

Vol 68 N° 8  
November 2021 novembre

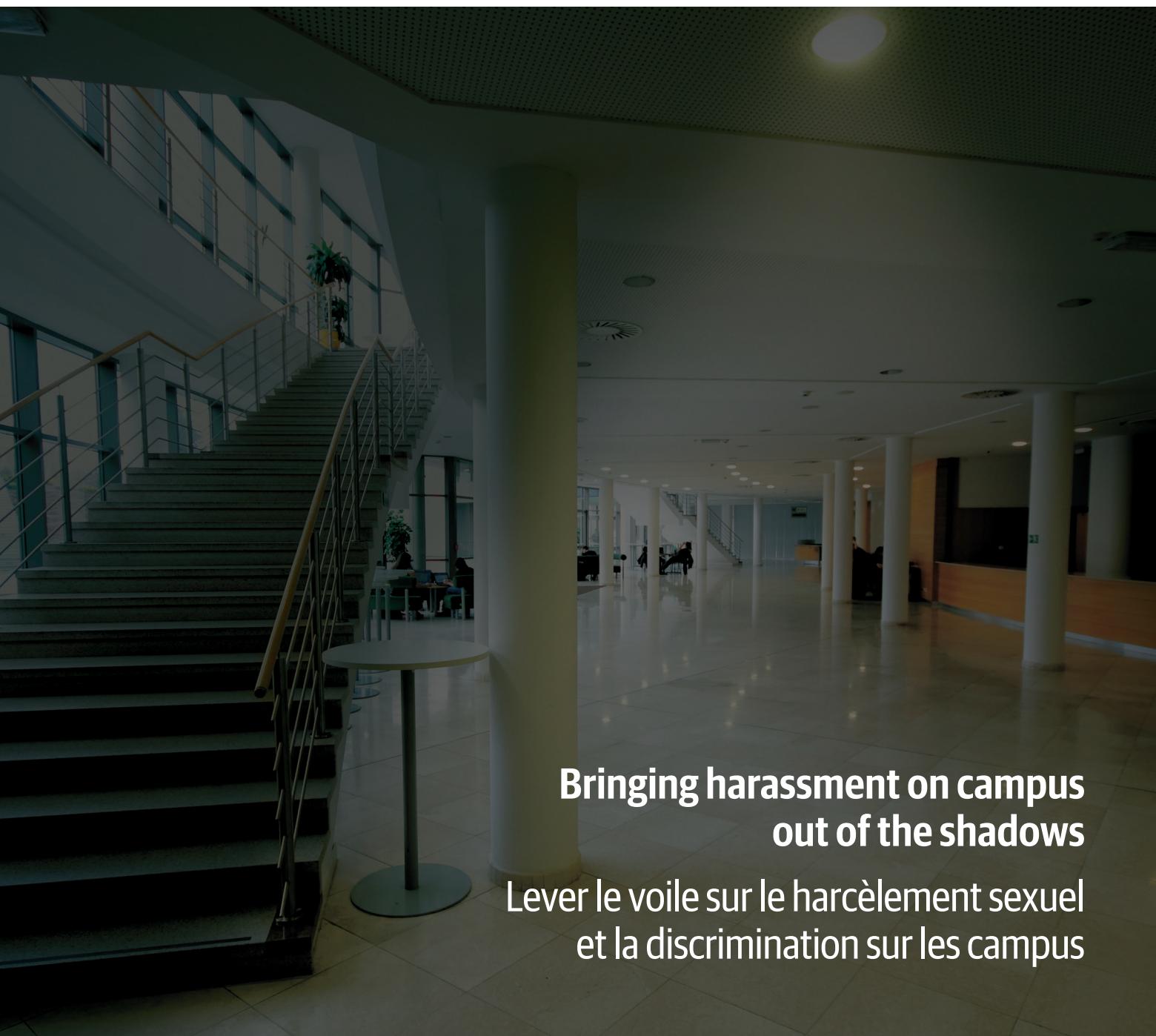
Canada's voice for academics  
La voix des universitaires canadiens



# bulletin

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

[www.ACPPU.ca](http://www.ACPPU.ca)

A dark, semi-transparent background image showing a modern university interior. On the left, a wide staircase with a metal railing leads up. In the center, a large, open lobby with a polished floor and several white columns. The ceiling has a grid of recessed lights. A small potted plant sits on a circular table in the foreground.

**Bringing harassment on campus  
out of the shadows**

**Lever le voile sur le harcèlement sexuel  
et la discrimination sur les campus**

# 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 Jaegher

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

**Advertising / Publicité /**  
Rosa Laboccetta (ads@caut.ca)

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

**Graphic Design / Graphisme /**  
Christie Witt

**Contributors / Contributeurs /**  
Becky Rynor Mafoya Dossoumon Rachel Vincent  
Geneviève Charest Rebecca Ruth Gould Marc Schroeder

**Editorial Board / Comité de rédaction /**  
Brenda Austin-Smith Peter McInnis  
James Compton David Robinson  
Justine De Jaegher Yalla Sangaré

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

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

**Average distribution / Tirage moyen /** 48,500

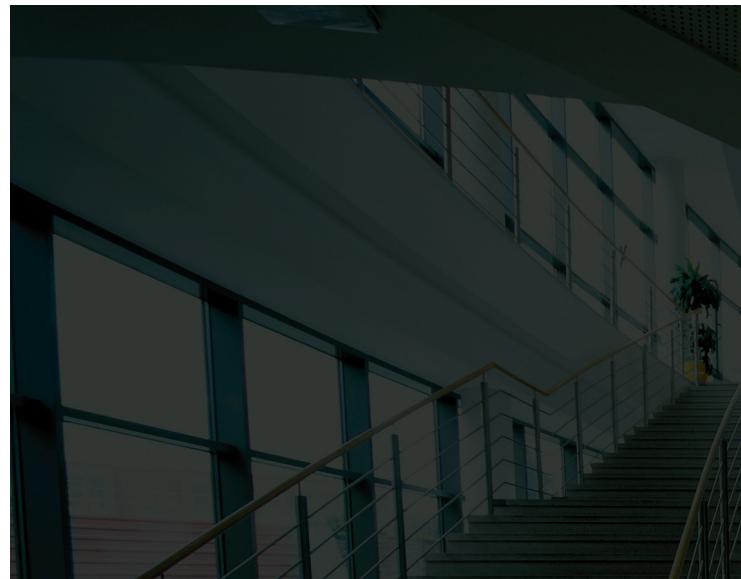
**Copyright /**  
Reproduction without written permission by the publisher and author is forbidden. Copyright in materials submitted to the publisher and accepted for publication remains with the author, but the publisher may choose to translate and/or reproduce them in print and electronic form. All 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

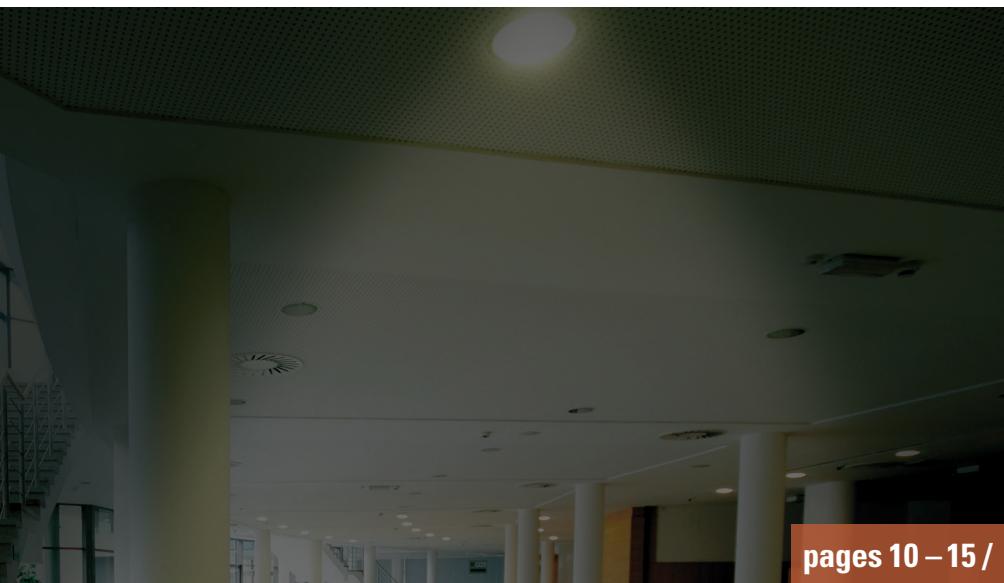
**10–15 /**

**Bringing harassment on campus out of the shadows**

**Lever le voile sur le harcèlement sexuel et la discrimination sur les campus**

Cover/Couverture: iStock.com / KellyISP  
Page 7: iStock.com / flytosky11  
Page 16: rrgould.hcommons.org  
Page 20: © Concordia University





pages 10 – 15 /



pages 20 – 22 /

ALSO IN THIS ISSUE  
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4 /

BY THE NUMBERS  
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE  
**At a glance: Young Canadians  
(ages 25–34) and education**  
Coup d'œil : Les jeunes  
Canadiennes et Canadiens  
(de 25 à 34 ans) et l'éducation

5 – 6 /

PRESIDENT'S MESSAGE  
LE MOT DE LA PRÉSIDENTE  
**Two-eyed seeing: The work  
of decolonizing the academy**  
Une « vision à deux yeux » de  
la décolonisation

7 – 9 /

NEWS  
ACTUALITÉ

9 /

CAUT STAFF APPOINTMENTS  
NOMINATIONS AU SEIN DE L'ACPPU

16 – 19 /

COMMENTARY  
TRIBUNE LIBRE  
**Free speech and double standards**  
Liberté d'expression et double standard  
**Starvation diet for PSE in Alberta**  
Affamé - Le postsecondaire en Alberta

20 – 22 /

INTERVIEW  
ENTRETIEN  
**Steven High**

ERRATUM

In the October Issue of the *Bulletin*, we misidentified Deb Cowen as Deb Cowan, professor of Geology and Planning. Deb Cowen is a professor of Geography and Planning. We sincerely apologize for this mistake.

Un article du numéro d'octobre du *Bulletin* citait à tort Deb Cowen, professeure de géologie et d'aménagement, alors qu'il aurait dû s'agir de Deb Cowen, professeure de géographie et d'aménagement. Toutes nos excuses pour cette erreur.

