars seek refuge from the Taliban and the increasingly narrowing space for expression in Afghanistan, while lawmakers’ efforts in more open societies, including the United States, seek to restrict what can be taught in lecture halls,” SAR founding executive Robert Quinn said on release of the [Free to Think 2021](#) report.

The report analyzed 332 attacks on post-secondary teachers, students, and their institutions in 65 countries in the last year, a statistic that represents “only a fraction” of the total around the globe.

Killings, violence, and disappearances comprised a third of the attacks. Another third were imprisonments.

In India, authorities prosecuted scholars and students under an anti-terrorism law for expressing views against the ruling party. A far-reaching national security law imposed by Beijing on Hong Kong led to a crackdown on academics. In Belarus, teachers and students who protested Alexander Lukashenko’s election victory were suspended and dismissed.

The Scholars at Risk’s [monitoring report](#) included the rescinding of a job offer to Dr. Valentina Azarova as director of the University of Toronto’s International Human Rights Program after a donor voiced concern about her scholarship on Israel and Palestine. The University’s decision in September 2020 prompted a [rare motion of censure](#) by CAUT. The censure was recently lifted after the position was reoffered.

The SAR list also included 34 “loss of position” incidents where scholars were fired, suspended, or otherwise punished for their academic work or beliefs.

The report also cited troubling developments in the United States where campus diversity lessons were interrupted by racist “Zoom bombings” and the former Trump administration

ordered federal agencies and contractors to cease teaching of critical race theory.

Clare Robinson, Scholars at Risk advocacy director said, “the frequency and global reach of these attacks should be alarming, not only to those in higher education, but to society at large.”

The report was released December 9, along with a ceremony for the recipient of the 2021 [Courage to Think Award](#), Dr. [Ahmadreza Djalali](#), a prominent scholar of disaster medicine sentenced to death in Iran. ■

Urgent appeal for Afghan academic refugees

CAUT has issued an urgent appeal to academic staff associations and their members to support at-risk Afghan academics. As the Taliban moves swiftly to target trade union activists, journalists, civil society leaders, and academics - with women, ethnic and religious minorities, and those from the LGBTQ community most at risk - many are at imminent risk of persecution and death.

CAUT is working with the federal government, [Education International](#), the Canadian Labour Congress, the International Trade Union Confederation, and [Scholars at Risk](#) to assess how best to support at-risk scholars and facilitate opportunities for them in Canada. Online donations to the CAUT Refugee Foundation can be made through [Canada Helps](#).

Cheques can be made to the order of the CAUT Refugee Foundation and sent to:

CAUT Refugee Foundation
2705 Queensview Drive
Ottawa, Ontario
K2B 8K2

Over half of UK university staff report signs of depression

A [report](#) published this past fall in the United Kingdom warns of a mental health crisis facing the country’s university and college staff.

The report by Education Support, with support from the Universities and Colleges Union (UCU), says over half (53%) of those surveyed showed probable signs of depression.

The union is demanding national action to address the

impact of excessive workloads and unpaid work on workforce stress and mental health, exacerbated by the COVID-19 crisis.

The report’s other findings include:

- almost eight in 10 (79%) respondents said they need to work very intensively, often or always
- almost a third (29%) reported feeling emotionally drained from work every day
- one in five academics (21%) work an extra two days (16 hours) per week on top of contracted hours.

The report, *Supporting Staff Wellbeing in Higher Education*, is based on responses received from 2,046 academic and academic-related staff.

UCU General Secretary Jo Grady said: “This report makes for stark reading, but sadly won’t come as news to the thousands of university staff who have been pushed to breaking point by their own employers.”

“This crisis hasn’t happened overnight, and staff have been calling for action to tackle unmanageable workloads for years. However, university management have been more interested in chasing student tuition fees, cutting pay and attacking pensions, leaving worn out staff barely able to cope.”

In November, UCU members at 58 institutions backed strike action in [two separate ballots](#), one related pay cuts and the other over pay and working conditions. ■

LUFA applauds Ontario Legislature’s warrant for University’s financial records

After months of refusing to turn over key financial documents to Ontario’s auditor general, the Laurentian University administration has been given a deadline of February 1st to comply by Ontario’s legislature.

The Laurentian University Faculty Association (LUFA) is welcoming this latest development in the University’s ongoing insolvency process and has been pressing for the release of key documents, including those related to the University’s dealings with LUFA.

“LUFA’s members support transparency and have made it clear to Laurentian University that all requested information should be made available to the Auditor General,” said LUFA executive director, Linda St Pierre. “Faculty, staff, students, community and, indeed, all Ontario taxpayers deserve answers on what drove Laurentian University into insolvency.”

The Ontario Legislature's Standing Committee on Public Accounts voted on December 8 to issue a [speaker's warrant](#) compelling senior University president Dr. Robert Haché and Board Chair Mr. Claude Lacroix to release financial documents required by the province's Auditor General Bonnie Lysyk by February 1, 2022.

The Auditor General last spring initiated a value-for-money audit on the university's operations from 2010-2020 in an effort to shed light on what led the University to become the first public post-secondary institution in Canada to file for creditor protection under the *Companies' Creditors Arrangement Act*.

The Auditor General has reported to the Committee that the University [restricted](#) her office's access to the information required to conduct its work. To force the issue, she [filed](#) an application with Ontario's Superior Court in September.

Laurentian University declared [insolvency](#) February 1, 2021 and later [cut](#) more than 100 faculty and staff positions. ■

Rapport mondial : les attaques contre les universitaires vont jusqu'à l'enlèvement et à l'assassinat

De par le monde, les universitaires et les chercheurs sont visés par des attaques émanant tant de l'État que d'acteurs non étatiques. Dans le cadre de son programme de surveillance des libertés académiques (Academic Freedom Monitoring Project), Scholars at Risk (SAR) réagit à ces attaques en faisant ressortir et en épinglant les incidents clés, dans le but de protéger les personnes vulnérables, de relever la sensibilisation au problème et de favoriser la reddition de comptes. SAR a publié récemment son rapport annuel [Free to Think 2021](#), où l'organisme se penche sur les agressions contre les milieux de l'enseignement supérieur de par le monde.

On y retrouve une litanie de violences, du bombardement meurtrier à l'Université de Kaboul aux enlèvements armés sur les campus au Nigeria, jusqu'à l'usage de la force militaire mortelle contre des étudiants et des enseignants résistant à la junte au Myanmar.

« Nous vivons un moment de crise : un nombre de plus en plus élevé d'universitaires afghans cherchent refuge contre les talibans et le rétrécissement croissant de la place laissée à la liberté d'expression en Afghanistan, tandis que les législateurs, dans les sociétés plus ouvertes, notamment aux États-Unis, cherchent à restreindre ce qu'on peut enseigner dans les salles de conférence, » affirmait le directeur fondateur de SAR, M. Robert Quinn, lors de la publication du rapport [Free to Think 2021](#).

Les auteurs de ce rapport analysent 332 attaques perpétrées l'an dernier contre des enseignants et des étudiants du niveau postsecondaire et leurs établissements dans 65 pays, statistique qui n'illustre qu'une fraction du total des incidents de ce genre de par le monde.

Assassinats, violences et disparitions intervenaient pour le tiers des attaques. Les emprisonnements, un autre tiers.

En Inde, les autorités ont poursuivi des universitaires et des étudiants en vertu d'une loi antiterroriste parce qu'ils ont exprimé leurs opinions contre le parti au pouvoir. Une loi sur la sécurité nationale aux incidences profondes imposée par Beijing à Hong Kong a entraîné la répression contre les universitaires. Au Bélarus, les enseignants et les étudiants qui protestaient contre la victoire d'Alexander Lukashenko aux élections ont été suspendus et renvoyés.

La liste du SAR comprenait également 34 cas de « postes perdus » où des universitaires ont été congédiés, suspendus ou autrement punis pour leurs travaux académiques ou leurs croyances.

On cite également dans le rapport des développements troublants aux États-Unis, où les leçons sur la diversité dans les campus ont été interrompues par des « zoom bombings » racistes et où l'ancienne administration Trump a ordonné aux agences et aux entrepreneurs fédéraux de cesser d'enseigner la théorie critique de la race.

Le [rapport de surveillance](#) de Scholar at Risk faisait état de l'annulation d'une offre d'emploi à M^{me} Valentina Azarova comme directrice du Programme international des droits de la personne de l'Université de Toronto, lorsqu'un donateur a exprimé des réserves concernant sa bourse d'études sur Israël et la Palestine. La décision de l'Université prise en septembre 2020 a suscité, chose rare, une [motion de blâme](#) de la part de l'ACPPU. Ce blâme a été récemment levé, lorsque le poste a été offert à nouveau à M^{me} Azarova.

M^{me} Clare Robinson, directrice de la défense à Scholar at Risk, affirmait ceci : « La fréquence et la portée mondiale de ces attaques doivent nous inquiéter, non seulement nous de l'enseignement supérieur, mais également la société dans son ensemble. »

Le rapport a été publié le 9 décembre, dans le cadre d'une cérémonie en l'honneur de la lauréate de 2021 du Prix du courage de réfléchir ([Courage to Think Award](#)), la Dre [Ahmadreza Djalali](#), chercheuse bien connue en médecine de catastrophe, condamnée à mort en Iran. ■

Appel urgent en faveur des réfugiés universitaires afghans

L'ACPPU a lancé un appel urgent à l'intention des associations de personnel académique et de leurs membres pour appuyer les universitaires afghans à risque. Tandis que les talibans s'empressent de tourner leur collimateur vers les militants syndicaux, les journalistes, les meneurs de la société civile et le personnel universitaire - dont les femmes, les minorités religieuses et ethniques et les membres de la collectivité LGBTQ les plus à risque - nombre de ces personnes risquent directement la persécution ou la mort.

