

Vol 67 N° 7  
October 2020 octobre

Canada's voice for academics  
La voix des universitaires canadiens



# bulletin

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

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



**Rising against racism**  
**Pour en finir avec le racisme**

# bulletin

Canadian Association of University Teachers  
Association canadienne des professeurs et professeures 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

**Managing Editor / Rédactrice en chef /**  
Liza Duhaime

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

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

**Graphic Design / Graphisme /**  
Lauren Gatti

**Contributors / Contributeurs /**  
Lisa Keller

**Editorial Board / Comité de rédaction /**  
Brenda Austin-Smith      David Robinson  
James Compton          Liza Duhaime  
Peter McInnis             Pam Foster

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

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

**Average distribution / Tirage moyen /** 47,500

**Subscription for one year / Abonnement d'un an /**  
\$25 + taxes, Canadian orders only / Canada, 25 \$ + taxes  
\$35, print edition USA surface mail / États-Unis, 35 \$  
\$65, print edition international airmail / Autres pays, 65 \$

**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**

**14–19 /**

**Rising against racism  
Pour en finir avec le racisme**

**FEATURE  
REPORTAGE SPÉCIAL**

**20–25 /**

**Indigenizing the academy  
Autochtonisation du milieu académique**

Cover/Couverture: Taymaz Valley / Flickr  
Page 9: iStock.com / mdmworks  
Page 20: National Centre for Truth and Reconciliation at the University of Manitoba  
Page 28: The Conversation



pages 14–19 /

pages 32–34 /



ALSO IN THIS ISSUE  
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

4–5 /

BY THE NUMBERS  
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE  
**Black, Indigenous and People of  
Colour – Inequities in the Academy**  
Noirs, Autochtones et personnes  
de couleur – Inégalités au sein du  
milieu académique

7–8 /

PRESIDENT'S MESSAGE  
LE MOT DE LA PRÉSIDENTE  
**Mobilizing against  
systemic racism**  
Se mobiliser contre le  
racisme systémique

9–11 /

NEWS  
ACTUALITÉS

12 /

CAUT STAFF APPOINTMENTS  
NOMINATIONS AU SEIN DE L'ACPPU

13 /

FROM THE BULLETIN ARCHIVES  
SOUVENIR DES ARCHIVES DU BULLETIN  
**Federal policies create crisis in  
university research funding**  
Les politiques fédérales provoquent  
une crise de financement de la  
recherche universitaire

26–29 /

COMMENTARY  
TRIBUNE LIBRE  
**Exploring CAS bargaining  
structures and outcomes**  
**Banning the N-word on campus  
ain't the answer—it censors  
Black professors like me**

30 /

AMERICAN ASSOCIATION  
OF UNIVERSITY PROFESSORS  
CENSURE LIST

31 /

FILM REVIEW  
CRITIQUE DE FILM  
**In Search of Professor Precarious**

32–34 /

INTERVIEW  
ENTRETIEN  
**Momin Rahman**

## Black, Indigenous and People of Colour – Inequities in the Academy Noirs, Autochtones et personnes de couleur – Inégalités au sein du milieu académique

### Pay gaps in universities and colleges

Écart de rémunération dans les universités et les collèges

■ Men / Hommes  
■ Women / Femmes



### Average earnings of university teachers Salaires moyens des professeurs d'université



### Average earnings of college instructors Salaires moyens des enseignants du niveau collégial

## Representation in universities and colleges compared to the general population Représentation dans les universités et les collèges par rapport à la population active

### University Teachers Professeurs d'université



### College Instructors Enseignants du niveau collégial



### Labour Force (25+) Population active (25+)

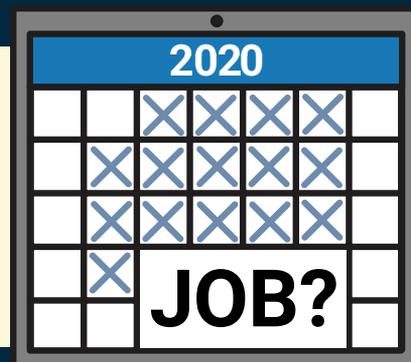


\*Visible minority category not including Black. / \*Catégorie des minorités visibles, à l'exclusion des Noirs.  
Source: Statistics Canada, 2016 Census. / Statistique Canada, Recensement de 2016.

# Make it fair.

Too many academics work on short-term, poorly paid contracts.

**Fair Employment Week**  
October 19-23



To learn more visit: [makeitfair.caut.ca](https://makeitfair.caut.ca)

**#MakeitFair4CAS**

**CAUT**  
Canadian Association of  
University Teachers

# Mobilizing against systemic racism



by BRENDA AUSTIN-SMITH

Race may be discredited as a social construct, a figment of the white supremacist imaginary,

but racism itself is still here. Persistent in its life-threatening and life-ending effects, racism infects systems here in Canada as well as elsewhere, though seeing and admitting that fact is difficult for some. Most of us are familiar with reports of individual racist encounters on our campuses. At a national conference in the summer of 2019, for example, a Black attendee was accused of stealing a laptop, and was questioned by RCMP, even though the accusation was baseless. Faculty and students interviewed for the Ryerson University Anti-Black Racism Climate Reviews, in 2010 and 2020, reported numerous incidents of profiling by campus security, making them feel unwelcome and unsafe.