# By the numbers Statistiques sous la loupe

## At a glance: Young Canadians (ages 25-34) and education / Coup d'œil : Les jeunes Canadiensnes et Canadiens (de 25 à 34 ans) et l'éducation

### Likelihood of completing a post-secondary education / Probabilité de terminer des études postsecondaires

■ Young Canadians / Jeunes Canadiensnes et Canadiens ■ Previous Generations / Les générations précédentes



Young women are 10% more likely to earn a university degree than young men (44% vs 33%)

Les jeunes femmes ont 10 % de plus de probabilité d'obtenir un diplôme universitaire que les jeunes hommes (44 % c. 33 %)



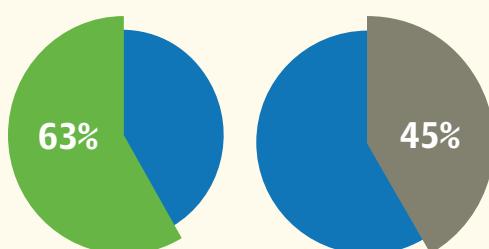
Young women are 4% more likely to have a master's degree or doctorate as their highest level of education than young men (13% vs 9%)

Les jeunes femmes ont 4 % de plus de probabilité d'obtenir une maîtrise ou un doctorat comme niveau de formation le plus élevé que les jeunes hommes (13 % c. 9 %)

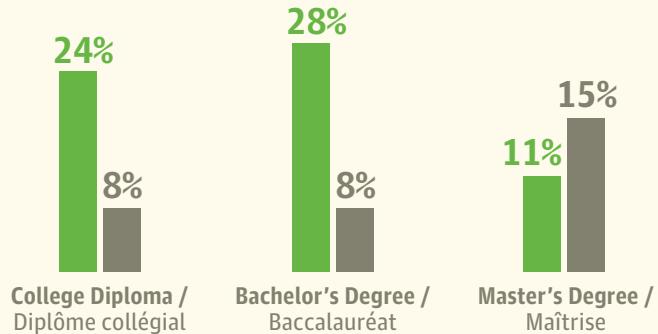
### Comparison between young Canadians and their counterparts in other Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) countries / Comparaison entre les jeunes Canadiensnes et Canadiens et leurs homologues d'autres pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

■ Young Canadians / Jeunes Canadiensnes et Canadiens ■ OECD countries / Pays de l'OCDE

#### Likelihood of completing a post-secondary education Probabilité de terminer des études postsecondaires



#### Level of educational attainment Niveau de scolarité atteint



Source: Portrait of Youth in Canada: Data Report, 2021 / Source: Portrait des jeunes au Canada : Rapport statistique, 2021

## President's message Le mot de la présidente

# Two-eyed seeing: The work of decolonizing the academy

by BRENDA AUSTIN-SMITH



The inaugural National Day of Truth and Reconciliation this past September brought to mind on-going efforts to

Indigenize post-secondary education in this nation of nations. Guided by the recommendations of the Truth and Reconciliation Commission (TRC)—specifically recommendations #62 and #63—many post-secondary institutions have taken up the work of examining their curricula, their systems of governance, and their methods of instruction to decolonize and Indigenize both what is post-secondary education (PSE) is and how it operates.

But what does Indigenizing the academy actually mean, and how do we, as treaty people, achieve this goal? The conversations about what colleges and universities should and could do to fulfill the TRC calls to action offer many answers. First among them is realizing that Indigenizing PSE is a process, one that begins by recognizing the colonizing history of education itself. As David Newhouse, Chair of the Chanie Wenjack School for Indigenous Studies at Trent, wrote in the June 2016 CAUT *Bulletin*, PSE has often served “as another instrument of assimilation.” Universities and colleges extended the project of residential schools to eradicate Indigenous knowledge, languages, and traditions in the name of teaching and learning.

Undoing the legacies of that history through Indigenization can take several forms. Critical is recruiting First Nations, Inuit, and Métis scholars, support staff, and students. CAUT policy, for example, calls for the permanent expansion of the Indigenous academic staff complement at PSE through peer-directed hiring processes. Once these academics are appointed, institutions must provide appropriate career training and support to ensure

fairness in the retention and promotion of Indigenous academics. This should include opportunities to maintain relationships with home communities, lands, and waters.

Central to the ongoing support of Indigenous academic staff is also the recognition of culturally appropriate publication venues, community service, and participation in the sharing of Indigenous knowledge and languages as activities that count toward tenure and promotion. These changes may require academic staff associations to push for amendments to relevant articles in agreements to ensure equitable policies and practices.

Indigenization also means providing spaces within the institution for feasts and powwows and making provisions for student support. This support includes the presence of Elders, and time and space for specific graduation ceremonies. On the main campus of my university, for example, Migizii Agamik houses Indigenous Student Centre advisors and provides access to (among other things) library resources through a portal staffed by a Métis librarian.

Examining curricula and programs to ensure students learn about Indigenous peoples and cultures is another step toward reconciliation through the process of Indigenization. The University of Winnipeg was one of the first universities to approve an Indigenous Course Requirement, something many more institutions have developed. Several institutions have fostered the design of Indigenous graduation stoles and regalia to celebrate Indigenous identity and heritage at these significant events. These gestures contribute to visibility and change.

It is not sufficient, though, to bring Indigenous scholars and students into an institution that does not alter aspects of its character in response to their presence. Priscilla Settee, Chair of

CAUT’s Aboriginal Post-Secondary Education Working Group, warns against the additive model of Indigenization (“Add Indigenous people, and stir”) in a 2018 *Maclean’s story* on this issue. Real change is critical, which means placing Indigenous ways of knowing in the core research and teaching spaces of PSE. In that same *Maclean’s* article, Newhouse uses the Mi’kmaw concept of “two-eyed seeing”: combining the best of Western knowledge and—led by Indigenous elders—the best of Indigenous knowledge. Creating a place for Indigenous scholarship “rooted in traditional Indigenous thought” is key for David Newhouse in his *CAUT Bulletin* piece. Newhouse sees the ability to decide for oneself what counts as a scholarly problem, as well as the approach, the analysis, and the sharing of the results of that inquiry, as the mark of an Indigenized university.

For some, these changes awaken worry that recognizing and incorporating Indigenous knowledge could somehow damage the quality of PSE institutions. This apprehension is an example of institutional fragility, the fear that introducing different ways of knowing into the working and thinking space of a college or university will weaken it. But as David Newhouse’s *Bulletin* article stresses, universities and colleges are not immutable. He uses the Haudenosaunee theory of “extending the rafters” to describe how institutions have already changed over the centuries to include all kinds of knowledge and experience into research, teaching, and service.

The presence of Indigenous knowledge in the academy will not destroy post-secondary education but make it more inclusive and resilient. We are all called upon to help extend these rafters, to do this good work in what the Anishinaabe call a good way. ■

# Une « vision à deux yeux » de la décolonisation

par BRENDA AUSTIN-SMITH

La première Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui a eu lieu en septembre dernier, rappelle les efforts continus déployés dans cette nation de nations en vue d'autochtoniser l'enseignement postsecondaire. S'inspirant des recommandations de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, et plus particulièrement des recommandations 62 et 63, de nombreux établissements postsecondaires ont entrepris d'examiner leurs programmes d'études, systèmes de gouvernance et méthodes d'enseignement dans le but d'assurer à la fois la décolonisation et l'autochtonisation de la nature et du fonctionnement de l'éducation postsecondaire.

Mais qu'entend-on réellement par « autochtonisation du milieu académique »? Que signifie l'expression et comment y parvenons-nous, en tant que personnes visées par les traités? Les conversations amorcées sur la façon dont les collèges et universités pourraient et devraient donner suite aux appels à l'action de la Commission offrent de nombreuses réponses. Premièrement, il importe de reconnaître le passé colonisateur de l'éducation elle-même. Comme l'indiquait en 2016 dans le *Bulletin* de l'ACPPU le président de la Chanie Wenjack School for Indigenous Studies de l'Université Trent, David Newhouse, l'éducation postsecondaire a souvent servi d'instrument d'assimilation. Les universités et les collèges ont poursuivi le travail débuté dans les pensionnats en vue d'éliminer le savoir, les langues et les traditions autochtones au nom de l'enseignement et de l'apprentissage.

Le rejet de cet héritage par l'autochtonisation peut prendre plusieurs formes. Avant tout, cependant, il doit passer par le recrutement de penseurs, d'employés de soutien et d'étudiants issus des Premières Nations et des communautés inuites et métisses. La politique de l'ACPPU, par exemple, réclame l'expansion permanente de la taille de l'effectif académique autochtone des établissements postsecondaires par l'entremise de processus d'embauche menés par des pairs. Les enseignants autochtones nommés par établissements doivent ensuite obtenir la formation et les soutiens professionnels requis pour assurer leur maintien en poste et leur avancement, et faire en sorte qu'ils

puissent préserver leurs liens avec leurs collectivités, leurs terres et leurs eaux.

Au cœur du soutien continu accordé au personnel académique autochtone doivent aussi figurer la reconnaissance des organes de publication et services communautaires appropriés sur le plan culturel et l'inclusion de la transmission du savoir et des langues autochtones aux facteurs de titularisation et d'octroi de promotions. Pour assurer l'apport des changements nécessaires à ce chapitre, les associations de personnel académique pourraient devoir faire pression pour que soient modifiés les articles pertinents des conventions collectives touchant les pratiques et politiques équitables.

L'autochtonisation signifie aussi de créer des espaces au sein des établissements où organiser des fêtes et des pow-wow, et de prendre des dispositions pour assurer le soutien des étudiants. Ce soutien inclut l'accès à des aînés et l'occasion de participer sur place à des cérémonies de diplomation adaptées. Dans le campus principal de mon université, par exemple, le centre de soutien aux étudiants autochtones du Migizii Agamik met des conseillers et des ressources documentaires (entre autres) à la disposition des étudiants. L'accès aux ressources documentaires s'effectue par l'entremise d'un portail géré par une ou un bibliothécaire d'ascendance métisse.

La réconciliation par l'autochtonisation passe également par l'examen du curriculum et des programmes d'études afin de veiller à ce que les étudiants développent leurs connaissances des peuples et cultures autochtones. L'Université de Winnipeg a été l'une des premières universités à approuver une exigence de cours relative aux peuples et cultures autochtones, une initiative depuis reprise par de nombreuses universités. Plusieurs établissements ont favorisé la conception de tenues et d'étoiles particulières pour célébrer l'identité et l'héritage autochtones durant les cérémonies de collation des grades. Ces gestes accroissent la visibilité du fait autochtone et favorisent le changement.

Cependant, il n'est pas suffisant d'intégrer des penseurs et des étudiants autochtones dans un établissement qui ne modifie pas certaines de ses caractéristiques pour leur faire une place. En 2018, dans un article de

la revue *Maclean's* qui portait sur la question, la présidente du Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones de l'ACPPU, Priscilla Settee, mettait en garde contre le modèle de l'autochtonisation par addition (« incorporez des Autochtones et mélangez »). Il est essentiel d'apporter un changement réel en intégrant les modes de connaissance autochtones aux espaces centraux de recherche et d'enseignement des établissements postsecondaires. Dans l'article de *Maclean's*, David Newhouse reprend le concept mi'kmaq de « vision à deux yeux » pour prôner le jumelage du meilleur savoir occidental et, sous la direction d'aînés autochtones, du meilleur savoir autochtone. Comme l'indique David Newhouse dans le *Bulletin* de l'ACPPU, la création d'un espace d'érudition autochtone « puisant ses racines dans la pensée autochtone traditionnelle » est essentielle. Pour lui, la capacité d'établir soi-même ce qui constitue un problème d'érudition, et comment l'aborder, l'analyser et mettre en commun les résultats de son enquête, est la marque d'une université autochtonisée.

Certaines personnes se préoccupent de la reconnaissance et de l'intégration du savoir autochtone dans l'espace académique, y voyant un risque d'atteinte à la qualité de l'éducation postsecondaire. Cette appréhension est un exemple de fragilité organisationnelle qui s'exprime par la crainte que l'intégration de différents modes de connaissance dans l'espace de travail et d'érudition d'un collège ou d'une université ne fragilise l'établissement. Mais comme le souligne l'article de David Newhouse, les universités et les collèges ne sont pas immuables. Le penseur utilise la théorie du prolongement des chevrons des Haudenosaunee dans le but de décrire la façon dont les établissements ont déjà évolué au fil des siècles pour inclure une multitude de savoirs et d'expériences à l'enseignement, aux recherches et aux services.

La prise en compte du savoir autochtone dans le milieu académique ne détruira pas l'éducation postsecondaire. Au contraire, elle la rendra plus inclusive et résiliente. Le prolongement des chevrons nous concerne tous. Nous devons faire ce bon travail de la bonne manière, comme dit la tradition anishinaabe. ■

## New report challenges Alberta's plan for PSE

The Government of Alberta's planned cuts to post-secondary education will have a "radical and perhaps even dangerous impact" on the province's universities and colleges. This is the finding of a [report](#) released in October by the [Parkland Institute](#) written by University of Lethbridge professors Trevor Harrison and Richard Mueller.

The Parkland report—which was sponsored by the Confederation of Alberta Faculty Associations (CAFA) along with CUPE Alberta and AUPE Local 52—squares off against [Alberta 2030: Building Skills for Jobs](#), the province's 10-year plan to shift the focus of higher education to job skills and training.