L'ACPPU travaille avec le gouvernement fédéral, l'[Internationale de l'Éducation](#), le Congrès du travail du Canada, la Confédération syndicale internationale et [Scholars at Risk](#) pour trouver les meilleurs moyens d'appuyer les universitaires à risque et de leur ouvrir des possibilités au Canada. Vous pouvez faire un don en ligne à la Fondation pour les réfugiés de l'ACPPU par l'intermédiaire de [CanaDon](#).

Vous pouvez libeller vos chèques à l'ordre de la Fondation pour les réfugiés de l'ACPPU et les envoyer à cette adresse :

Fondation pour les réfugiés de l'ACPPU,
2705, promenade Queensview
Ottawa (Ontario)
K2B 8K2

Plus de la moitié du personnel universitaire britannique signale des signes de dépression

Un [rapport](#) publié l'automne dernier au Royaume-Uni met en garde contre la crise de santé mentale à laquelle est confronté le personnel des universités et des collèges du pays.

Le rapport de l'organisation Education Support, soutenu par le syndicat Universities and Colleges Union (UCU), indique que plus de la moitié (53 %) des personnes interrogées présentent des signes probables de dépression.

Le syndicat demande que des mesures nationales soient prises pour remédier aux conséquences des charges de travail excessives et du travail non rémunéré sur le stress et la santé mentale du personnel, exacerbées par la crise de la COVID-19.

Les autres conclusions du rapport sont les suivantes :

- près de huit répondants sur dix (79 %) ont déclaré avoir besoin de travailler de manière très intensive, souvent ou toujours,
- près d'un tiers (29 %) ont déclaré se sentir émotionnellement épuisés par le travail tous les jours,
- un universitaire sur cinq (21 %) travaille deux jours de plus (16 heures) par semaine en plus de ses heures prévues au contrat.

Le rapport, intitulé *Supporting Staff Wellbeing in Higher Education* (Soutenir le bien-être du personnel de l'enseignement supérieur), est basé sur les réponses de 2 046 membres du personnel académique et autres membres du personnel enseignant.

Jo Grady, secrétaire générale de l'UCU, a déclaré : « La lecture des résultats de ce rapport est brutale, mais malheureusement, ce n'est pas une nouvelle pour des milliers de membres du personnel académique qui ont été poussés à bout par leurs propres employeurs. »

« Cette crise ne s'est pas produite du jour au lendemain, et le personnel réclame depuis des années des mesures pour lutter contre les charges de travail ingérables. Cependant, la direction des universités a cherché davantage à augmenter les frais de

scolarité des étudiants, à réduire les salaires et à s'attaquer aux pensions, laissant le personnel épuisé, à peine capable de faire face à la situation. »

En novembre, les membres de l'UCU de 58 établissements ont donné leur appui à des mesures de grève lors de [deux scrutins distincts](#), l'un portant sur les réductions de salaire et l'autre sur les salaires et les conditions de travail. ■

L'APPUL applaudit le mandat délivré par l'Assemblée législative de l'Ontario pour l'obtention des dossiers financiers de l'Université

Après avoir refusé pendant des mois de remettre des documents financiers d'importance à la vérificatrice générale de l'Ontario, l'administration de l'Université Laurentienne a maintenant jusqu'au 1^{er} février pour se conformer au mandat de l'assemblée législative de l'Ontario.

L'Association des professeures et professeurs de l'Université Laurentienne (APPUL) accueille avec satisfaction ce dernier développement dans le processus de faillite en cours de l'Université. L'Association a fait pression en faveur de la divulgation de ces documents clés, incluant ceux qui ont trait aux relations de l'Université avec l'APPUL.

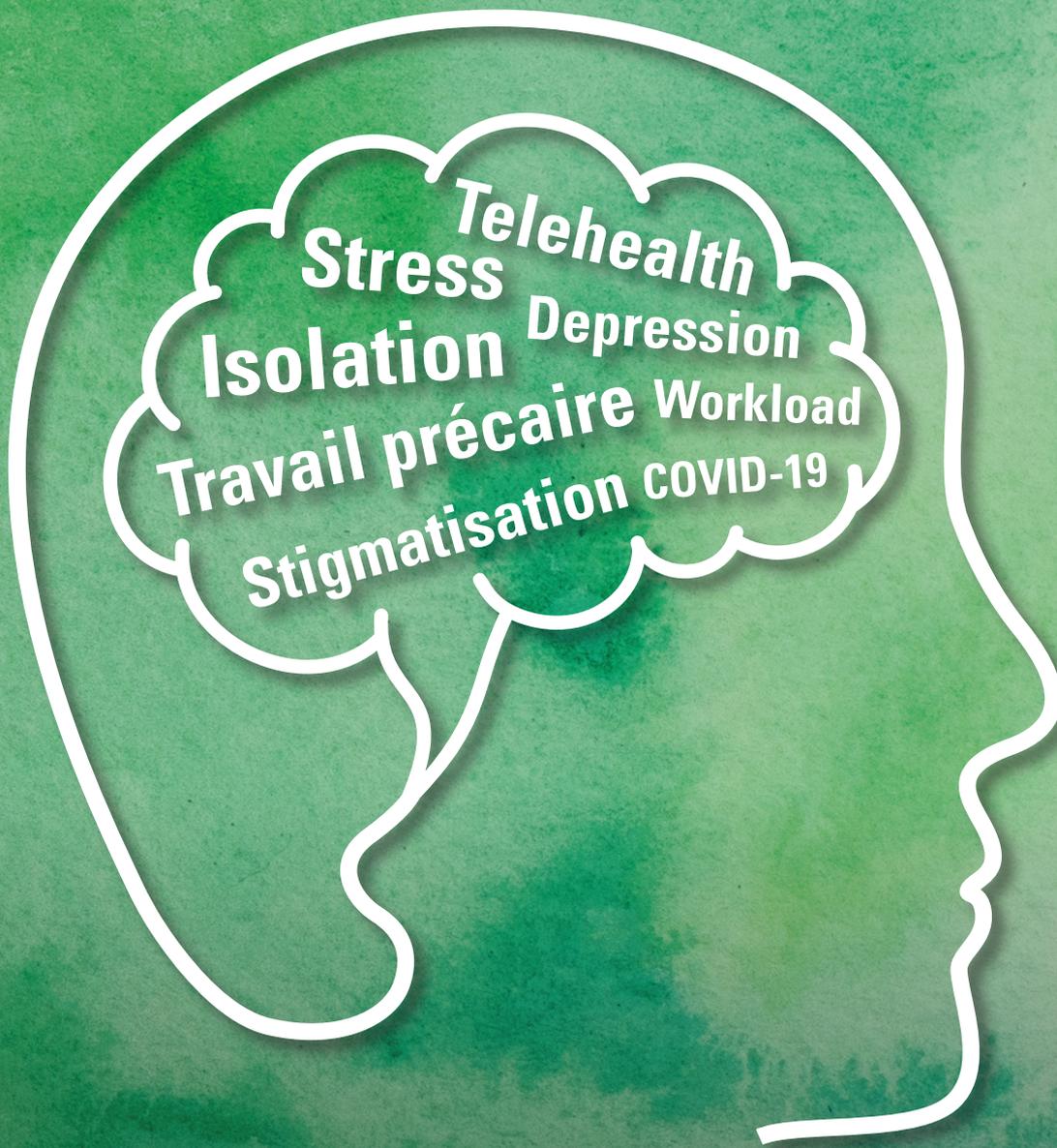
« Les membres de l'APPUL appuient la transparence et ont clairement indiqué à l'Université Laurentienne que toutes les informations demandées devraient être mises à la disposition de la vérificatrice générale », a déclaré la directrice exécutive de l'APPUL, Linda St-Pierre. « Le corps professoral, le personnel, les étudiants, la communauté et, en fait, tous les contribuables ontariens méritent des réponses sur ce qui a entraîné l'Université Laurentienne vers l'insolvabilité. »

Le Comité permanent des comptes publics de l'Assemblée législative de l'Ontario a voté, le 8 décembre, en faveur de la délivrance d'un [mandat du président](#) obligeant M. Robert Haché, recteur de l'Université, et M. Claude Lacroix, président du Conseil, à publier les documents financiers exigés par la vérificatrice générale de l'Ontario, Bonnie Lysyk, d'ici le 1^{er} février 2022.

Le printemps dernier, la vérificatrice générale a amorcé une vérification d'optimisation des ressources des opérations de l'Université de 2010 à 2020 afin de faire la lumière sur les raisons pour lesquelles l'Université est devenue le premier établissement d'enseignement postsecondaire au Canada à demander la protection contre ses créanciers en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*.

La vérificatrice générale a fait savoir au Comité que l'Université avait [restreint](#) l'accès de son bureau à l'information nécessaire pour mener son travail. Pour accroître la pression, elle a [déposé](#) une demande à la Cour supérieure de l'Ontario en septembre.

L'Université Laurentienne s'est [déclarée insolvable](#) le 1^{er} février 2021 et a plus tard [éliminé](#) plus de 100 postes de professeurs et de membres du personnel. ■



ON THE COVER

The psychological toll for academic staff

EN COUVERTURE

Les répercussions psychologiques pour le personnel



Earlier this fall, a McMaster University research team [published the findings](#) of a broad survey that sought to take the temperature of the university and college workplace almost a year-and-a-half into the COVID-19 pandemic. One of the major findings won't come as a surprise to academic staff: many of the 475 respondents reported that the COVID-19 distancing restrictions had eroded productivity, as labs closed, field research activities ceased and parents of young children, particularly women, found themselves juggling domestic and professional duties.

But two other findings offered a more somber and textured look at the impact of the pandemic. More than half of those surveyed said they thought more or much more about death than they had before the World Health Organization declared a global state of emergency in March 2020.

And the vast majority said the pandemic had produced decidedly uneven outcomes. "Ninety-one percent of respondents agreed that some groups were disproportionately impacted including early career researchers (82%), parents (99%), women (72%), 2SLGBTQ+ (19%), those with physical or mental disabilities (63%), and BIPOC populations (35%)."

Plus tôt cet automne, une équipe de recherche de l'Université McMaster [publiait les conclusions](#) d'un vaste sondage qui visait à prendre le pouls des milieux de travail des universités et collèges presque une année et demie après le début de la pandémie de COVID-19. L'un des résultats principaux n'étonnera aucun membre du personnel académique : beaucoup des 475 répondants ont déclaré que les restrictions de distanciation relatives à la COVID-19 avaient affaibli la productivité, avec les laboratoires qui ont fermé, les activités de recherche sur le terrain qui ont cessé et les parents de jeunes enfants, en particulier les femmes, qui ont tenté tant bien que mal de conjuguer responsabilités familiales et professionnelles.

Mais deux autres conclusions donnaient une vision plus sombre et nuancée des effets de la pandémie. Plus de la moitié des personnes interrogées ont dit penser plus, ou beaucoup plus à la mort qu'avant que l'Organisation mondiale de la santé ne déclare l'état d'urgence dans le monde en mars 2020. Et la très grande majorité trouvaient que la pandémie avait eu des effets décidément inégaux. « Parmi les répondants, 91 % convenaient que certains groupes, dont les chercheurs en début de carrière (82 %), les parents (99 %), les femmes (72 %), les personnes 2SLGBTQ+ (19 %), les personnes en situation de handicap physique ou mental (63 %) et les populations PANDC (35 %) subissaient les conséquences de la crise de manière disproportionnée. »

To the study's lead investigator, Marisa Young, an associate professor of sociology and Canada Research Chair in Mental Health and Work-Life Transitions, those statistics "really draws attention to the mental health circumstances of academics. If we're not going to be a healthy workforce, we're not going to be as productive as the university or college wants us to be."

The pandemic ignited, or at least amplified, a far-reaching societal reckoning with mental health. Seizing on widespread acceptance of telehealth, governments expanded access to psychological services. Some employers are rejigging benefits packages. And the almost universal strains of the crisis had the effect of dissipating some of the stigma associated with conditions like depression, anxiety and stress.

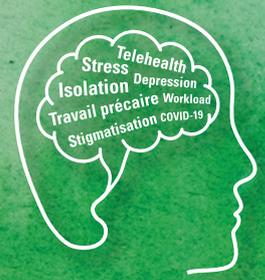
Yet as Canadians grapple with the new Omicron variant and the pandemic lumbers into its third year, academic staff associations are demanding clearer answers to questions about how universities and colleges will adjust their own practices in response to evidence like the results of the McMaster study, as well as similar research conducted at other universities.

Based on academic staff surveys conducted in June of 2020 and 2021, Jennifer Davis, an assistant professor of management

Pour la chercheuse principale de l'étude, Marisa Young, professeure agrégée de sociologie et titulaire de la Chaire de recherche du Canada en santé mentale et en transitions entre la vie professionnelle et la vie privée, ces statistiques « attirent vraiment l'attention sur la santé mentale des universitaires. Si, en tant que main-d'œuvre, nous ne sommes pas en santé, nous ne serons pas aussi productifs que notre université ou notre collègue le souhaiterait. »

La pandémie a déclenché, ou du moins amplifié, une prise de conscience sociétale profonde en ce qui a trait à la santé mentale. Profitant de l'acceptation répandue de la télésanté, les gouvernements ont accru l'accès aux services d'aide psychologique. Certains employeurs revoient les avantages sociaux qu'ils offrent. Et les tensions presque universelles entraînées par la crise ont eu comme effet de dissiper en partie la honte associée aux troubles comme la dépression, l'anxiété et le stress.

Malgré tout, avec les Canadiens qui sont aux prises avec le nouveau variant Omicron et la pandémie qui entre dans sa troisième année, les associations de personnel académique exigent des réponses plus claires à leurs questions sur la façon dont les universités et les collèges ajusteront leurs propres pratiques en réponse aux résultats comme ceux de l'étude de McMaster, ainsi que ceux de recherches similaires menées dans d'autres universités.



at the University of British Columbia's Institute for Healthy Living and Chronic Disease Prevention, says those who are caregivers, racialized, women and tenure track researchers faced higher rates of stress and mental health concerns. Her surveys revealed increased use of alcohol and cannabis, and only 56% felt socially supported by their institution.

Delayed research projects and fewer publications have compounded professional stress. "One of the takeaways might be to use [this] information to rethink what the promotion and tenure process looks like for early career researchers," she observes.

But many early-stage researchers, Davis adds, also expressed dissatisfaction with the institutional response – a one-year extension on probationary periods for tenure track faculty. "It's a stressful window to be in the pre-tenure window," she comments. "[They're] not necessarily wanting to add a year but would prefer the opportunity to have some of the evaluation framework re-thought."

Soon after the beginning of the pandemic, academic staff associations negotiated letters of understanding (LOU) with universities and colleges, acknowledging a host of work-

En se basant sur des sondages menés auprès de membres du personnel académique en juin 2020 et 2021, Jennifer Davis, professeure adjointe de gestion à l'Institut pour la vie en santé et la prévention des maladies chroniques (Institute for Health Living and Chronic Disease Prevention) de l'Université de la Colombie-Britannique, affirme que les personnes soignantes, les personnes racisées, les femmes et les chercheurs en attente de permanence vivent un niveau plus élevé de stress et de problèmes de santé mentale. Ses sondages ont révélé une consommation accrue d'alcool et de cannabis et seulement 56 % des répondants disaient se sentir socialement appuyés par leur établissement.

Des projets de recherche retardés et la diminution du nombre de publications ont exacerbé le stress professionnel. « L'une des leçons à tirer de ces nouveaux faits pourrait de repenser le processus de promotion et de permanence qui s'applique aux chercheurs en début de carrière », remarque-t-elle.

Mais M^{me} Davis ajoute que de nombreux chercheurs qui en sont au début du processus se disent aussi insatisfaits de la réponse institutionnelle, c'est-à-dire la prolongation d'un an des périodes probatoires pour les professeurs en attente de permanence. « La pré-permanence est une période inconfortable, commente-t-elle. [Ils] ne veulent pas nécessairement ajouter une année; ils préféreraient avoir la possibilité de repenser le cadre d'évaluation. »

related concerns such as childcare, online teaching, intellectual property rights and accommodation issues. A few, though not many, included language about mental health supports.

The Faculty Association of the University of Waterloo (FAUW) has added [mental health advice](#) and links to its own website, including reminders for its members about their rights if they find themselves confronted by debilitating conditions. As the FAUW's mental health supports page notes, "Remember that you have options if your situation is impacting your ability to work, including therapy, [accommodations](#), and [leaves](#)."

As the lock-down progressed and the psychological toll mounted, academic staff associations were able to better understand the mental health implications, not just with respect to productivity, but also those related to rapidly pivoting to online instruction and working from home. That shift entailed creating online content, learning virtual teaching platforms, and, more recently, doubling up on teaching time as some universities have adopted hybrid models that allow students to select between in-person and remote.

"Work-life balance has been completely out-of-whack," says Susan Spronk, director of the School of International

Peu après le début de la pandémie, les associations de personnel académique ont négocié des lettres d'entente (LE) avec les universités et les collèges pour mettre en évidence une série de problèmes relatifs au travail comme la garde d'enfants, l'enseignement en ligne, les droits de propriété intellectuelle et les mesures d'accommodement. Quelques revendications, bien que peu nombreuses, avaient trait aux soutiens offerts en santé mentale.

L'association des professeurs et professeurs de l'Université de Waterloo (Faculty Association of the University of Waterloo ou FAUW) a ajouté [des conseils en santé mentale et des liens sur son propre site web](#), incluant des rappels destinés à ses membres sur leurs droits s'ils se retrouvent aux prises avec des troubles débilissants. Comme le souligne la page sur les soutiens en santé mentale de la FAUW, « n'oubliez pas que vous avez des recours si votre situation a des effets sur votre capacité à travailler, dont la thérapie, les [mesures d'accommodement](#) et les [congés](#) ».

À mesure que le confinement durait et que les conséquences psychologiques augmentaient, les associations de personnel académique pouvaient mieux comprendre les implications pour la santé mentale, non seulement sur la productivité, mais aussi sur la capacité à rapidement passer à l'enseignement en ligne et au travail de la maison. Ce passage impliquait la création d'un contenu en ligne, l'apprentissage de plateformes d'enseignement virtuel et, dernièrement, l'accroissement du



Development and Global Studies at the University of Ottawa and co-chair of the CAUT Equity Committee. "We're particularly concerned about the equity implications of what this is going to mean."

She says that surveys conducted in 2020 by the Association of Professors of the University of Ottawa (APUO) reveal that stress levels increased between May and November. "This is a worrying trend, and we continue to negotiate letters of understanding aimed at coping with the situation."

Many institutions have tended to focus mental health resources on students. The University of Alberta, for example, has offered expanded access to a range of counselling and wellness services. But, as Spronk points out, such measures address the symptoms, and not the systemic causes.