"We have a provincial government that does not understand what universities and colleges are for: to educate the populace for career opportunities and enrich their lives," said Kevin Kane, President of CAFA and a professor at the University of Alberta. "Instead, they want to co-opt post-secondary institutions for narrow corporate interests, to train people for entry-level jobs—and save corporations money."

The Parkland report challenges the analysis of the 2019 MacKinnon report on Alberta's finances, which provided the rationale for dramatic cuts to public services and formed the basis for many of the assumptions in *Alberta 2030*.

"They claim we pay more than Quebec, Ontario and British Columbia on post-secondary education," said Kane. "But, in fact, the Parkland report offers a competent analysis of existing data to show that Alberta spends less, not more."

Kane said that Alberta's planned cuts to post-secondary education not only impact the quality of education but will also weaken research and long-term economic viability for the province.

"Discovery research is the vital pipeline that allows us to get a leg up on the competition to make major breakthroughs which may have economic benefits for the province," said Kane. "That is not the way forward according to *Alberta 2030*, which de-emphasizes basic or discovery research in favour of short-term commercial development."

The Parkland report projects that the \$430-million projected cut to the post-secondary education budget in the province's plan will result in much higher costs for students. The authors note that there is no plan to add the anticipated 40,000 student spaces the system will need to bring Alberta's participation rate in PSE up to the national average.

Kane lauded the Parkland report for advocating for reinvestment in post-secondary education, as well as a "new model of democratic and collegial governance" which would allow for a greater participation of faculty and staff in decision-making—including budgeting—and restrict the power and influence of corporate interests. ■

## ORGANIZING FOR CLIMATE ACTION



A CAUT course for associations with a focus on organizing campaigns and collective bargaining for climate action.

Climate change is the pressing challenge of our generation, and academic staff associations can play a leading role in making our universities and colleges more sustainable.

Credit: Joshua Benson photo

This course includes an online module and a webinar on December 9 from 12 to 3 p.m. ET.  
Talk to your association about registering today.

## AAUP investigates structural racism at University of North Carolina

The American Association of University Professors (AAUP) will be releasing a report in early 2022 with the results of an investigation into structural racism and alleged violations of shared governance in the University of North Carolina (UNC) system.

Earlier this fall, AAUP announced that a [special committee](#) will be looking into the UNC Board of Trustees' widely publicized mishandling of the tenure case of the Pulitzer Prize-

winning *New York Times* journalist, Nikole Hannah-Jones. The controversy over her conflict with UNC sparked a national debate related to race and academic freedom. Hannah-Jones's work on the ground-breaking 1619 Project has become a lightning rod for highly politicized debates around US history and slavery.

The AAUP noted that the committee will also consider "the influence of the gerrymandered state legislature on the systemwide board of governors and campus boards of trustees and look at how the use of political pressure has obstructed meaningful faculty participation in the UNC system." ■

## Un nouveau rapport remet en question le plan de l'Alberta pour l'éducation postsecondaire

Les coupes prévues par le gouvernement de l'Alberta dans l'enseignement postsecondaire auront un « impact radical et peut-être même dangereux » sur les universités et les collèges de la province. C'est là la conclusion d'un [rapport](#) publié en octobre par les professeurs Trevor Harrison et Richard Mueller du [Parkland Institute](#) de l'Université de Lethbridge.

Le rapport, parrainé par la Confederation of Alberta Faculty Associations (CAFA), le SCFP Alberta et la section locale 52 du Syndicat de la fonction publique de l'Alberta, remet en question le plan décennal de la province, [Alberta 2030: Building Skills for Jobs](#), qui vise à réorienter l'enseignement supérieur

vers les compétences professionnelles et la formation.

« Notre gouvernement provincial ne comprend pas à quoi servent les universités et les collèges, a déclaré Kevin Kane, président de la CAFA et professeur à l'Université de l'Alberta. Ils servent à éduquer la population en vue de possibilités de carrière et à enrichir leur vie. Notre gouvernement veut plutôt coopter les établissements d'enseignement postsecondaire en faveur d'intérêts commerciaux étroits, former des gens à des emplois de premier échelon, et faire économiser de l'argent aux entreprises. »

Le rapport du Parkland Institute s'élève contre l'analyse du rapport MacKinnon de 2019 sur les finances de l'Alberta, lequel a justifié les coupes brutales dans les services publics et servi de base à de nombreuses hypothèses dans le cadre de l'initiative *Alberta 2030*.

« Le gouvernement prétend que nous payons plus que le Québec, l'Ontario et la Colombie Britannique pour l'enseigne-

## S'ORGANISER POUR LUTTER CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Un cours offert par l'ACPPU qui explore comment nos associations peuvent s'organiser pour s'attaquer aux changements climatiques par des campagnes et dans le cadre du processus de négociation collective.

Credit: Joshua Berzon photo

Le changement climatique est le défi urgent de notre génération et les membres du personnel académique peuvent jouer un rôle de chef de file pour rendre nos universités et collèges plus respectueux de l'environnement.

Ce cours comprend un module en ligne et un webinaire le 9 décembre, de 12 h à 15 h (HE).

Parlez-en à votre association et inscrivez-vous dès aujourd'hui!

ment postsecondaire, insiste M. Kane. Mais en fait, le rapport du Parkland Institute propose une analyse compétente des données existantes pour montrer que l'Alberta dépense moins, pas plus. »

Ce dernier a dit que les coupes auxquelles l'Alberta entend procéder dans l'enseignement postsecondaire ont non seulement un impact sur la qualité de l'enseignement, mais affaiblissent également la recherche et la viabilité économique à long terme de la province.

« La recherche axée sur la découverte est un volet essentiel qui nous permet d'avoir une longueur d'avance sur la concurrence afin de faire des avancées majeures qui pourraient avoir des avantages économiques pour la province, a précisé M. Kane. Selon le plan *Alberta 2030*, ce n'est pas la voie à suivre : il délaissé la recherche fondamentale ou axée sur la découverte en faveur d'un développement commercial à court terme. »

Le rapport prévoit que la réduction de 430 millions de dollars du budget de l'enseignement postsecondaire prévue dans le plan de la province entraînera des coûts beaucoup plus élevés pour les étudiants. Les auteurs notent que le gouvernement n'a pas l'intention d'ajouter les 40 000 places d'étudiants dont le système aura besoin pour porter le taux de participation à l'éducation postsecondaire en Alberta au niveau de la moyenne nationale.

M. Kane a salué le rapport du Parkland Institute qui préconise le réinvestissement dans l'enseignement postsecondaire, ainsi qu'un « nouveau modèle de gouvernance démocratique et collégiale » qui permettrait une participation accrue des professeurs et du personnel à la prise de décisions, notamment

sur le budget, et limiterait le pouvoir et l'influence des intérêts commerciaux. ■

## L'AAUP enquête sur le racisme structurel à l'Université de la Caroline du Nord

L'American Association of University Professors (AAUP) publierà en début d'année 2022 un rapport contenant les résultats d'une enquête sur le racisme structurel et les violations présumées de la gouvernance partagée dans le système de l'Université de la Caroline du Nord.

Plus tôt cet automne, l'AAUP a annoncé qu'un comité spécial se pencherait sur la mauvaise gestion, largement médiatisée, par le conseil d'administration de l'Université de la Caroline du Nord, du dossier de titularisation de la journaliste du *New York Times* Nikole Hannah-Jones, lauréate du prix Pulitzer. La controverse sur son conflit avec l'Université de la Caroline du Nord a déclenché un débat national lié à la question raciale et à la liberté académique. Le travail de M<sup>e</sup> Hannah-Jones sur l'ambitieux projet 1619 a suscité des débats très politisés sur l'histoire des États-Unis et l'esclavage.

L'AAUP a indiqué que le comité considérera également « l'influence de la législature politiquement manipulée de l'État sur les conseils d'administration du système et des campus et examinera comment l'utilisation de la pression politique a entravé une participation significative du corps enseignant dans le système de l'Université de la Caroline du Nord ». ■

## CAUT staff appointments Nominations au sein de l'ACPPU

### Avril Dymond

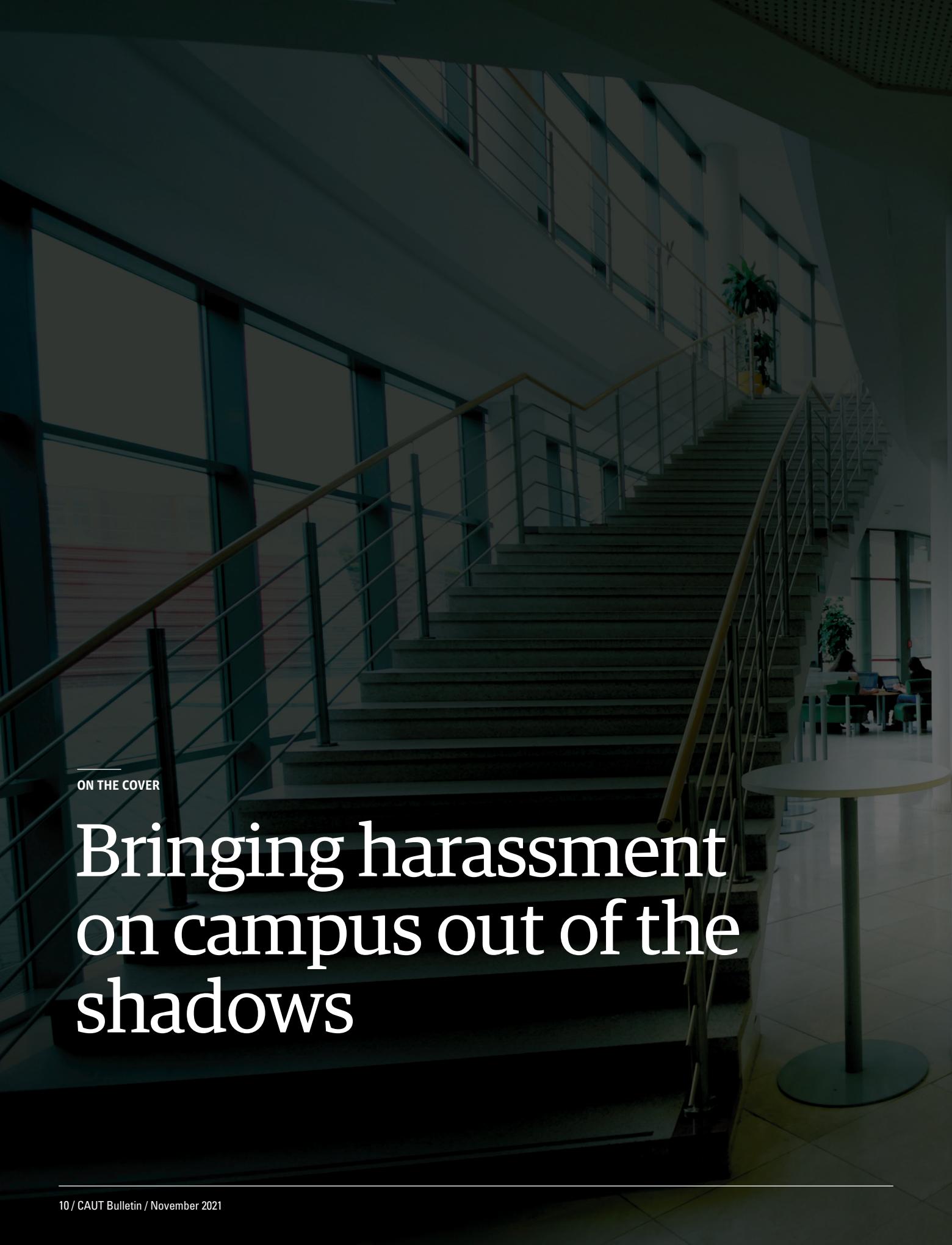
LEGAL OFFICER / CONSEILLÈRE JURIDIQUE



CAUT is pleased to announce that Avril Dymond has been appointed as legal officer. Avril's background includes labour litigation, legal publishing, and public legal education. Most recently, Avril worked as a bilingual grievance officer with the Ontario Public Services Employees' Union (OPSEU/SEFPO) where she coordinated grievances for the academic staff locals at Ontario's twenty-four colleges. Avril earned her Bachelor of Laws at the University of New Brunswick and her Bachelor of Arts at Memorial University. ■

L'ACPPU a le grand plaisir d'annoncer qu'Avril Dymond a été nommée conseillère juridique au sein de l'Association.

M<sup>e</sup> Dymond a de l'expérience dans les domaines des relations de travail ainsi que de l'édition et de la vulgarisation juridiques. Tout récemment, elle a rempli les fonctions d'agent(e) des griefs bilingue auprès du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (OPSEU/SEFPO), où elle a coordonné des griefs pour les sections locales du personnel académique des vingt-quatre collèges de l'Ontario. M<sup>e</sup> Dymond a obtenu son baccalauréat en droit à l'Université du Nouveau-Brunswick et son baccalauréat ès arts à l'Université Memorial. ■

A large, modern staircase with multiple levels. The stairs are made of light-colored wood and have glass railings with metal posts. The background is bright and appears to be an indoor atrium with other parts of the building visible.

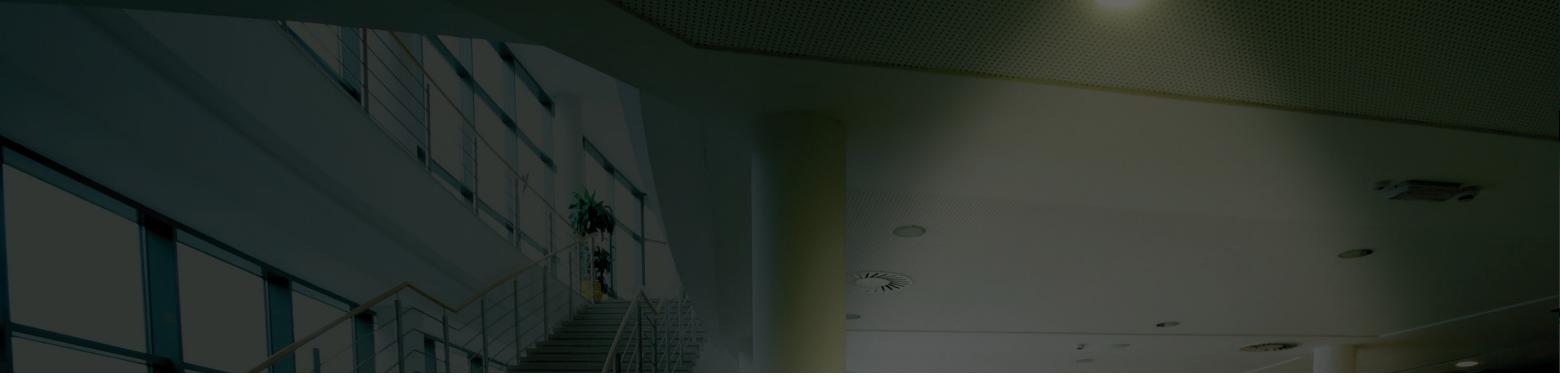
ON THE COVER

# Bringing harassment on campus out of the shadows



EN COUVERTURE

# Lever le voile sur le harcèlement sexuel et la discrimination sur les campus



The chair of the Canadian Union of Public Employees, Local 3902 at the University of Toronto (U of T), says she is “not surprised at all” by the findings of a recent [Statistics Canada study](#) that show harassment and discrimination are serious problems in academia.

“That’s something that academics and support staff have known for a long time,” said Amy Conwell, whose local represents postdoctoral fellows, graduate students, and other contract workers at U of T. She says discrimination and harassment is “systemic, cultural and a well-known secret.”

She points to a recent investigative report by Al Jazeera and covered by the [Toronto Star](#) alleging a former Trinity College provost sexually harassed and had sexual relationships with some of his students.

Conwell says these allegations and the StatsCan findings raise important questions: “Why does academia foster or enable people who are predatory to be in positions of power? And why does academia silence folks who seek to speak out about it?”

The new data on harassment and discrimination is culled from a 2019 survey of approximately 27,000 full- and part-

La présidente du Syndicat de la fonction publique, section locale 3902 de l’Université de Toronto, dit qu’elle n’est pas étonnée des conclusions d’une étude de Statistique Canada selon laquelle le harcèlement et la discrimination sont de graves problèmes dans le monde universitaire.

Aux dires de Mme Amy Conwell, dont la section locale représente les boursiers postdoctoraux, les étudiants de deuxième cycle et autres travailleurs contractuels de l’Université de Toronto, c’est ce que le corps professoral et le personnel de soutien savent depuis longtemps. Selon elle, la discrimination et le harcèlement sont un « secret systémique, culturel et bien connu ».

Elle fait état que, selon un rapport d’enquête récent, publié par Al Jazeera et qui a fait l’objet d’un article dans le [Toronto Star](#), un ancien vice-recteur du Trinity College a harcelé sexuellement certaines de ses étudiantes et a eu des relations sexuelles avec elles.

Selon Mme Conwell, ces allégations et les conclusions de Statistique Canada soulèvent d’importantes questions : Pourquoi le monde universitaire aide-t-il des personnes qui sont des prédateurs à occuper des postes de pouvoir, pourquoi le leur permet-il ? Et pourquoi le milieu universitaire bâillonne-t-il les personnes qui cherchent à en parler ouvertement ?

Les nouvelles données sur le harcèlement et la discrimination sont tirées d’une enquête de 2019 portant sur environ 27 000 membres à plein temps et à temps partiel, professeures

time university faculty, teaching staff, researchers, post-doctoral fellows, doctoral students, and college instructors. Participants were asked to report on incidents of physical violence, unwanted sexual attention/sexual harassment, threats to person, verbal abuse and humiliating behaviour.

Thirty-four per cent of women and 22 per cent of men surveyed reported experiencing some form of harassment or discrimination at work in the preceding 12 months. By comparison, a [2016 StatsCan survey](#) showed 19 per cent of women and 13 per cent of men across all sectors of the economy reported harassment in the previous year.

CAUT President Brenda Austin-Smith says she is dismayed but also not surprised by the findings.

“My dismay is that the academic workplace is still unsafe for so many of our members,” she said.

Austin-Smith notes CAUT’s own research shows that the ranks of the “precariously employed” at post-secondary schools are growing. She says these include “term contracts with no job security, absolutely appalling wages, no benefits, no pension, no access to research grants, with racialized women, Indigenous academics, and academics with disabilities,

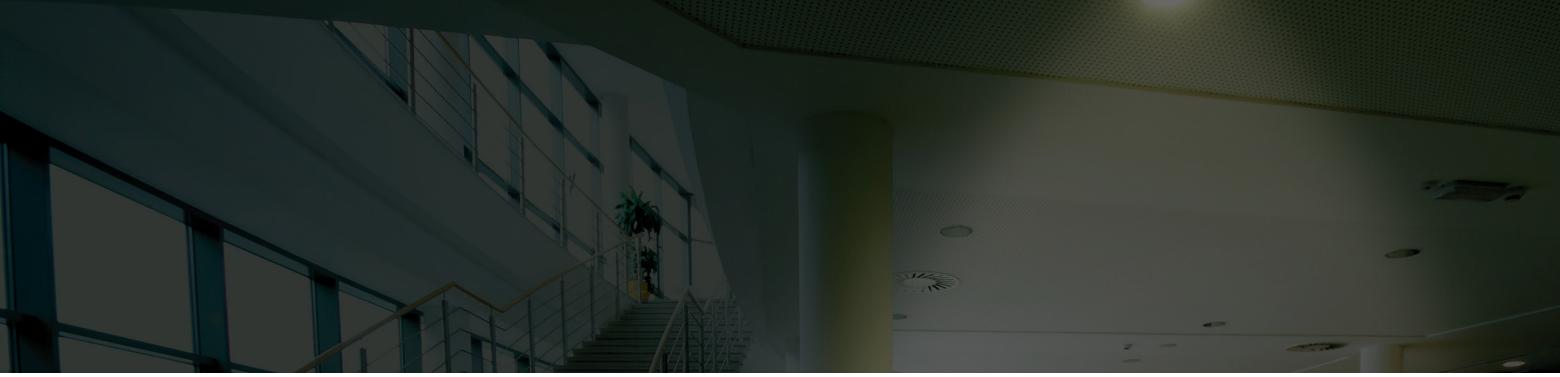
et professeurs d’université, personnel enseignant, chercheurs, boursiers postdoctoraux, étudiants au doctorat et enseignants au niveau collégial. Les participants étaient invités à déclarer les incidents de violence physique, les attentions sexuelles indésirables/le harcèlement sexuel, les menaces personnelles, les agressions verbales et les comportements humiliants.

Trente-quatre pour cent des femmes et 22 pour cent des hommes interrogés ont déclaré avoir fait l’expérience d’une forme ou d’une autre de harcèlement et de discrimination au travail dans les 12 mois précédents. À titre de comparaison, selon une enquête de 2016 de Statistique Canada, 19 pour cent des femmes et 13 pour cent des hommes de tous les secteurs de l’économie déclaraient avoir subi du harcèlement dans l’année précédente.

La présidente de l’ACPPU, Mme Brenda Austin-Smith, se dit consternée, mais également non étonnée de ces constatations.

Je suis consternée que le milieu de travail universitaire demeure non sécuritaire pour tant de nos membres, disait-elle.

Mme Austin-Smith mentionne que les propres recherches de l’ACPPU indiquent que le nombre de personnes « dont l’emploi est précaire » au niveau postsecondaire ne cesse d’augmenter. Cela comprend les employés contractuels pour une période déterminée, qui n’ont aucune sécurité d’emploi, des salaires absolument désastreux, aucun régime d’avantages sociaux, pas de régime de retraite, aucun accès aux bourses de recherche, et les femmes racialisées, les universitaires autochtones ou



over-represented within these ranks. These groups are way more likely to experience harassment because of racism, homophobia and ableism,” she said. The Statistics Canada survey also found over half (52 per cent) of women with disabilities and 45 per cent of Indigenous women reported they experienced harassment and discrimination in academic institutions.

Nick Papatheodorakos, chair of CAUT’s contract academic staff committee, agrees that precarious workers are particularly vulnerable, and that puts their union in the font line of the battle against harassment and discrimination.

“They [contract staff] typically don’t have an office or, if they do, they are sharing it with numerous other people,” he says. “They may be working at multiple institutions, so the union tends to be the base. They will reach out to us and say this happened, is this ok? We become the central point to address these issues, especially for part-time staff.”

Papatheodorakos says it is important to invest in better educating academic staff on what constitutes harassment and discrimination.

“I am a lawyer by practice,” he said. “What always dumb-

handicapés sont surreprésentés dans ces rangs. Selon M<sup>me</sup> Austin-Smith, ces groupes sont beaucoup plus susceptibles de subir du harcèlement par racisme, homophobie ou par de la discrimination fondée sur la capacité physique. Statistique Canada a également constaté dans son enquête que plus de la moitié (52 pour cent) des femmes handicapées et 45 pour cent des femmes autochtones ont mentionné avoir subi du harcèlement et de la discrimination dans les établissements universitaires.

M. Nick Papatheodorakos, président du Comité du personnel académique contractuel de l’ACPPU, reconnaît que les travailleurs précaires sont particulièrement vulnérables, ce qui place leur syndicat en première ligne dans la bataille contre le harcèlement et la discrimination.