"While useful," the APUO noted last winter, "these resources tend to address mental health issues on campus as purely individual issues and to neglect their structural and systemic components, whether it is the pressure associated with the rising cost of tuition fees, the fact that [Student Academic Success Service] is operating beyond its capacity, poor students-professor and students-librarian ratios, or the increasing workload of professors, librarians, and support staff.

temps d'enseignement, certaines universités ayant adopté des modèles hybrides qui permettent aux étudiants de choisir entre le mode en personne et le mode à distance.

« L'équilibre travail-famille a été complètement chamboulé », selon Susan Spronk, directrice de l'École de développement international et mondialisation à l'Université d'Ottawa et coprésidente du comité d'équité de l'ACPPU. « Les implications pour l'équité nous préoccupent particulièrement. »

M^{me} Spronk affirme que des sondages menés en 2020 par l'Association des professeures et professeurs de l'Université d'Ottawa (APUO) révèlent que les niveaux de stress ont augmenté entre mai et novembre. « Cette tendance est inquiétante et nous continuons à négocier des lettres d'entente pour faire face à cette situation. »

De nombreux établissements ont eu tendance à axer leurs ressources en santé mentale sur les étudiants. L'Université de l'Alberta, par exemple, a offert un accès élargi à un éventail de services de thérapie et de bien-être. Mais, comme le souligne M^{me} Spronk, de telles mesures traitent les symptômes plutôt que les causes systémiques.

« Bien qu'elles soient utiles, comme le soulignait l'APUO l'hiver dernier, ces ressources tendent à considérer les problèmes de santé mentale sur le campus comme des questions purement individuelles et à négliger leurs éléments structurels et systémiques, comme la pression associée aux droits de scolarité

Mental health can't be isolated from its context."

Nor have universities and colleges accounted for the fact that many academic staff found themselves compelled to support the emotional distress of some of their students – a situation that, in itself, imposed additional stresses on already overburdened instructors.

At McMaster, Young observes, the university has established wellness centres for students struggling with panic attacks or breakdowns. But, she says, the counsellors don't necessarily understand their particular academic pressures. "Instead, these students are going to go to their professors to talk to them about [a] deadline, and then before you know it, they're talking about all of the circumstances in their life and how they lost someone to COVID."

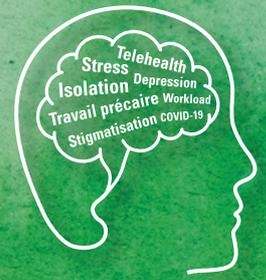
Young says academic staff, in effect, are shouldering an additional emotional burden of having to support distressed students. While many had hoped that a full or partial return to in-person classes this fall would ameliorate some of the symptoms of social isolation, the pandemic's psychological toll has persisted. "From what I see anecdotally, it's getting worse."

qui grimpent, le fait que le [Service d'appui au succès scolaire] soit débordé, l'insuffisance des ratios étudiants-professeurs ou la charge de travail croissante des professeurs, bibliothécaires et membres du personnel de soutien. La santé mentale ne peut pas être isolée de son contexte. »

Les universités et les collèges n'ont pas non plus tenu compte du fait que de nombreux membres du personnel académique ont dû offrir un soutien à leurs étudiants en détresse émotionnelle – une situation qui, en elle-même, a imposé un stress additionnel à des professeurs déjà surchargés de travail.

L'Université McMaster, remarque M^{me} Young, a créé des centres de bien-être pour les étudiants aux prises avec des attaques de panique ou des dépressions. Mais, selon elle, les conseillers ne comprennent pas nécessairement les pressions universitaires particulières qu'ils vivent. « Ces étudiants vont plutôt parler à leurs professeurs d'une échéance et, très vite, ils leur confient leurs problèmes et le fait que quelqu'un qu'ils connaissent est mort de la COVID. »

Selon M^{me} Young, c'est au personnel académique qu'incombe, dans les faits, le fardeau additionnel du soutien aux étudiants en détresse. Même si beaucoup avaient espéré qu'un retour complet ou partiel aux classes en personne cet automne améliorerait certains des symptômes de l'isolement social, les effets psychologiques néfastes de la pandémie ont persisté. « D'après mes observations anecdotiques, les choses s'empirent. »



The provision of virtual counselling, she adds, shouldn't be seen as a cure-all, and certainly not a substitute for more informal peer-support groups. "A lot of these online remedies that are being presented, and even a lot of the advice that we've been given, I don't think is very helpful, because it doesn't include other people who are experiencing similar circumstances."

Given all that's transpired over the past 21 months, it seems likely that mental health will become a high-profile issue in contract negotiations in the next few years. During the fall strike at the University of Manitoba, [nurse educators cited workplace stressors](#), such as nursing shortages, increasing interpersonal violence and moral distress on the frontline, as factors contributing to the increased incidence of mental health problems within the profession.

The University of Manitoba Faculty Association (UMFA) had flagged mental health as an issue in its pre-strike communications to members. "Over the last 21 months," says UMFA President Orvie Dingwall, "the most significant issue UMFA has heard from its members that is impacting their mental health is the impact of the COVID-19 pandemic" which necessitated virtual teaching and led to rising workloads and

Les services de thérapie virtuels, ajoute-t-elle, ne doivent pas être considérés comme une panacée et certainement pas comme un substitut aux groupes de soutien par les pairs plus informels. « Beaucoup des solutions en ligne qui sont offertes, et même beaucoup des conseils qui sont donnés, ne sont pas, à mon avis, très utiles, parce qu'ils n'incluent pas d'autres personnes qui vivent des situations semblables. »

Compte tenu de tout ce qui s'est passé au cours des 21 derniers mois, il semble probable que la santé mentale deviendra un enjeu primordial dans les négociations au cours des prochaines années. Pendant la grève qui a eu lieu à l'Université du Manitoba à l'automne, [les professeurs en soins infirmiers ont mentionné des facteurs de stress au travail](#), comme les pénuries de personnel en soins infirmiers, la violence interpersonnelle croissante et la détresse morale vécue en première ligne, en tant qu'éléments qui contribuent à l'incidence accrue des problèmes de santé mentale dans la profession.

L'association des professeurs et professeurs de l'Université du Manitoba (University of Manitoba Faculty Association ou UMFA) avait souligné l'importance de la santé mentale dans ses communications aux membres avant la grève. « Au cours des 21 derniers mois, selon la présidente de l'UMFA Orvie Dingwall, l'enjeu dont les membres ont le plus souvent parlé relativement à la santé, c'est l'impact de la pandémie de COVID-19 » qui a exigé un enseignement à distance et a mené à une augmentation de la

childcare pressures. During the strike, UMFA offered members the option of virtual picketing, and provided mindfulness counselling. Dingwall says some of the language in the new contract aims to alleviate some of the stressors and anxiety that were fueling mental health pressures facing members.

At the University of Lethbridge, where academic staff have been without a collective agreement since June 2020, the University of Lethbridge Faculty Association [warns](#) that ongoing layoffs and wage rollbacks have had a negative impact on member mental health.

The APUO's Spronk says that bargaining issues for her association include better coverage of mental health services. She notes that at Carleton University sessions with a therapist are entirely covered, whereas the University of Ottawa pays just 50%. "We need to bargain for 100% of psychological services," says Spronk.

Indeed, one of the most important solutions to pandemic mental health problems had been identified before the pandemic and it is even more relevant now, Spronk adds. "We need to keep pushing the issue of workload. We can't isolate mental health from that context." ■

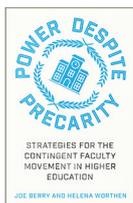
charge de travail et des pressions en matière de garde à l'enfance. Pendant la grève, l'UMFA a proposé aux membres de faire du piquetage virtuel et offert des conseils sur la pleine conscience. M^{me}. Dingwall précise que certaines clauses de la nouvelle convention collective visent à atténuer une partie des stressors et de l'anxiété qui alimentaient les pressions en santé mentale subies par les membres.

À l'Université de Lethbridge, où le personnel académique est sans convention collective depuis juin 2020, l'association des professeurs et professeurs [avertit](#) que les mises à pied et les reculs salariaux continus ont eu des effets négatifs sur la santé mentale des membres.

Susan Spronk, de l'APUO, souligne que les enjeux de négociation pour son association incluent de meilleurs services en santé mentale. Elle remarque qu'à l'Université Carleton, les séances de thérapie sont entièrement payées, tandis qu'à l'Université d'Ottawa, elles ne le sont qu'à 50 %. « Nous devons négocier des services psychologiques payés à 100 % », affirme-t-elle.

En effet, l'une des principales solutions aux problèmes mentaux entraînés par la pandémie avait été identifiée avant la crise et elle est encore plus pertinente aujourd'hui, ajoute M^{me} Spronk. « Nous devons constamment faire pression pour que soit abordé l'enjeu de la charge de travail. Nous ne pouvons pas isoler la santé mentale de ce contexte. » ■

Power Despite Precarity: Strategies for the Contingent Faculty Movement in Higher Education



Joe Berry and Helena Worthen
Pluto Press, 2021, 320pp.
ISBN: 978-0745345529

by SARIKA P. BOSE

Joe Berry and Helena Worthen's book, *Power Despite Precarity: Strategies for the Contingent Faculty*

Movement in Higher Education, has been published as part of Pluto Press's series on workers' movements, "Wildcat: Workers' Movements and Global Capitalism".

Berry is a long-time, prominent academic union organizer, whose previous book, *Reclaiming the Ivory Tower: Organizing Adjuncts to Change Higher Education* (2005), also examined the working conditions and organizing efforts of precariously employed academics. In this new study, he and Worthen make the case for abolishing precariousness in academia (and all labour) and for a recognition that "socially useful work" should be valued through decent pay and working conditions. Their ultimate objective is to ensure full citizenship within the academy for all academics.