Selon lui, le [personnel contractuel] n’a habituellement pas de bureau ou si non, en partage avec de nombreuses autres personnes. Peut-être ces gens travaillent-ils dans de nombreux établissements, de sorte que le syndicat tend à leur servir de base. Ils feront appel à nous et nous diront ce qui leur est arrivé, est-ce correct? Nous devons le point central pour régler ces problèmes, particulièrement pour le personnel à temps partiel.

Selon M. Papatheodorakos, il est important d’investir pour mieux former le personnel universitaire sur ce qui constitue du harcèlement et de la discrimination.

Il précise être avocat de formation et que ce qui le

found me is when somebody comes to me to explain something that happened, and I say to them, ‘you know that’s harassment.’ They don’t even realize it because they’ve become so desensitized to it.”

Papatheodorakos says at Concordia, McGill and Laval universities, the unions work with the institutions to encourage as many members as possible to participate in awareness and sensitivity training programs. Not just once, but through repeated sessions.

“We have obligatory training sessions for full-time, part-time, administrative, and support staff on what is considered acceptable or unacceptable behaviours, boundaries, the legalities and the ethical positions each member has to take,” he noted.

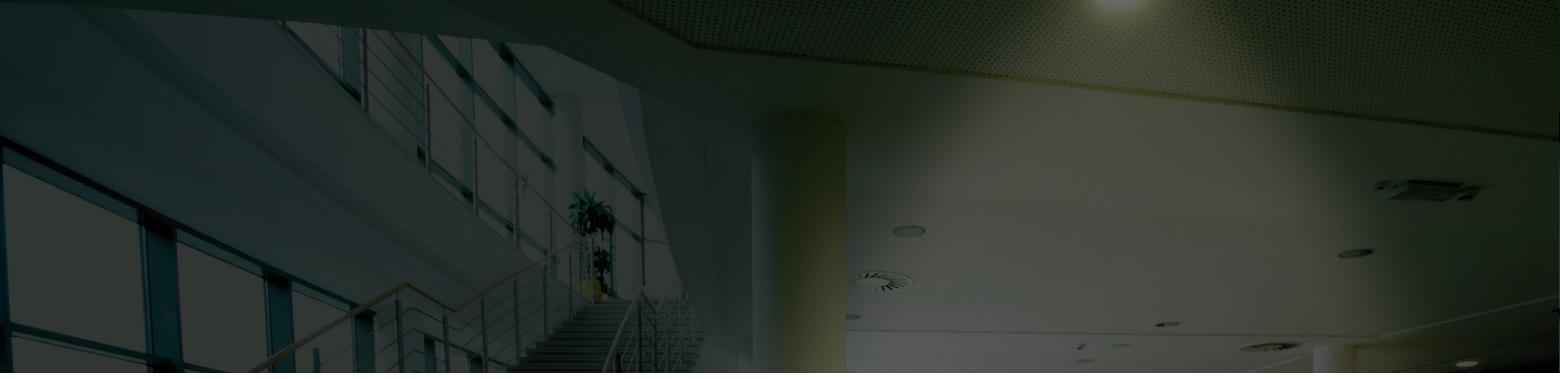
Zaa Joseph, a member of the British Columbia Institution of Technology Faculty & Staff Association (BCIT FSA) and Indigenous advisor, says training, educating and greater awareness are all crucial in preventing harassment and discrimination in academia. However, he would add inclusion to that list. Four in ten Indigenous people teaching or conducting research in post-secondary institutions experienced some form of harass-

sidère toujours, c’est lorsqu’une personne vient le voir pour expliquer quelque chose qui s’est produit et qu’il lui dit « Vous savez, c’est du harcèlement ». Ces personnes ne s’en rendent même pas compte, car elles sont tellement désensibilisées au problème.

M. Papatheodorakos dit qu’à Concordia, McGill et Laval, les syndicats travaillent avec les établissements pour inciter le plus grand nombre possible de membres à participer à des programmes de formation en sensibilisation. Non pas une fois seulement, mais dans des séances répétées.

Il précise qu’il y a, pour le personnel à plein temps, à temps partiel, administratif et de soutien, des séances de formation obligatoires sur ce qui est considéré comme acceptable et inacceptable comme comportement, les limites, les aspects juridiques et les positions déontologiques que chaque membre doit prendre.

M. Zaa Joseph, membre de la British Columbia Institution of Technology Faculty & Staff Association (BCIT FSA) et conseiller autochtone, dit que la formation, l’éducation et une plus grande sensibilisation sont des éléments essentiels pour prévenir le harcèlement et la discrimination dans le milieu universitaire. Par contre, il ajouterait à cette liste l’inclusion. Quatre Autochtones sur 10 qui enseignent ou mènent des recherches dans des établissements postsecondaires ont eu à subir une forme ou une autre de harcèlement, comparativement à moins de trois sur 10 de leurs collègues non autoch-



ment, compared with less than three in ten of their non-Indigenous colleagues. Forty-five per cent of Indigenous women said they experienced harassment compared with 33 per cent of Indigenous men. He finds those numbers—particularly the high number of women respondents—deeply troubling.

“It’s really important to have Indigenous people—First Nations, Metis and Inuit—people of colour, women, people with disabilities, all of the equity-seeking groups included within the association and space being made available for them,” said Joseph. “Equity planning, policies and procedures, knowing about Indigenous rights such as the United Nations Declaration of Rights for Indigenous peoples, how are those being reflected in the collective agreement and at the bargaining table?”

Robin Whitaker, Representative-at-Large on the CAUT executive committee, said she has “memorably” experienced harassment during her academic life. She particularly recalls “an unpleasant encounter earlier in my career with someone who was in a supervisory role, a senior position.”

However, she decided not to file a formal complaint about the incident. “We had to continue working together,” said Whitaker. “I calculated that in the long run, it would be better to try to patch things up in other ways. Fortunately, the person

tones. Quarante-cinq pour cent des femmes autochtones ont dit avoir subi du harcèlement, comparativement à 33 pour cent des hommes autochtones. Selon lui, ces chiffres, particulièrement le nombre élevé de répondantes, est profondément troublant.

Aux dires de M. Joseph, il est vraiment important que les Autochtones—Premières Nations, Métis et Inuits—personnes de couleur, femmes, personnes handicapées, la totalité des membres des groupes à la recherche d'équité, fassent partie de l'association et qu'on leur aménage un espace. La planification, les politiques et les procédures en matière d'équité, la connaissance des droits des Autochtones, par exemple la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, comment sont-elles répercutées dans les conventions collectives et à la table de négociation?

Mme Robin Whitaker, représentante ordinaire au Comité de direction de l'ACPPU, disait avoir eu des expériences « marquantes » de harcèlement au cours de sa vie universitaire. Elle se souvient notamment d'une rencontre désagréable, plus tôt dans sa carrière, avec une personne occupant un rôle de supervision, un poste supérieur.

Par contre, elle a décidé de ne pas déposer de plainte officielle sur l'incident. Il fallait continuer à travailler ensemble, disait Mme Whitaker. Elle a conclu qu'à long terme, il vaudrait mieux essayer de régler les choses d'une autre façon. Fort heu-

involved also wanted to address the issue informally. But it shook me up at the time. It was unwarranted.”

Now an associate professor of anthropology at Memorial University of Newfoundland, she underscores that while the administration is legally responsible for providing a workplace free of harassment and discrimination, academic staff associations should also review their own practices and procedures.

“Academic staff associations should explore multiple avenues for holding management to account for the responsibility [of a harassment-free workplace],” said Whitaker. “The formal grievance process may be appropriate in some instances, but unions should also be mindful that individual employees might be reluctant to enter formal complaints for all kinds of reasons.”

“The best approach is one of prevention, whereby robust equity provisions and an inclusive approach to collegiality create a context where problems do not arrive in the first place.”

Amy Conwell says on a more grassroots level, survivors and their supporters need to know what recourse is immediately available to them if they experience harassment and/or discrimination.

“There are, technically, systemic means to address the prob-

reusement, la personne concernée voulait également régler le problème officieusement. Par contre, Mme Whitaker a été fortement ébranlée à l'époque. C'était injustifié.

Maintenant professeure agrégée d'anthropologie à l'Université Memorial de Terre-Neuve, elle souligne que même si l'administration est juridiquement responsable d'offrir un milieu de travail libre de harcèlement et de discrimination, les associations de personnel académique devraient également réviser leurs propres pratiques et procédures.

Ces associations, selon elle, devraient explorer les multiples possibilités de faire en sorte que la direction rende des comptes sur sa responsabilité [d'un milieu de travail sans harcèlement]. Selon elle, le mécanisme officiel des griefs peut dans certains cas être approprié, mais les syndicats devraient également être conscients qu'individuellement, les employés pourraient être réticents à porter plainte officiellement pour toutes sortes de raisons.

La meilleure solution est la prévention, dans laquelle des dispositions solides en matière d'équité et une approche inclusive à la collégialité créent un contexte où les problèmes ne se produisent tout simplement pas.

D'après Mme Amy Conwell, au niveau de la base, les personnes survivantes et ceux qui les soutiennent doivent savoir quels sont les recours immédiatement à leur disposition en cas de harcèlement ou de discrimination.



lem,” she said. “But if those means are not made available to individuals, if they’re not communicated, if they’re not clearly advertised, then they’re not real and they’re not available. So that’s something that we’ve seen at the University of Toronto. There are supposed to be mechanisms in place but when people have tried to use those mechanisms, they found they drag out over years, and there’s no real response.”

Brenda Austin-Smith sees the opportunity to mount an assertive information campaign led by associations and unions and drawing upon the strength of its own membership-sociologists, political economists, experts in women’s and gender studies among others-to stem harassment and discrimination in academia.

“Unions have a history of working for progressive change and achieving it through collective bargaining, grievance handling, through coalition work, campaigns, and through their power to bring the employer to the table to listen,” said Austin-Smith. “Unions with strong democratic processes can use those to examine their own practices as well as their collective agreements, calling in rather than calling out as the mode of engagement.” ■

Elle précise qu'il existe des moyens techniques, systémiques, de régler le problème. Par contre, si ces moyens ne sont pas mis à la disposition des personnes, s'ils ne sont pas publicisés, s'ils ne sont pas clairement annoncés, il faut conclure qu'ils ne sont pas réels, qu'ils ne sont pas disponibles. C'est quelque chose qu'elle a observé à l'Université de Toronto. Il est censé y avoir des mécanismes, mais lorsque les personnes ont essayé d'y recourir, elles ont constaté que les choses traînaient d'année en année et qu'il n'y avait pas vraiment de solution.

Mme Brenda Austin-Smith voit la possibilité de préparer une campagne d'information affirmative pilotée par les associations et les syndicats et puisant aux forces de leurs propres membres-sociologues, économistes politiques, experts en études féminines et des genres, notamment-pour venir à bout du harcèlement et de la discrimination dans le monde universitaire.

Les syndicats, poursuit-elle, ont toujours œuvré pour des changements progressistes et y sont parvenus par la négociation collective, le traitement des griefs et le travail de coalition, les campagnes, et leur pouvoir d'amener l'employeur à la table pour les écouter. Les syndicats dotés de solides mécanismes démocratiques peuvent y recourir pour examiner leurs propres pratiques, ainsi que leurs conventions collectives, en faisant appel à la mobilisation par invitation et non en poussant des cris. ■

## Statistics Canada also found:

- Women are **1.5 times** more likely than men to experience workplace harassment and discrimination in post-secondary institutions.
- **Sexual minority groups and persons with disabilities** are among the most likely targets of workplace harassment and discrimination in postsecondary institutions.
- Persons in **positions of authority** were the most common perpetrators of workplace harassment against PhD students and postdoctoral fellows.
- In cases of workplace harassment against university and college teachers, **colleagues and students** were most often identified as the perpetrators.
- **Women** are more likely than men to take action against their harasser, except in the cases of sexual harassment/unwanted sexual attention and physical violence.

## Statistique Canada a également constaté :

- Les femmes sont **1,5 fois** plus susceptibles que les hommes de subir du harcèlement et de la discrimination au travail dans les établissements postsecondaires.
- **Les groupes des minorités sexuelles et les personnes handicapées** sont parmi les cibles les plus susceptibles de harcèlement et de discrimination au travail dans les établissements postsecondaires.
- Les personnes en **position d'autorité** étaient le plus souvent les auteurs du harcèlement au travail contre les étudiants au doctorat et boursiers postdoctoraux.
- Dans les cas où il y a eu harcèlement au travail contre des enseignantes et enseignants universitaires et de niveau collégial, **les collègues et les étudiants** étaient le plus souvent désignés comme les auteurs.
- **Les femmes** sont plus susceptibles que les hommes d'agir contre leur harceleur, sauf dans les cas de harcèlement sexuel/attention sexuelle non désirée et de violence physique.

# Free speech and double standards



by REBECCA RUTH GOULD

On 1 October, David Miller was fired by the University of Bristol for his controversial [statements](#) about Israel. The reason for terminating his employment, the university [said](#), was that ‘Professor Miller did not meet the standards of behaviour we expect from our staff.’ The behaviour in question consisted of words: contentious words with which many would disagree, but words nonetheless, words not directed against any specific individual and not conforming to any conventional definition of harassment, though respected colleagues have argued otherwise.

In 2017, while teaching at Bristol, I was accused of antisemitism after a student unearthed an [article](#) I wrote for *Counterpunch* four years before joining the university. One of the most appealing aspects of moving to the UK had been the space it seemed to offer me as an American for a less polarised debate about the occupation of Palestine. At Columbia University, where I received my PhD, there had been a fight over the tenure case of the Palestinian anthropologist Nadia Abu El-Haj in 2007. She was granted tenure two months later, but the row left an indelible mark on campus politics, especially in relation to Middle Eastern Studies.

In the UK, the adoption of the Inter-

national Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) [definition of antisemitism](#) by Theresa May’s government in 2016 emboldened those who would [conflate](#) antisemitism with criticism of Israel. The IHRA definition was cited by the student who complained about my article.

The university inquiry dragged on for months, during which I learned that institutions are leaned on from many directions when their staff members are accused of antisemitism. The ethical mandate to oppose antisemitism and other forms of racism does not figure nearly as high in their list of concerns as pressure from the government, the media and students. The complaint against me was dismissed, but I left Bristol soon afterwards with the distinct sense that justice had not been served. Palestinian perspectives were ignored in my case, and the suppression of Palestinian voices only increased after my departure.

Four years later, anti-Israeli activism isn’t the only controversial issue on campus. The University of Bristol Islamic Society [complained](#) that Steve Greer, a professor of human rights, was promoting Islamophobia during his lectures. The week after Miller was sacked – even though an independent [report](#) by a QC concluded that his comments ‘did not constitute unlawful speech’ – the university [dismissed](#) the complaint against

Greer. With all the attention on Miller’s case, Muslim students found their discontent relegated to the sidelines and their concerns overruled.

Amid these efforts by liberal education administrators, Jews, Muslims and polemicists of all stripes to protect their ideological turf, a crucial fact is getting lost. When a university academic, who was hired to pursue his research and to articulate, publicly and without fear, the consequences of his research, is fired for doing precisely what he was hired to do, everyone suffers a blow. Miller’s dismissal makes it easier for other universities to act as Bristol did, even if on different ideological grounds. Everyone loses out when universities punish their employees for speaking what they consider to be the truth.

From this point of view, it doesn’t matter who is right or wrong in the debate over antisemitism on the left, or whether Miller’s thinking displays conspiratorial tendencies. What matters is that a free-thinker has had his livelihood taken from him for expressing his views. That is a problem, not just for the fight against antisemitism, but for the idea of democracy. ■

*Rebecca Ruth Gould is the author of *Writers and Rebels: The Literature of Insurgency in the Caucasus*. This commentary first appeared in the London Review of Books on October 12, 2021. The views expressed are those of the author and not necessarily CAUT.*

CAREERS ONLINE!

Academic  
Work.ca

Browse our job postings.

CARRIÈRES EN LIGNE !

Travail  
académique.ca

Parcourez nos offres d'emploi.

# Liberté d'expression et double standard

par REBECCA RUTH GOULD

Le 1<sup>er</sup> octobre dernier, David Miller a été congédié par l'Université de Bristol pour ses déclarations controversées sur Israël. Pour expliquer ce congédiement, l'Université a affirmé que « le professeur Miller n'a pas respecté les normes de comportement que nous attendons de notre personnel ». Le comportement en question consistait en des mots : des mots litigieux avec lesquels beaucoup ne seraient pas d'accord, mais des mots néanmoins. Des mots qui n'étaient pas dirigés contre une personne en particulier et qui ne correspondaient à aucune définition conventionnelle du harcèlement, bien que des collègues respectés aient soutenu le contraire.

En 2017, alors que j'enseignais à l'Université de Bristol, j'ai été accusée d'antisémitisme après qu'un étudiant a déterré un article que j'avais écrit pour *Counter-punch* quatre ans avant de me joindre au corps enseignant de l'Université. En tant qu'Américaine, l'un des aspects les plus attrayants de mon déménagement au Royaume-Uni était la possibilité de prendre part à un débat moins polarisé sur l'occupation de la Palestine. À l'Université de Columbia, où j'ai obtenu mon doctorat, une polémique avait éclaté à propos de la titularisation de l'anthropologue palestinienne Nadia Abu El-Haj en 2007. Elle avait été titularisée deux mois plus tard, mais cette querelle avait laissé une marque indélébile sur la politique du campus, notamment en ce qui concerne les études sur le Moyen-Orient.

Au Royaume-Uni, l'adoption de la définition de l'antisémitisme de l'Alliance internationale pour la mémoire de l'Holocauste (AIMH) par le gouvernement de Theresa May en 2016 a enhardi ceux qui cherchent à amalgamer la critique d'Israël à l'antisémitisme. La définition de l'AIMH a été citée par l'étudiant qui s'est plaint de mon article.



**Tout le monde est perdant lorsque les universités punissent leurs employés pour avoir dit ce qu'ils considèrent être la vérité.**

L'enquête de l'Université a traîné pendant des mois, période au cours de laquelle j'ai appris que les institutions étaient sollicitées de toutes parts lorsqu'un membre de leur personnel était accusé d'antisémitisme. Le mandat éthique qui consiste à s'opposer à l'antisémitisme et aux autres formes de racisme est loin de figurer aussi haut dans la liste de leurs préoccupations que les pressions exercées par le gouvernement, les médias et les étudiants. La plainte déposée contre moi a été rejetée, mais j'ai quitté l'Université de Bristol peu après avec la nette impression que justice n'avait pas été rendue. Les perspectives palestiniennes ont été ignorées dans mon cas, et la suppression des voix palestiniennes n'a fait que s'intensifier après mon départ.

Quatre ans plus tard, l'activisme anti-israélien n'est pas le seul sujet de controverse sur le campus. La société islamique de l'Université de Bristol s'est plainte que Steve Greer, professeur en droits de la personne, encourageait l'islamophobie dans le cadre de ses enseignements. La semaine suivant le renvoi de M. Miller - bien qu'un rapport indépendant ait conclu que ses commentaires « ne constituaient pas un discours illicite » - l'Université a rejeté la plainte contre M. Greer. Toute l'attention étant portée sur le cas de M. Miller, les étudiants musulmans ont vu leur mécontentement relégué au second plan et leurs préoccupations ignorées.

Au milieu de ces efforts déployés par les administrateurs de l'enseignement libéral,

les juifs, les musulmans et les polémistes de toutes obédiences pour protéger leur territoire idéologique, un fait crucial est négligé. Lorsqu'un universitaire, qui a été embauché pour poursuivre ses recherches et exposer, publiquement et sans crainte, les conséquences de ses recherches, est renvoyé pour avoir précisément fait ce pour quoi il a été engagé, tout le monde y perd. Le renvoi de M. Miller ne fait qu'encourager les autres universités à agir comme l'a fait l'Université de Bristol, même si elles le font pour des raisons idéologiques différentes. Tout le monde est perdant lorsque les universités punissent leurs employés pour avoir dit ce qu'ils considèrent être la vérité.

De ce point de vue, il importe peu de savoir qui a raison ou tort dans le débat sur l'antisémitisme de gauche, ou si la pensée de M. Miller présente des tendances conspirationnistes. Ce sur quoi nous devons porter notre attention, c'est le fait qu'un libre penseur a perdu son gagne-pain pour avoir exprimé ses opinions. Cette situation est problématique et nuit non seulement à la lutte contre l'antisémitisme, mais à l'idée même de la démocratie. ■

---

Rebecca Ruth Gould est l'autrice de *Writers and Rebels: The Literature of Insurgency in the Caucasus*. Ce commentaire a d'abord été publié dans le *London Review of Books* le 12 octobre 2021. Les points de vue exprimés sont ceux de l'autrice et pas nécessairement ceux de l'ACPPU.

# Starvation diet for PSE in Alberta



by MARC SCHROEDER

On April 29, Jason Kenney's United Conservative Party (UCP) government formally unveiled its plan to transform Alberta's system of post-secondary education (PSE). Entitled *Alberta 2030: Building Skills for Jobs* (*AB 2030*), the plan is a strategy for aligning public PSE with employer and industry priorities. The latest implementation step is *Bill 74*, introduced on October 26, which amends the *Post-Secondary Learning Act*. In it, the Alberta government's vision for post-secondary education—a larger say for industry, alignment of programs with the labour market, and prioritization of research commercialization—is set down in a new preamble. Further, substantial changes to system governance ensure that private interests are dominant.

The Kenney government's most powerful levers for forcing change continue to be *austerity* coupled with *performance-based funding*. The former has been rolling out over three consecutive UCP budgets and counting. This has intensified the corporatization, restructuring and instrumentalization of PSE. The latter, introduced via amendments to the *Post-Secondary Learning Act* last year, will play an increasingly prominent role.

With Bill 74, the question of who prepares funding and metric recommendations has been lessly answered. Up to nine appointees, doubtless hand-picked to help realize the new vision, will constitute the Minister's Advisory Council on Higher Education and Skills. The Council reports to the Advanced Education Minister on matters including strategic goals and directions for PSE and metrics for performance-based funding. We can expect that the voices of government-favoured industries and government-friendly actors will be well represented. This arrangement will undermine institutional autonomy, shared governance and academic freedom. This will be felt both at boards of governors and

“  
66

If more powerful interests are left unchallenged to reshape PSE around us, we will enable damage that will endure.

academic senates (called general faculties councils in Alberta), despite any responsibility these bodies may nominally retain.

An almost wholesale *purge of public members of boards of governors* following the UCP victory has helped to ensure ease of plan implementation. In many cases board members hold high-level positions at corporations that benefit directly from the UCP's deep cut to Alberta's already-low corporate tax rate (now the lowest among Canadian provinces at 8%). This exacerbates the longstanding structural shortfall in provincial revenues, speciously justifying cuts to PSE funding, all while board members have repeatedly voted for steep tuition increases and are seeking job and wage cuts from faculty and staff. Meanwhile, senior managers have proven themselves to be some of *AB 2030*'s most ardent cheerleaders. The President of the University of Alberta (the institution hit hardest by cuts, although all public institutions have suffered) provides just *one such example*, even going so far as echoing *UCP talking points directly*.

It is faculty, staff and students that must take the lead to defend PSE. The evidence is clear that if it is not us, then it will be no one. If more powerful interests are left unchallenged to reshape PSE around us, we will enable damage that will endure.