The book explores the history and imagines the future of the academic labour force in the face of the continued destabilization and dismantling of academia through a steady creep into a gig economy. Even as the book reminds readers that bargaining is the optimal method for establishing rights and making gains for workers, it frequently expresses misgivings about the commitment and support of some American union leaders to advocate for contingent faculty. Indeed, the authors suggest that contingent faculty in the United States should be in a different union from tenured faculty. They do not however reflect upon the situation in other jurisdictions, including Canada where a clear majority of organized contract academics are members of unions and associations that also represent tenure and tenure-track academics.

The authors identify two other effective strategies for activism and organizing: the "Inside/Outside" and the "Metro" method. The Metro method involves creating organized networks across geographical regions, whether within states or between nations. The Coalition for Contract Academic Labour, which spans the United States, Mexico and Canada is one such example. The Inside/Outside model refers to grassroots efforts to, in some cases, strategize outside of existing formal union structures.

Berry and Worthen identify two main barriers to full citizenship for precarious academics in the academy, and the associated rights and working conditions: the lack of job security and academic freedom. As the majority of faculty positions become "casualized", Berry and Worthen note that this leads to a loss of living wages, an erosion in job security, professional supports and academic freedom. Academics are left with fewer resources to deliver high-quality education – and are less able to unite to organize and work effectively within their union structures.

The focus on California's academic labour history and strategies of activism, as well as examples of activism in other states and the province of British Columbia, allows for in-depth analysis and a solid, practical template for organizing and actions that can be adapted to other contexts. Several sections of the book are founded on a series of interviews with prominent academic union activists. The conversion of interview material into dialogue, the reporting of wider conversations about social justice, and the characterization of union and organizing history, particularly in California, as one of conflict, power struggle, evolution and transition, have created a lively, often dramatic style for a topic that might have been dry in other hands.

The storytelling style brings immediacy to the ideas, events and experiences of the

mid-century beginnings of today's activist movements in academia. A history of how some U.S. states, such as California, Illinois and Washington, made gains – and suffered losses – in union-bargained issues such as step-based salaries, seniority rights, nepotism in hiring, job security, working conditions, and last-minute hires, provides some context for where we are now. As the authors note, academic organizing work has often intersected with broader social justice issues. From the middle of the 20th century, the efforts of American academics to change higher education curricula to reflect more gender and race-diverse interests reflected larger conversations in society that sought to transform labour, voting rights and address racial injustice.

Moments of hope are reported: in California, as the organizing efforts of contingent lecturers grew more effective in the 1970s, the relationships between tenured and untenured ranks began to change positively. Lecturers began to recognize their own expertise under the leadership of union leaders. Yet, a shift away from this promise of empowerment soon emerged as the proliferation of neoliberal managerialism and increasing corporatization of academia resulted in changes to student attitudes towards critical inquiry, activism and learning.

The urgency of these issues then has only deepened today, despite many improvements to the lives of contingently employed academics. Berry and Worthen provide practical and contextual information and analysis to suggest that a social justice approach of "bargaining for the Common Good" may achieve the goal of improving conditions for contingent academics.

Sarika Bose teaches Victorian and Children's Literature as a contract academic in the Department of English Language and Literatures at the University of British Columbia. She is the Chair of the UBC Faculty Association's Contract Faculty Committee and is the immediate past Chair of the CAUT Contract Academic Staff Committee.



Call for Papers

Writing on topics related to academic staff,
post-secondary education, labour and academic freedom?

Submit to our refereed Journal.

Le Journal de l'ACPPU sollicite des contributions

Vous écrivez sur des sujets liés au personnel académique, au
secteur postsecondaire, au travail et à la liberté académique?

Contribuez à notre journal dirigé par un comité de lecture.

Journal.caut.ca

We must not abandon Western-funded Afghan researchers

by **AYESHA AHMAD, GUNTARS ERMANSONS, HANNA KIENZLER, CORNELIUS KATONA, AND SIMON GOODMAN**

For those of us who work with Afghan researchers, the events of 15 August – the day Afghanistan’s presidential palace fell to the Taliban – can be replayed in our heads almost moment by moment, regardless of whether or not we were actually present in the country at the time. Many of us had anticipated the devastating consequences that this shift in political power would have for Afghan colleagues.

Afghanistan presents an ethical paradox. The withdrawal of the US troops, albeit more abruptly and earlier than planned, signified the end of a conflict that has beleaguered Afghan lives for the past 20 years. Yet the absence of war, in this case, is not peace. Throughout the conflict, local researchers were building a future in which Afghans could live in good physical, mental, social, spiritual and intellectual health. What was achieved has now become a target for violence and threats of death.

An Afghan research partner working with one of us, for instance, conducted research on mental health interventions for female survivors of violence. But when the Taliban took over, she had no choice but to flee her desk, leaving all her work behind. Her papers were subsequently returned to her, boxed and shredded – a literal ripping-up of her identity and representation, rendering her no longer the person she was.

Like many Afghan researchers, she was at risk for the simple reason that she was connected to a Western institution: in this case, a university that produces a certain canon of knowledge rejected by the Taliban ideologies. Consequently, her digital footprint also needed to be erased for her own protection. She has now been silenced in the very way that she had fought against when recording the stories of women survivors of violence as part of the research.

There are an estimated 350 researchers in Afghanistan who are funded via the UK’s overseas aid budget. Research in conflict contexts such as Afghanistan is challenging but necessary. Conflict threatens marginalisation and silencing of voices, as well as polarisation of traditional knowledge into the vacuum of violence. Despite the dangers to which their work exposed them even before 15 August, our Afghan colleagues have been steadfast, and our collaborations with them have advanced knowledge.

But now their lives and mental health are at great risk. They have hardly any recourse to outside support. In many cases, international academic connections are their sole contact with potential sources of help. Hence, as our research partners have become targets, some of us have had to take on a humanitarian role in response. This requires us to make decisions beyond our expertise and to be involved in procedures such as preparing evacuation lists or working out how those in immediate danger can cross insecure land borders.

However, our ability to provide help has been limited by structural barriers. During the international evacuations, we attempted to secure safe passage for our colleagues, yet we mostly failed. We failed because, even as a collective team of academics in the UK, we could not exert as much influence on either our own government or the Afghan authorities to ensure that Afghan researchers could make use of the official evacuation schemes.

Despite their greater potential leverage and power, our universities have also remained silent – and, thus, unsupportive. The targeting that our researchers face raises serious questions about universities’ moral responsibilities and has revealed a lack of adequate policies and protocols about whether and how to intervene in such situations.

UK universities appear to have no contractual duty of care towards non-

UK researchers who work on UK-led research projects should they fall victim to violence, accidents or environmental or industrial hazards. And they appear to have little understanding of the everyday lives of researchers in contexts such as Afghanistan.

We call on the UK government to provide safe passage for researchers working on UK-led research projects. We call on universities to provide funded sanctuary to our colleagues who are being targeted precisely because they are working with and for us. And we call on funders to establish insurance schemes that allow for the compensation of researchers who incur moral, mental, and physical injuries while working on UK-funded projects.

Our researchers are imprisoned in a system that opposes all they worked for. Whether they contributed to research on gender-based violence, mental health, literature, journalism or even something apparently innocuous as textiles, its association with UK universities and the UK government is seen by the Taliban as anathema to its ideology. But as Afghanistan’s prominence in the international media begins to recede, the danger our colleagues are in will be all too easily forgotten.

We ultimately call for greater recognition of the ways that our research is situated in the lives and identities of our researchers, so that we can research ethically and respond effectively during humanitarian crises. And, by extension, this becomes a recognition of the hope and meaning that research holds for a better world. ■

Ayesha Ahmad is a senior lecturer in global health at St George’s, University of London, and an honorary lecturer at UCL. Guntars Ermansons is a research associate in population health sciences, and Hanna Kienzler is reader in global health at King’s College London. Cornelius Katona is medical director at the Helen Bamber Foundation and an honorary professor at UCL. Simon Goodman is a senior lecturer in psychology at De Montfort University.

This commentary first appeared in Times Higher Education on October 21, 2021. The views expressed are those of the authors and not necessarily CAUT.

Nous ne devons pas abandonner les chercheurs afghans financés par l'Occident

par **AYESHA AHMAD, GUNTARS ERMANSONS, HANNA KIENZLER, CORNELIUS KATONA, ET SIMON GOODMAN**

Pour ceux et celles d'entre nous qui travaillent avec des chercheurs afghans, les événements du 15 août, journée où le palais présidentiel de l'Afghanistan est tombé aux mains des talibans, peuvent redéfiler dans notre mémoire presque n'importe quand, peu importe si nous étions ou non présents de fait dans le pays à ce moment. Pour nombre d'entre nous, les conséquences catastrophiques de ce changement de pouvoir politique sur nos collègues afghans étaient prévisibles.

L'Afghanistan est un paradoxe sur le plan déontologique. Le retrait des troupes américaines, bien que plus soudainement que prévu auparavant, a marqué la fin d'un conflit qui affectait la vie des Afghans depuis 20 ans. Pourtant, l'absence de guerre, dans ce cas, n'a pas donné la paix. Pendant le conflit, les chercheurs locaux bâtissaient un avenir dans lequel les Afghans pouvaient bénéficier d'une bonne santé physique, mentale, sociale, spirituelle et intellectuelle. Ce qu'ils ont pu construire est maintenant la cible de violences et de menaces de mort.

Ainsi, par exemple, une chercheuse afghane travaillant en partenariat avec l'un d'entre nous effectuait des recherches sur les interventions en santé mentale pour les survivantes de la violence. Par contre, lorsque les talibans ont pris le pouvoir, elle n'a pas eu le choix, elle a dû fuir son bureau, laissant tous ses travaux derrière. Ses documents lui ont été par la suite retournés, dans un carton, et déchiquetés – marquant littéralement la destruction de son identité et de sa représentation, mettant fin à l'existence de la personne qu'elle était devenue.

Comme nombre de chercheurs afghans, elle était à risque pour la simple raison qu'elle était liée à une institution occidentale : en l'occurrence, une université produisant un certain standard de savoir rejeté par les idéologies talibanes.

Par conséquent, son empreinte numérique devait également être supprimée, pour sa propre protection. Elle est maintenant réduite au silence de la même manière qu'elle avait lutté auparavant en consignant, dans le cadre de sa recherche, les histoires de survivantes de la violence.

D'après les estimations, il y aurait en Afghanistan 350 chercheurs qui sont subventionnés à même le budget d'aide outre-mer du Royaume-Uni. La recherche dans un contexte de conflit, comme en Afghanistan, est difficile mais nécessaire. Les conflits sont une menace de marginalisation, de réduction au silence et de polarisation du savoir traditionnel par un vide de violence. Malgré les dangers auxquels leur travail les exposait, même avant le 15 août, nos collègues afghans ont travaillé inlassablement et notre collaboration avec eux a permis de faire avancer les connaissances.

Par contre, maintenant, ils courent de grands risques pour leur vie et leur santé mentale. Ils n'ont pas la moindre possibilité de recourir à une aide extérieure. Dans bien des cas, les liens avec les milieux universitaires étrangers sont leur seul point de contact avec des sources potentielles d'aide. Ainsi, tandis que nos partenaires de recherche sont devenus des cibles, certains d'entre nous ont dû réagir en assumant un rôle humanitaire. Pour nombre d'entre nous, cela exige des décisions dépassant notre compétence et une participation à des procédures comme la préparation de listes d'évacuation ou la recherche de moyens pour faire franchir des frontières dangereuses à ceux qui sont vraiment en danger immédiat.

Par contre, notre capacité d'offrir de l'aide a été entravée par des obstacles structurels. Au cours des évacuations internationales, nous avons essayé d'organiser un passage sûr pour nos collègues et dans la majorité des cas, nous avons échoué. Nous avons échoué parce que, même comme équipe collective d'universitaires au Royaume-Uni, nous

ne pouvions exercer que peu d'influence sur les autorités afghanes, et même notre propre gouvernement, pour faire en sorte que les chercheurs afghans puissent se prévaloir des programmes officiels d'évacuation.

Malgré leur capacité de levier et leur pouvoir éventuellement supérieurs, nos universités ont également gardé le silence – sans offrir le moindre soutien. Le fait que nos chercheurs soient une cible soulève de graves questions sur la responsabilité morale des universités, mettant en lumière l'absence de politiques et de protocoles adéquats pour savoir comment intervenir en pareilles situations.

Les universités britanniques semblent n'avoir aucun devoir contractuel de diligence à l'endroit des chercheurs non britanniques qui travaillent sur des projets de recherche dirigés par des établissements britanniques, si ces personnes sont victimes de violences, d'accidents ou courent des risques environnementaux ou industriels. Il semble qu'ici, on ne connaisse que peu la vie quotidienne des chercheurs dans des contextes comme celui de l'Afghanistan.

Nous pressons le gouvernement britannique d'aménager un passage sécuritaire aux chercheurs travaillant dans des projets de recherche pilotés par des établissements britanniques. Nous pressons les universités d'offrir un refuge subventionné à nos collègues qui sont devenus des cibles précisément parce qu'ils travaillent avec nous et pour nous. De plus, nous pressons les organismes subventionnaires de créer des régimes d'assurance permettant d'indemniser les chercheurs qui subissent des préjudices moraux, psychologiques et physiques parce qu'ils travaillent dans des projets subventionnés par le Royaume-Uni.

Nos chercheurs sont prisonniers d'un système qui s'oppose à tout ce pour quoi ils travaillent. Qu'ils aient contribué à la recherche sur la violence sexospécifique, la santé mentale, la littérature, le journalisme

Commentary

Tribune libre

ou même quelque chose d'aussi inoffensif que les textiles, leur association avec des universités britanniques et le gouvernement britannique est perçue par les talibans comme un anathème à leur idéologie. Par ailleurs, l'importance de l'Afghanistan dans les médias étrangers commence à s'estomper, de sorte que le danger qui est le quotidien de nos collègues sera trop facilement oublié.

Finalement, nous préconisons une plus grande reconnaissance des façons dont notre recherche s'inscrit dans la vie et l'identité de nos chercheurs, pour que nous puissions mener des recherches dans le respect de la déontologie et réagir efficacement au cours des crises humanitaires. Et par extension, cela devient la reconnaissance d'un espoir et d'un sentiment que la recherche vise un monde meilleur. ■

Ayesha Ahmad est conférencière principale en santé mondiale à St George, Université de Londres, et conférencière honoraire à l'UCL. Guntars Ermansons est associé de recherche en sciences de la santé des populations et Hanna Kienzler est lectrice en santé mondiale au King's College de Londres. Cornelius Katona est directeur médical à la fondation Helen Bamber et professeur honoraire à l'UCL. Simon Goodman est conférencier principal en psychologie à l'Université De Montfort.

Ce commentaire a été d'abord publié dans le Times Higher Education, édition du 21 octobre 2021. Les opinions exprimées sont celles de leurs auteurs et non nécessairement celles de l'ACPPU.

CAUT Standing Committees Vacancies

Term of Office

The term of office for members of standing committees is normally three years, with the possibility of one renewal.

Vacancies

Academic Freedom and Tenure Committee

2 vacancies / Members should have had considerable involvement in and knowledge about academic freedom. They must be sympathetic to and have had experience in the defence of academic freedom and tenure, and they should be willing and available to dedicate considerable time to the work of the Committee between meetings, including promotion of academic freedom, drafting of documents, and other related activities.

Collective Bargaining and Economic Benefits Committee

3 vacancies / Members should have demonstrated experience in collective bargaining. They should be able to commit time between meetings to the work of the Committee, including drafting of model clauses, development of policy statements, and other related activities.

Equity Committee

4 vacancies (1 member representing Aboriginal academic staff; one member representing academic staff with disabilities; one member representing racialized academic staff; and one member representing women academic staff) / The Committee is composed of two members of the following groups: Aboriginal academic staff; academic staff with disabilities; lesbian, gay, bi-sexual, trans, queer, and two-spirited academic staff; racialized academic staff; and women academic staff. Members should have considerable experience in and a commitment to the advancement of equity. Members should be willing and available to dedicate significant time between meetings to the work of the Committee, including drafting and editing policy documents, preparing advice for the Executive and Council, and other related activities.

Librarians' and Archivists' Committee

1 vacancy / Members should have considerable experience and knowledge of the professional interests and academic concerns of librarians and archivists at Canadian post-secondary institutions. They ought to be aware of policy matters pertaining to academic rights and working conditions of academic librarians and archivists. Members should be willing and available to dedicate significant time between meetings to the work of the Committee, including the conference planning, drafting, or editing documents, responding to enquiries, and other related activities.

Contract Academic Staff Committee

2 vacancies (1 member representing a small-size association; 1 member representing a medium-size association) / Members should have considerable experience in and commitment to the advancement of the issues and working conditions of Contract Academic Staff. Members should be willing and available to dedicate significant time between meetings to the work of the Committee, including drafting and editing policy documents, preparing advice for the Executive and Council, and other related activities.

Six of the eight members are from the six CAUT member associations with the largest CAS membership. The other two members are appointed and ratified by Council to represent a small and a medium-size association. Both of those positions will be vacant in 2022.

Deadline

Those interested in serving on one of CAUT's Standing Committees should complete and submit the Standing Committee Nomination by **February 1, 2022** (available for download at www.caut.ca).

CAUT staff retirements

Départs à la retraite du personnel de l'ACPPU

Deborah Belsher and Lynn Braun

CAUT wishes to extend congratulations and gratitude to Deborah Belsher and Lynn Braun, who retired in December, after 32 years of dedicated service. ■

L'ACPPU souhaite adresser ses félicitations et sa gratitude à Deborah Belsher et Lynn Braun qui ont pris leur retraite en décembre dernier, après 32 ans de service dévoué. ■



Postes vacants aux comités permanents de l'ACPPU

Mandat

La durée du mandat des membres des comités permanents est normalement de trois ans avec la possibilité d'un renouvellement.

Postes vacants

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

2 postes vacants / Les membres doivent avoir joué un rôle considérable au chapitre de la liberté académique et bien connaître cet enjeu. Ils doivent être sympathiques à la défense de la liberté académique et de la permanence et avoir acquis de l'expérience en la matière. Ils doivent vouloir et pouvoir consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions et participer notamment à la promotion de la liberté académique, à la rédaction de documents et à des activités connexes.

Comité de la négociation collective et des avantages économiques

3 postes vacants / Les membres doivent avoir une expérience confirmée de la négociation collective. Ils doivent également pouvoir consacrer du temps aux travaux du comité entre les réunions et participer notamment à la rédaction de clauses modèles, à l'élaboration d'énoncés de principes et à des activités connexes.