Defence requires a praxis founded in both words and action. The former requires a critical reading of *AB 2030*, discussion that lays bare the project's ideology and shortcomings. It also requires the articulation of a better vision. Without taking control of the narrative, our wider communities will be left with

the *AB 2030* boosterism of institution presidents. Hope that words alone will turn the tide through some mass public awakening or via electoral politics is misplaced. We must also formulate demands through democratic means and then organize for collective action to achieve them. Because *AB 2030* is about power, we must have the capacity to wield countervailing power. Our unions are the most likely *nexus* around which this power can be organized. It is of critical importance that our unions continue to transform toward an organizing model in which we build collective power, including to resist the *AB 2030* assault on PSE.

For long-time followers of Jason Kenney's political project and the radical intentions for PSE interwoven with it, the details of *AB 2030*, preordained from the start, contain few surprises. A dominant theme remains a framing of decreased public support as an opportunity for education and research to tie themselves more closely to the economic wants of powerful private interests. Despite being dressed up in the now ubiquitous neoliberal rhetoric of "innovation", the university underneath will be one that has been progressively starved and subordinated to capital. If we do not build a praxis of opposition and a better vision now, one day the university may no longer need its external yoke. It will have become the docile and unthinking beast of academic capitalism. ■

*Marc Schroeder is an associate professor in the Department of Mathematics and Computing at Mount Royal University. He has served as President of the Mount Royal Faculty Association (2014–2018) and as member-at-large (General) on the CAUT Executive Committee (2018–2021), and currently serves as a member of the CAUT Ad Hoc working group on Governance.*

# Affamé - Le postsecondaire en Alberta

par MARC SCHROEDER

Le 29 avril, le gouvernement du Parti conservateur uni (PCU) de Jason Kenney a officiellement dévoilé son plan de transformation du système d'enseignement postsecondaire de l'Alberta. Intitulé *Alberta 2030 : Building Skills for Jobs* (Alberta 2030 : Développer les compétences pour les emplois) ce plan est une stratégie visant à aligner l'enseignement postsecondaire public sur les priorités des employeurs et de l'industrie. Le projet de loi 74, présenté le 26 octobre, qui modifie la *Post-Secondary Learning Act* (Loi sur l'enseignement postsecondaire), constitue la dernière étape de mise en œuvre. Dans ce projet de loi, la vision du gouvernement en matière d'enseignement postsecondaire-un plus grand rôle pour l'industrie, l'alignement des programmes sur le marché du travail et la priorité accordée à la commercialisation de la recherche-est énoncée dans un nouveau préambule. De plus, des changements substantiels à la gouvernance du système feront en sorte que les intérêts privés seront dominants.

Le gouvernement Kenney continue d'utiliser les leviers les plus puissants pour forcer le changement : l'austérité et le financement fondé sur le rendement. L'austérité a été mise en place pendant trois budgets consécutifs du PCU et plus encore. Ces mesures ont intensifié la corporatisatation, la restructuration et l'instrumentalisation de l'éducation postsecondaire. Le financement fondé sur le rendement, introduit par des amendements à la Loi sur l'enseignement postsecondaire l'année dernière, jouera un rôle de plus en plus important.

Avec le projet de loi 74, la question de savoir qui prépare les recommandations de financement et les paramètres a trouvé sa réponse. Jusqu'à neuf personnes, sans doute triées sur le volet pour aider à concrétiser la nouvelle vision, constitueront le *Conseil consultatif du ministre sur l'Enseignement supérieur et le Développement des compétences*. Le Conseil rendra compte au ministre de l'Enseignement supérieur sur des questions telles que les objectifs et les orientations stratégiques de l'éducation postsecondaire et les paramètres de financement fondé sur le rendement. Nous pouvons nous attendre à ce que les voix des secteurs favorisés par le gouvernement et des acteurs favorables au gouvernement

soient bien représentées. Cette façon de procéder portera atteinte à l'autonomie institutionnelle, à la gouvernance partagée et à la liberté académique. Cela se fera sentir tant au niveau des conseils de gouverneurs que des sénats universitaires (appelés conseils généraux des facultés en Alberta), et ce, malgré toute responsabilité que ces instances pourraient conserver nominalement.

Une purge presque totale des membres représentant le public au sein des conseils des gouverneurs après la victoire du PCU a contribué à faciliter la mise en œuvre du plan. Dans de nombreux cas, les membres des conseils des gouverneurs occupent des postes de haut niveau dans des sociétés qui bénéficient directement de la réduction importante du taux d'imposition des sociétés de l'Alberta, déjà faible (maintenant le plus bas parmi les provinces canadiennes, soit 8 %). Cette situation exacerbe le manque à gagner structurel de longue date de la province, justifiant ainsi de manière fallacieuse les coupes dans le financement de l'éducation postsecondaire, alors que les membres des conseils des gouverneurs ont voté à plusieurs reprises en faveur de fortes augmentations des frais de scolarité tout en cherchant à supprimer des emplois et à réduire les salaires du corps professoral et du personnel académique. Pendant ce temps, les administrateurs ont prouvé qu'ils étaient parmi les plus ardents défenseurs du plan Alberta 2030. Le recteur de l'Université de l'Alberta (l'établissement le plus durement touché par les coupes, bien que tous les établissements publics aient souffert) n'en est qu'un exemple, allant même jusqu'à reprendre directement les points de discussion du PCU.

Ce sont les professeurs, le personnel et les étudiants qui doivent prendre l'initiative de défendre l'éducation postsecondaire. Il est clair que si nous ne le faisons pas, personne ne le fera. Si nous n'agissons pas pour empêcher des intérêts plus puissants de remodeler le système d'éducation postsecondaire autour de nous, nous allons permettre que des dommages soient causés à long terme.

Pour se défendre, il est nécessaire d'avoir une praxis fondée à la fois sur le discours et sur l'action. Le discours nécessite une lecture critique du plan Alberta 2030,

une discussion qui met à nu l'idéologie et les lacunes du projet. Il exige également d'articuler une meilleure vision. Si nous ne prenons pas le contrôle du discours, nos collectivités au sens large ne seront exposées qu'à la promotion du plan Alberta 2030 par les présidents des institutions. L'espoir que les mots seuls renverront la vapeur par une prise de conscience massive du public ou par des politiques électorales est irréaliste. Nous devons également formuler des demandes par des moyens démocratiques, puis organiser une action collective pour les réaliser. Parce que le projet Alberta 2030 est une question de pouvoir, nous devons avoir la capacité d'exercer un contre-pouvoir. Nos syndicats sont les mieux placés pour organiser ce pouvoir. Il est essentiel que nos syndicats continuent à se transformer en un modèle d'organisation dans lequel nous construisons un pouvoir collectif, y compris pour résister à l'assaut du plan Alberta 2030 sur l'éducation postsecondaire.

Pour ceux qui suivent depuis longtemps le projet politique de Jason Kenney et les visées radicales touchant l'éducation postsecondaire qui y sont liées, les détails du plan Alberta 2030, prédestinés dès le départ, ne contiennent que peu de surprises. Le thème dominant continue de présenter la baisse du financement public comme une opportunité pour l'éducation et la recherche de se lier plus étroitement aux besoins économiques de puissants intérêts privés. Bien qu'elle soit parée de la rhétorique néolibérale désormais omniprésente de « l'innovation », l'université deviendra en réalité une institution qu'on a progressivement affamée et subordonnée au capital. Si nous ne développons pas dès maintenant une praxis de l'opposition et une meilleure vision, l'université pourrait un jour ne plus avoir besoin de son bras de support extérieur. Elle sera devenue une bête docile, sans pensée critique, à l'égard du capitalisme académique. ■

Marc Schroeder est professeur agrégé au département de mathématiques et d'informatique de l'Université Mount Royal. Il a été président de l'Association des professeurs de l'Université Mount Royal (2014-2018) et membre ordinaire (Général) au Comité de direction de l'ACPPU (2018-2021), et il est actuellement membre du Groupe de travail spécial sur la gouvernance de l'ACPPU.



# Steven High

Steven High is an interdisciplinary oral and public historian with a strong interest in transnational approaches to working-class studies, forced migration, community-engaged research, as well as oral history methodology and ethics. He is a full professor at Concordia University, a founding member of the Centre for Oral History and Digital Storytelling, and the president of the Canadian Historical Association (CHA) (2021-23).

## Last month, the Canadian Historical Association sent a letter to Library and Archives Canada to complain about service cuts. What happened?

Historical research requires access to public archives as well as our interview partners. The pandemic resulted in the suspension of in-person interviews and the closure of public archives. Until the vaccines were fully rolled out, these measures were needed to save lives. However, governments have been slow to reopen archives and, in the case of the Library Archives Canada, it has actually begun to roll back opening hours. There is a growing fear that government will use the break of the pandemic to roll back public access to services further.

## There has been a steady erosion in public funding for universities and colleges. What is the impact on academic staff, specifically historians?

For too long, precarity has been dismissed as an issue due to the corrosive idea that we live and work in a meritocracy: that the “best” candidates do find full-time employment. On the one hand, the internalization of the meritocratic idea has caused many contingent faculty and recent graduates looking for work to doubt themselves. If only they had worked harder, published more, met more people: then the outcome might have been different. On the other hand, meritocratic thinking has served to comfort the comfortable: effectively

depoliticizing precarity. The “collegial” structures within the academy implicate full-time faculty in a system, while not of our making, that is fundamentally unfair and exploitative.

The Canadian Historical Association organized a series of round-tables last year on precarity within the profession and then issued a [report](#), which discusses structural forces at play such as the shift to part-time/occasional staff.

## How has the history field changed in the past few decades?

History, quite rightly, has the reputation of being one of the whitest of scholarly disciplines in Canada. Obviously, who is in the conversation matters: informing our research practice and interpretation. It also shapes our relationships to the communities we study. How could it be otherwise?

I sometimes point out that disciplinary authority in history has traditionally been founded on critical distance: the more the better. With distance comes clarity, or at least this is the old disciplinary logic. Students of history are therefore taught to write in the past tense and the third person in order to actively suppress the present. To have proximity to the histories we study is therefore to be politically suspect. A new generation of Black, Indigenous and People of Colour (BIPOC) scholars, and others, however, are challenging the pretense of disinterest.

We saw this over the summer when the Canadian Historical Association’s governing council unanimously issued a Canada Day statement recognizing the genocide of Indigenous peoples in Canada. It was no coincidence that fully one-third of the Council is BIPOC.

Though overwhelmingly supported by our membership, an open letter signed by 53 historians and political scientists condemned the statement, arguing that this kind of activism was incompatible with true scholarship. That the far-right media

embraced the signatories was no coincidence, as it fits neatly into their culture war narrative. That only five of the signatories were in fact Canadian Historical Association members, and even fewer were subject specialists, was left unmentioned. Not surprisingly, they were also white, overwhelmingly men, and mostly retired.

As the Indigenous historians on the Board of Shekon Neechie noted in their [open letter](#) to the Council of the CHA and the Canadian public, “this is not merely an interpretive debate limited to the ivory tower. It has very real and significant current implications for our society....We assert that taking up space to challenge the use of the word genocide while Indigenous communities across the country are raw and grieving is another example of the blind, callous and unethical conduct that has characterized so much of the research ‘on’ Indigenous peoples within Canada.”

## What are your thoughts on how academic staff associations can navigate contentious debates on topics such as academic freedom?

The moral panic over “cancel culture” is overblown. The real danger to our academic freedom is conservative governments using this as a pretext to mandate some kind of false “neutrality” on universities or shifting resources away from the humanities and the social sciences. The UK has seen the ideologically driven closure of a number of history departments at working-class universities. There is a danger of non “top-tier” universities slowly becoming trade schools, reserving the liberal arts and humanities for more elite colleges.

What happened to Laurentian [University] must never be allowed to happen again. And I say this as someone originally from Northern Ontario. My advice for academic staff associations is therefore to keep their eyes on the ball. ■

## Steven High

Steven High est historien interdisciplinaire en histoire orale et publique et s'intéresse vivement aux approches transnationales aux études sur la classe ouvrière, l'immigration forcée, la recherche communautaire engagée, ainsi que la méthodologie de l'histoire orale et l'éthique. Il est professeur titulaire à l'Université Concordia, membre fondateur du Centre d'histoire orale et de récits numérisés, de même que président de la Société historique du Canada (2021-2023).