Comité de l'équité

4 postes vacants (1 membre du personnel académique autochtone; 1 membre du personnel académique ayant une limitation fonctionnelle; 1 membre du personnel académique racialisé; et 1 membre du personnel académique féminin) / Le Comité est composé de deux membres de chacun des groupes suivants : personnel académique autochtone, personnel académique ayant une limitation fonctionnelle; personnel académique lesbien, gai, bisexuel, trans, allosexuel et bi-spirituel; personnel académique racialisé; personnel académique féminin. Les membres du Comité doivent avoir une grande expérience de la promotion de l'équité et être pleinement engagés dans cet enjeu. Ils doivent vouloir et pouvoir consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment en rédigeant et en révisant des documents de politique, en formulant des conseils et avis à l'intention du Comité de direction et du Conseil, et en participant à des activités connexes.

Comité des bibliothécaires et des archivistes

1 poste vacant / Les membres doivent avoir une expérience et une connaissance considérables des intérêts de la profession et des questions académiques qui concernent les bibliothécaires et les archivistes en poste dans les établissements postsecondaires canadiens. Ils doivent être au fait des questions de principe touchant les droits académiques et les conditions de travail des bibliothécaires et des archivistes de ces établissements. Les membres doivent vouloir et pouvoir consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment en participant à la planification de conférences, à la rédaction ou à la révision de documents, en répondant à des demandes de renseignements et en prenant part à des activités connexes.

Comité du personnel académique contractuel

2 postes vacants (1 membre d'une association de petite taille; 1 membre d'une association de taille moyenne) / Les membres doivent avoir une grande expérience de la promotion des enjeux touchant le personnel académique contractuel et de l'avancement de leurs conditions de travail, et être pleinement engagés à ces égards. Les membres doivent vouloir et pouvoir consacrer beaucoup de temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment en rédigeant et en révisant des documents de politique, en formulant des conseils et avis à l'intention du Comité de direction et du Conseil, et en participant à des activités connexes.

Six des huit membres sont désignés par les six associations membres de l'ACPPU qui regroupent le plus grand nombre de membres contractuels. Les deux autres membres représentent respectivement une association de petite taille et une association de taille moyenne et sont désignés par le Conseil. Ces deux postes seront vacants en 2022.

Date limite

Les membres de l'ACPPU désirant siéger à l'un de ces comités sont priés de faire parvenir une copie du formulaire de mise en candidature, dûment rempli, au plus tard le **1^{er} février 2022** (disponible à www.acppu.ca).

Melanie Newton and Deborah Cowen

Melanie Newton and Deborah Cowen are members of [CensureUofT](#), a group of academic staff at the University of Toronto who successfully organized after [CAUT imposed a censure on U of T](#) in April 2021. The censure was in response to the aborted hiring of Dr. Valentina Azarova as director of the Faculty of Law's International Human Rights Program following concerns raised by a donor about Dr. Azarova's scholarship on Israel and Palestine. Melanie and Deborah shared their thoughts with the *Bulletin* on what made collective action so effective.

Why is it important to defend academic freedom?

Newton: Academic freedom is as fundamental as freedom of the press. It is often constructed as only beneficial to the careers of a few academics, but the pandemic has shown that it is vital for a safe and just society. It is important to have scholars in different areas of intellectual life who can critique, contextualize inequities, and hold the feet of those in power to the fire. We live and work in institutions whose feet are planted in a history of colonialism, in legacies of racism and gender inequality.

In Dr. Valentina Azarova's case, we saw an attempt to limit the ability of a scholar to exercise academic freedom in a meaningful way on the Israeli-Palestinian conflict. And it was good to see that more people were informed about what is happening in Israel and Palestine and making connections to the issues at home. The suppression of academic freedom preserves the idea that there are political interests that can, at any point, in the interest of power, subvert equity as a basic good. That is a dangerous proposition.

Cowen: The rights of scholars to investigate, write and speak about matters that are, at times, controversial or challenging to employers, governments, donors, and so forth, is

fundamental to academic freedom. There is a direct line between fighting oppression and the ability to speak about oppression. Many of us who became active with the censure felt on a personal level, as scholars and as human beings, that it was our responsibility to defend academic freedom.

Many of the most active scholars in the censure come from Black, Indigenous, queer and trans, and Muslim communities that have had to defend their own human rights. When scholars challenge historical discrimination against Black people in housing policy, or policies that create segregation within institutions, or hiring practices that historically discriminated against Jewish faculty, they are bringing light to issues of equity and justice through the production of knowledge. Jewish scholars were in fact one of the largest groups to support the censure early on. Many of us felt that our voice was particularly important given the initial charges of antisemitism directed at the censure. These charges were absurd and deeply offensive. Dr. Azarova's work on questions of Israeli occupation of Palestinian Territories is entirely consistent with international law, as many Israeli legal scholars attested. And CAUT's genesis and its 70-year history is deeply connected to efforts to fight systemic racism, and specifically antisemitism.

What inspired you to organize CensureUofT?

Newton: This all began in the late summer of 2020. The hiring committee, faculty members of the advisory board of the International Human Rights Program and other colleagues in the Faculty of Law stood up for the principles of ethics and transparency that were violated by the university's administration. Through April 2021, they did not back down and got things to a point where CAUT had

the information it needed to step in [and impose the censure]. At that point, a group of us connected with colleagues in the Faculty of Law to stand against the University administration's use of high-profile events with eminent Black speakers, such as former Governor General Michaëlle Jean and former member of Parliament Celina Caesar-Chavannes, as a fig leaf to show its commitment to anti-racism, while the censure was ongoing.

I am heartened to see that many people understood that the central issues were institutional racism and the structural nature of exclusion that occurs in institutions across Canadian society and globally.



The suppression of academic freedom preserves the idea that there are political interests that can, at any point, in the interest of power, subvert equity as a basic good.

Cowen: Our university's leadership declared that the censure was irrelevant and that it would be business as usual on campus. This attitude was offensive, because of how it tried to undermine CAUT's role in holding universities accountable. But the wider geopolitical context of the censure was also important. The censure was unfolding at the same time as the horrendous assaults on Gaza and Sheikh Jarrah, and the connections between the physical violence against Palestinians and the suppression of scholarship on their rights, were hard to ignore.

Interview Entretien

It was wonderful to see a powerful response to the censure because there isn't always a big response when university administrations undermine academic freedom, especially around contentious politics. We worked quickly, without hierarchy or structure, without a plan, and remained organic in how we approached the campaign. Our immediate concern was to make sure that our colleagues honoured the censure, but we were mindful that marginalized groups who already face systemic barriers in the university weren't unduly impacted. So, we also worked carefully, in consultation with CAUT, to help define what an academic censure might look like through an equity lens.

With the censure lifted, what's next?

Newton: I cannot stress enough how important it was for people to see what collective action can achieve in bringing a powerful institution, like the University of Toronto, to heel. I hope the censure has brought home that there are fundamental structural problems at the University in terms of governance, accountability, the way that fundraising functions, and the level of understanding and commitment of the current senior leadership to basic principles of equity.

We can't undo the damage done by the administration, but we need to rebuild the International Human Rights Program and overcome the structural issues that are a threat to academic freedom and shape the lives of academic staff and students. Until we make fundamental

transformations toward collegial governance not just at U of T but at other institutions as well, we will continue to see crises like these because an institution that is governed according to principles rooted in white privilege is not an institution that is capable of reform and accountability.

Cowen: The U of T administration said it would never reoffer the position to Dr. Azarova but massive mobilization made it happen. This is a victory, which we must, of course, mark and celebrate. CensureUofT recently hosted an event, which we titled playfully, but also with some seriousness, *Can't Stop. Won't Stop*, to signal that the work is not done. There are systemic issues made evident by the censure that weren't and couldn't be fully addressed by [the censure]. The decline of public funding of post-secondary institutions puts universities in a position where they are courting donors and, on the one hand, publicly professing a deep commitment to academic freedom, but on the other hand, running the institution in ways that consistently threaten and undermine academic freedom.

At U of T, we will continue to be a voice against institutional racism and the role of donors in the administration's decision-making processes. We are also invested in ongoing work to ensure that scholarship on Palestine not only continues to be undertaken but is flourishing on our campus. We are also working with colleagues in other places and sectors, sharing lessons learned and mobilization strategies. ■



Melanie J. Newton is an associate professor who specializes in the history of the Caribbean and the Atlantic World. She is the author of *The Children of Africa in the Colonies: Free People of Color in Barbados in the Age of Emancipation* and numerous scholarly articles on gender, slavery and slave emancipation and Indigenous Caribbean history.



Deborah Cowen is a professor in the Department of Geography & Planning and the author of *The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence in Global Trade and of Military Workfare: The Soldier and Social Citizenship in Canada*. Deborah co-edited *War, Citizenship, Territory and Digital Life in the Global City: Contesting Infrastructures*.

CAREERS ONLINE!

**Academic
Work.ca**

Browse our job postings.

CARRIÈRES EN LIGNE !

**Travail
academique.ca**

Parcourez nos offres d'emploi.

Melanie Newton et Deborah Cowen

Melanie Newton et Deborah Cowen sont membres de [CensureUofT](#), un regroupement de personnel académique de l'Université de Toronto qui s'est constitué après que l'ACPPU a imposé un blâme à l'Université de Toronto en avril 2021. Ce blâme est survenu en réaction à l'embauche avortée de M^{me} Valentina Azarova à titre de directrice du Programme international des droits de la personne à la Faculté de droit après qu'un donateur a exprimé des réserves concernant sa bourse d'études sur Israël et la Palestine. Melanie Newton et Deborah Cowen ont partagé avec le *Bulletin* leurs réflexions sur ce qui a rendu leur action collective si efficace.

Pourquoi était-ce si important pour vous de défendre la liberté académique?

Melanie : La liberté académique est aussi fondamentale que la liberté de presse. On pense souvent que cette liberté ne profite qu'à la carrière de quelques universitaires, mais la pandémie a montré qu'elle est vitale pour que nous puissions vivre dans une société sécuritaire et juste. Il est important d'avoir dans différents domaines de la vie intellectuelle des spécialistes érudits capables de dénoncer et de contextualiser les injustices, et de talonner sans cesse les détenteurs du pouvoir. Nous vivons et travaillons dans des institutions enracinées dans une histoire marquée par le colonialisme, les séquelles du racisme et les inégalités entre les sexes.

Dans le cas de M^{me} Valentina Azarova, nous avons été témoins d'une tentative de limiter la capacité d'une érudite à exercer sa liberté académique de façon utile concernant le conflit israélo-palestinien. Et il était réjouissant de voir que plus de gens étaient informés de ce qui se passait en Israël et en Palestine et pouvaient ainsi établir des liens avec les problèmes qui se posaient dans leurs propres pays. La suppression de la liberté académique préserve l'idée selon laquelle il y a des intérêts politiques qui peuvent, en tout temps, dans l'intérêt du pouvoir, faire en sorte que l'équité ne soit plus considérée comme un bien fondamental. Voilà un énoncé dangereux.

Deborah : Le droit des érudits d'analyser des questions parfois controversées ou complexes pour les employeurs, le gouvernement et les donateurs, entre autres, d'en parler et d'écrire à leur sujet, est fondamental pour la liberté académique. Il y a une corrélation directe entre la lutte contre l'oppression et la capacité de parler de l'oppression. Bon nombre d'entre nous qui nous sommes levés lors de ce blâme avons personnellement ressenti, en tant qu'érudits et êtres humains, qu'il était de notre responsabilité de défendre la liberté académique.

Nombre des érudits les plus actifs dans le cadre de ce blâme viennent des communautés noires, autochtones, allosexuelles, trans et musulmanes qui ont dû défendre leurs propres droits de la personne. Or, lorsque des érudits s'attaquent à la discrimination à l'encontre des noirs dans le cadre de la politique du logement, aux politiques qui créent de la ségrégation au sein des institutions ou aux pratiques d'embauche qui, historiquement, sont discriminatoires envers le corps professoral juif, ils mettent en lumière des inégalités et des injustices par la production de connaissances. Les érudits juifs formaient, en fait, l'un des plus grands groupes à appuyer le blâme dès le départ. Nous étions nombreux à ressentir que notre voix était particulièrement importante au vu des accusations initiales d'antisémitisme dirigées contre le blâme. Ces accusations étaient absurdes et profondément offensantes. Le travail de M^{me} Azarova concernant les questions liées à l'occupation israélienne des territoires palestiniens est parfaitement conforme au droit international, ce dont nombre de juristes israéliens ont attesté. La fondation et les 70 années d'histoire de l'ACPPU sont profondément liées à la lutte contre le racisme systémique, et plus particulièrement contre l'antisémitisme.

Qu'est-ce qui vous a incitées à former CensureUofT?

Melanie : La liberté académique est aussi fondamentale. Tout a commencé à la fin de l'été

2020. Le comité d'embauche, les membres du corps professoral du conseil consultatif du programme international des droits de la personne et d'autres collègues de la faculté de droit se sont levés pour défendre les principes d'éthique et de transparence violés par l'administration de l'université. Jusqu'en avril 2021, les administrateurs de l'université n'ont pas reculé et ont laissé aller les choses si loin que l'ACPPU a pu obtenir l'information nécessaire pour intervenir [et imposer le blâme]. À ce moment-là, certains d'entre nous avons communiqué avec des collègues de la faculté de droit pour nous opposer à l'utilisation d'événements notoires organisés par les administrateurs de l'université avec d'éminents orateurs noirs, dont l'ancienne gouverneure générale Michaëlle Jean et l'ancienne députée Celina Caesar-Chavannes, comme couverture pour prouver leur engagement envers la lutte contre le racisme, une fois le blâme imposé.



La suppression de la liberté académique préserve l'idée selon laquelle il y a des intérêts politiques qui peuvent, en tout temps, dans l'intérêt du pouvoir, faire en sorte que l'équité ne soit plus considérée comme un bien fondamental.

Il est encourageant de voir que tant de personnes ont compris que les enjeux centraux découlent du racisme institutionnel et de la nature structurelle de l'exclusion qui survient dans les institutions de la société canadienne et du monde entier.

Deborah : Les dirigeants de notre université ont déclaré que ce blâme n'avait pas lieu d'être et que les choses allaient continuer comme d'habitude sur le campus. Ils faisaient ainsi preuve de mépris parce que, par leur attitude, ils tentaient de saper le rôle de l'ACPPU de faire en sorte que les universités répondent de leurs actes. Mais le contexte géopolitique plus vaste du blâme était aussi important. En effet, comme ce blâme est intervenu parallèlement aux terribles assauts de Gaza et de Sheikh Jarrah, il était difficile d'ignorer les liens entre les violences physiques perpétrées à l'encontre des Palestiniens et la suppression des bourses d'études sur leurs droits.

Il était fantastique de voir une réaction si énergique vis-à-vis du blâme, parce que la réaction n'est pas toujours vive lorsque les administrateurs d'une université méprisent la liberté académique, surtout dans le contexte d'un contentieux politique. Nous avons agi rapidement, sans hiérarchie ni structure, sans plan, et nous avons conservé notre dynamisme dans notre approche de la campagne. Notre préoccupation immédiate était de veiller à ce que nos collègues tiennent compte du blâme, mais nous avons gardé présent à l'esprit qu'il fallait éviter que les groupes marginalisés déjà confrontés à des obstacles systémiques dans le milieu universitaire soient indûment touchés. Nous avons donc aussi tenté, en consultation avec l'ACPPU et avec doigté, de définir ce à quoi doit ressembler un blâme académique du point de vue de l'équité.

Une fois le blâme levé, quelle est la prochaine étape?

Melanie : Je ne peux pas suffisamment souligner la mesure dans laquelle il était important pour les gens de voir ce qu'une action collective peut faire afin de mettre à genoux une puissante institution, comme l'Université de Toronto. J'espère que ce blâme aura permis de constater qu'il y a des problèmes structurels fondamentaux à l'université en termes de gouvernance et de reddition de comptes ainsi qu'en ce

qui concerne la façon dont les fonds sont levés et le niveau de compréhension et d'engagement des cadres supérieurs vis-à-vis des principes fondamentaux de l'équité.

Nous ne pouvons pas annuler les dommages causés par l'administration, mais nous devons reconstruire le programme international des droits de la personne et remédier aux enjeux structurels qui constituent une menace pour la liberté académique et qui façonnent la vie du personnel et des étudiants académiques. Tant que nous ne procéderons pas à des transformations de fond en vue de la gouvernance collégiale, non seulement à l'Université de Toronto, mais aussi dans d'autres institutions, nous continuerons à voir des crises de ce genre, parce qu'une institution régie selon des principes enracinés dans des privilèges réservés aux blancs n'est pas une institution responsable capable de procéder à des réformes.

Deborah : Les administrateurs de l'Université de Toronto avaient dit qu'ils n'offriraient plus jamais le poste à M^{me} Azarova, mais une mobilisation massive a eu raison de leur décision. Il s'agit d'une victoire, que nous devons, bien sûr, marquer et célébrer. CensureUofT a récemment organisé un événement, que nous avons intitulé en plaisantant, mais aussi avec sérieux, *Can't Stop, Won't Stop* (nous irons jusqu'au bout) pour indiquer que le travail n'est pas terminé. Ce blâme a mis en lumière des problèmes systémiques, auquel il [le blâme] ne pouvait pas ou pas entièrement remédier. La baisse du financement public des établissements postsecondaires oblige les universités à courtiser des donateurs, ce qui fait que, d'une part, ils professent publiquement un profond engagement envers la liberté académique, mais, d'autre part, dirigent l'institution d'une façon qui menace et sape constamment cette même liberté académique.

À l'Université de Toronto, nous continuerons de lutter contre le racisme institutionnel et le rôle des donateurs dans le cadre des processus de prise de décisions des administrateurs. Nous nous employons

aussi à assurer que la bourse d'études sur la Palestine non seulement continue d'être lancée, mais porte beaucoup de fruits sur notre campus. Nous travaillons aussi avec des collègues d'autres endroits et d'autres secteurs, avec lesquels nous partageons des leçons apprises et des stratégies de mobilisation. ■



Melanie J. Newton est professeure adjointe; elle se spécialise dans l'histoire des Caraïbes et du monde atlantique. Elle est l'auteure de l'ouvrage intitulé *The Children of Africa in the Colonies: Free People of Color in Barbados in the Age of Emancipation* et de nombreux articles scientifiques sur l'égalité des sexes, l'esclavage, l'émancipation des esclaves et l'histoire des peuples autochtones des Antilles.



Deborah Cowen est professeure au département de géographie et d'aménagement du territoire; elle est l'auteure des ouvrages intitulés *The Deadly Life of Logistics: Mapping Violence in Global Trade* et *Military Workfare: The Soldier and Social Citizenship in Canada*. M^{me} Cowen a copublié les ouvrages intitulés *War, Citizenship, Territory et Digital Life in the Global City: Contesting Infrastructures*.

Are you retiring? Vous prenez votre retraite?

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

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

www.caut.ca

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

Sign up today
Inscrivez-vous maintenant
\$50 /year
/an

 CAUT
ACPPU



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