### **Le mois dernier, la Société historique du Canada a envoyé une lettre à Bibliothèque et Archives Canada pour se plaindre des compressions de services. Que s'est-il passé?**

La recherche historique exige l'accès aux archives publiques ainsi qu'à nos partenaires d'entrevue. La pandémie a entraîné la suspension des entrevues en présentiel et la fermeture des archives publiques. Jusqu'à la pleine diffusion de la vaccination, ces mesures étaient nécessaires pour sauver des vies. Par contre, les gouvernements ont plutôt été lents à rouvrir les archives et, dans le cas de Bibliothèque et Archives Canada, on a en fait commencé à réduire les heures d'ouverture. On craint de plus en plus que le gouvernement utilise l'érosion de la pandémie pour réduire encore davantage l'accès du public aux services.

### **Nous avons observé une érosion constante du financement public aux universités et collèges. Quelles sont les répercussions sur le personnel enseignant, particulièrement les historiens?**

Pendant trop longtemps, on a rejeté que la précarité soit un problème, invoquant l'idée destructrice que nous vivons et travaillons dans une méritocratie : à savoir que les candidats « les meilleurs » trouvent un emploi à temps plein. D'une part, l'internalisation de l'idée de la méritocratie a fait que nombre de membres du personnel enseignant et de diplômés récents à la recherche de travail ont fini par douter d'eux-mêmes. Si seulement ils avaient travaillé plus dur, s'ils avaient publié davantage, rencontré davantage de personnes, le résultat aurait pu être différent. Par ailleurs, la réflexion méritocratique a servi à rassurer les personnes

déjà installées dans leur confort : l'effet a été de dépolitiser la précarité. Les structures « collégiales » à l'intérieur des universités supposent du personnel enseignant à plein temps dans un système dont nous ne sommes pas les auteurs et qui est fondamentalement injuste et source d'exploitation.

La Société historique du Canada a organisé l'an dernier une série de tables rondes sur la précarité dans la profession et a ensuite publié un [rapport](#), où on traite des forces structurelles en présence, par exemple le passage au temps partiel/occasionnel.

### **Comment le domaine de l'histoire a-t-il évolué depuis quelques décennies?**

L'histoire, à juste titre, a la réputation d'être l'une des disciplines du savoir les plus « blanches » au Canada. Bien sûr, il est important de savoir qui est dans le débat : informer nos pratiques et interprétations actuelles de la recherche. C'est ainsi que se façonne également notre rapport avec les collectivités que nous étudions. Comment pourrait-il en être autrement?

Je fais parfois remarquer que l'autorité disciplinaire en histoire s'est fondée sur la distanciation critique : mieux vaut plus que moins. Avec la distance vient la clarté ou c'est du moins la vieille logique de la discipline. Les étudiants en histoire apprennent donc à rédiger au passé et à la troisième personne afin de supprimer véritablement le présent. Être proche des histoires que nous étudions est donc suspect sur le plan politique. Par contre, une nouvelle génération d'érudits PNAR (populations noires, autochtones et racialisées) et autres contestent le prétendu désintéret.

Nous avons pu le constater cet été lorsque le conseil de régie de la Société historique du Canada a publié une déclaration pour la Fête du Canada soulignant le génocide des Autochtones au Canada. Ce n'était pas étranger au fait que plus du tiers du conseil appartient à la communauté des PNAR. Même avec l'appui écrasant de nos membres, une lettre ouverte signée par 53 historiens et spécialistes en sciences politiques a condamné cette déclaration, soutenant que ce type d'activisme était incompatible avec la véritable science. Le fait que les médias d'extrême droite aient applaudi les signataires n'était pas une coïncidence, car cela s'inscrit parfaitement dans leur discours de

guerre culturelle. Le fait que seulement cinq des signataires étaient en fait membres de la Société historique du Canada et que même peu d'entre eux étaient des spécialistes de la matière a été passé sous silence. Pas étonnant, car ils étaient également blancs, surtout de sexe masculin et la plupart à la retraite.

Ainsi que les historiens autochtones du conseil de Shekon Neechie le mentionnaient dans leur [lettre ouverte](#) au conseil de la Société historique du Canada et au public canadien, il ne s'agit pas simplement d'un débat d'interprétation circonscrit à la tour d'ivoire. Il a des répercussions actuelles véritables et importantes pour notre société.... Nous affirmons que prendre un espace pour contester l'utilisation du mot génocide, tandis que les collectivités autochtones de l'ensemble du pays sont à vif et endeuillées, est un autre exemple de la conduite aveugle, sans cœur et contraire à l'éthique qui a marqué tant d'études sur les peuples autochtones au Canada.

### **Quelles sont vos réflexions sur la façon dont les associations de personnel académique peuvent piloter des débats litigieux sur des thèmes comme la liberté académique?**

La panique morale sur la « culture de l'élimination » est exagérée. Le véritable danger pour notre liberté académique, ce sont les gouvernements conservateurs, qui utilisent cela comme prétexte pour imposer par la force une sorte de fausse « neutralité » aux universités ou qui détournent les ressources au détriment des sciences humaines et sociales. Au R.-U., on a vu la fermeture, pour des motifs idéologiques, d'un certain nombre de services d'histoire dans les universités de la classe ouvrière. Il existe un risque que les universités qui ne sont pas du palier supérieur deviennent des écoles de métiers, en réservant les arts et humanités libérales à des collèges plus élitistes.

Ce qui est arrivé à l'Université Laurentienne, il est impératif que cela ne se reproduise plus jamais. Et je dis cela en tant que personne originaire du Nord de l'Ontario. Mon conseil pour les associations de personnel académique est donc de ne pas perdre de vue le ballon. ■

# American Association of University Professors Censure list

Investigations by the American Association of University Professors (AAUP) of the administrations of the institutions listed to the right show that, as evidenced by a past violation, they are not observing the generally recognized principles of academic freedom and tenure approved by AAUP, the Association of American Colleges and Universities, and more than 240 other professional and educational organizations which have endorsed the 1940 *Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure* (available online at AAUP.org).

This list is published for the purpose of informing AAUP members, the profession at large, and the public that unsatisfactory conditions of academic freedom and tenure have been found to prevail at these institutions. Names are placed on or removed from this censure list by vote of AAUP's annual meeting.

Placing the name of an institution on this list does not mean that censure is visited either upon the whole of the institution or upon the faculty, but specifically upon its present administration. The term "administration" includes the administrative officers and the governing board of the institution. This censure does not affect the eligibility of nonmembers for membership in AAUP, nor does it affect the individual rights of members at the institution in question.

Members of AAUP have often considered it to be their duty, in order to indicate their support of the principles violated, to refrain from accepting appointment to an institution so long as it remains on the censure list. Since circumstances differ widely from case to case, AAUP does not assert that such an unqualified obligation exists for its members; it does urge that, before accepting appointments, they seek information on present conditions of academic freedom and tenure from AAUP (1133 19th Street, NW, Suite 200, Washington, DC 20036) and prospective departmental colleagues. AAUP leaves it to the discretion of the individual, possessed of the facts, to make the proper decision.

The list contains only administrations which are still under censure (many others have been removed from the list after improving their practices and procedures). The censured administrations, with dates of censoring, are listed to the right. Reports through 2009 were published as indicated by the *AAUP Bulletin* or *Academe citation* that follows each institution listed. Starting in 2010, detailed reports have been published online at AAUP.org and in print in the *Bulletin of the AAUP*.

Frank Phillips College Texas / December 1968 (433-38)	1969
Concordia Seminary Missouri / April 1975 (49-59)	1975
Murray State University Kentucky / December 1975 (322-28)	1976
State University of New York / August 1977 (237-60)	1978
Nichols College Massachusetts / May 1980 (207-12)	1980
American International College Massachusetts / May-June 1983 (42-46)	1983
Talladega College Alabama / May-June 1986 (6a-14a)	1986
Pontifical Catholic University of Puerto Rico / May-June 1987 (33-38)	1987
Husson University Maine / May-June 1987 (45-50)	1987
Hillsdale College Michigan / May-June 1988 (29-33)	1988
Southeastern Baptist Theological Seminary North Carolina / May-June 1989 (35-45)	1989
The Catholic University of America District of Columbia / September-October 1989 (27-40)	1990
Dean College Massachusetts / May-June 1991 (27-32)	1992
Baltimore City Community College Maryland / May-June 1992 (37-41)	1992
Loma Linda University California / May-June 1992 (42-49)	1992
North Greenville University South Carolina / May-June 1993 (54-64)	1993
Savannah College of Art and Design Georgia / May-June 1993 (65-70)	1993
University of Bridgeport Connecticut / November-December 1993 (37-45)	1994
Benedict College South Carolina / May-June 1994 (37-46)	1994
Bennington College Vermont / March-April 1995 (91-103)	1995
Alaska Pacific University / May-June 1995 (32-39)	1995
National Park College Arkansas / May-June 1996 (41-46)	1996
Saint Meinrad School of Theology Indiana / July-August 1996 (51-60)	1997
Minneapolis College of Art and Design Minnesota / May-June 1997 (53-58)	1997
Brigham Young University Utah / September-October 1997 (52-71)	1998
University of the District of Columbia / May-June 1998 (46-55)	1998
Lawrence Technological University Michigan / May-June 1998 (56-62)	1998
Johnson and Wales Rhode Island / May-June 1999 (46-50)	1999
Albertus Magnus College Connecticut / January-February 2000 (54-63)	2000
Charleston Southern University South Carolina / January-February 2001 (63-77)	2001
University of Dubuque Iowa / September-October 2001 (62-73)	2002
Meharry Medical College Tennessee / November-December 2004 (56-78)	2005
University of the Cumberlands Kentucky / March-April 2005 (99-113)	2005
Virginia State University / May-June 2005 (47-62)	2005
Cedarville University Ohio / May-June 2009 (58-84)	2009
Nicholls State University Louisiana / November-December 2008 (60-69)	2009
North Idaho College / May-June 2009 (85-92)	2009
Clark Atlanta University Georgia / February 2010	2010
University of Texas Medical Branch at Galveston / April 2010	2010
Bethune Cookman University Florida / October 2010	2011
Louisiana State University, Baton Rouge / July 2011	2012
Northwestern State University of Louisiana / April 2012	2012
Southeastern Louisiana University / April 2012	2012
National Louis University Illinois / April 2013	2013
Southern University, Baton Rouge Louisiana / April 2013	2013
Northeastern Illinois University / December 2013	2014
University of Texas M.D. Anderson Cancer Centre / April 2015	2015
University of Southern Maine / May 2015	2015
Felician College New Jersey / May 2015	2015
College of Saint Rose New York / May 2016	2016
University of Missouri (Columbia) / May 2016	2016
Community College of Aurora Colorado / March 2017	2017
Spalding University Kentucky / May 2017	2017
University of Nebraska-Lincoln / May 2018	2018
St. Edward's University Texas / October 2018	2019
Nunez Community College Louisiana / February 2019	2019
Pacific Lutheran University Washington / January 2020	2020

# **VIRTUAL FORUM FOR SENIOR GRIEVANCE OFFICERS**

**Friday, December 10**

Visit [www.cautionline.ca/calendar](http://www.cautionline.ca/calendar) for more information

# **FORUM VIRTUEL POUR LES AGENTS PRINCIPAUX DES GRIEFS**

**le vendredi 10 décembre**

Visitez [www.cautionline.ca/fr/calendar](http://www.cautionline.ca/fr/calendar) pour plus d'information



**CAUT Bulletin ACPPU**

2705, promenade Queensview Drive  
Ottawa (Ontario) K2B 8K2

1953–2021

In print 68 yrs | Publié depuis 68 ans  
ISSN 0007-7887