For racialized academic staff and students, these experiences are nothing new. Calling out racist acts, and calling in anti-racist allies, is constant and exhausting work. Harder to undo, though, are the forces of systemic racism in the academy. “Systemic racism” describes situations in which no one individual needs to hold explicitly racist views in order to participate in processes tainted by racist beliefs. Instead, racist assumptions become embedded in apparently objective operations of institutions. The system itself upholds racist outcomes, even if people in the system do not think or act in obviously racist ways. Dress codes that regulate the visibility of hair in the workplace, or that identify tone or volume of voices as inherently “disrespectful” are examples of systems that present as objective, but which can enforce racist attitudes about appropriate appearance or conduct.

For academic staff in Canada, the effects of systemic racism land differentially, depending on who you are, and how you are

“

**Black academics in universities earned on average 11% less than non-Black academics.**

regarded by the systems of academe. Each step of the hiring process, for example, from the wording of job ads and the selection of interview candidates, to the reception of those candidates on campus, and the welcome of new hires into a department, can be tainted by systemic racism. The results can be the exclusion of candidates who are Black, Indigenous, and people of colour (BIPOC), or the appointment of racialized academics who find themselves stranded without support in a department. Tenure and promotion criteria can enable systemic racism, because they do not recognize a broad enough range of research questions, methods, or outcomes.

The 2018 CAUT report “Underrepresented and Underpaid: Diversity & Equity Among Canada’s Post-Secondary Teachers,” provides data on the effects of systemic racism in colleges and universities. The data show that academia is less diverse than either the student body or the general labour force in this country. Black academics made up only 2% of university teachers, and were more likely to have short-term, precarious positions than full-time, full-year ones. Black academics in universities earned on average 11% less than non-Black academics, while Black academics at colleges earned on average over 16% less than non-Black academics. These inequities are worsening. The material effects of these conditions on Black academics are clear enough; the loss of their

teaching, research, and service expertise to academia is immeasurable.

This summer saw universities and colleges issue statements of solidarity for Black Lives Matter protests. Many institutions offered support for the Scholar Strike Canada. CAUT and its associations also supported calls for All Out September 30, a student-led protest against racism in our sector. But tweets and posts date quickly, and are not the same as changes to institutional practices. CAUT academic staff associations are taking this work onboard: many have held teach-ins on anti-racism, have activated BIPOC caucuses, and are mobilizing around equity as a central feature of their bargaining platforms.

Without real action from academic administrations, though, the positive effect of these CAUT member actions can be stymied. We need universities and colleges in Canada to collect and report more data on the racialized identities of academic staff. We need administrations to follow through on their statements of support for lasting change by funding full-time positions, cluster hires, and equity initiatives to recruit, retain, and promote more Black academics. We need to analyze our practices and policies for systemic discrimination against BIPOC academics. Change is necessary, and CAUT members are ready for it. Will our administrations take up this challenge? ■

# Se mobiliser contre le racisme systémique

par BRENDA AUSTIN-SMITH

Si la race est une construction sociale, fruit de l'imagination du suprémaciste blanc, le racisme, pour sa part, existe bel et bien. Avec ses effets persistants qui peuvent mettre des vies en danger, le racisme contamine tous les systèmes, tant ici au Canada qu'ailleurs dans le monde. Et sa présence demeure pour d'aucuns difficile à percevoir et à admettre. Nous avons pour la plupart entendu parler d'actes de racisme individuel sur nos campus. Par exemple, lors d'une conférence nationale à l'été 2019, un participant de race noire a été accusé du vol d'un ordinateur portable et a été interrogé par la GRC, alors que l'accusation ne reposait sur aucun fondement. Les professeurs et étudiants qui ont participé à l'étude sur le climat de racisme anti-noir à l'Université Ryerson en 2010 et 2020 ont fait état de nombreux cas de profilage par les agents de sécurité sur le campus et du sentiment de rejet et d'insécurité que ces incidents leur procuraient.

Pour les membres du personnel académique et les étudiants racialisés, ces situations sont loin d'être exceptionnelles. La dénonciation d'actes racistes et la recherche d'alliés antiracistes leur demandent des efforts constants qui deviennent sources d'épuisement. Or, les forces du racisme systémique dans le milieu académique sont encore plus difficiles à contrer. Le « racisme systémique » décrit des situations où la participation à des processus empreints de croyances racistes n'est pas nécessairement liée à l'expression explicite d'opinions racistes.

Dans nos établissements, il s'incarne plutôt dans des préjugés racistes ancrés dans des pratiques en apparence objectives. Le système perpétue donc les inégalités vécues par les personnes racialisées, même si ses membres ne pensent ou n'agissent pas volontairement de manière raciste. Par exemple, un code vestimentaire régissant l'aspect des cheveux en

milieu de travail ou des règles établissant un ton ou un volume de voix comme « irrespectueux » sont des normes qui se veulent objectives, mais qui peuvent traduire des attitudes racistes par rapport à l'apparence ou à la conduite appropriée.

Pour le personnel académique au Canada, les effets du racisme systémique dépendent de l'individu et de la manière dont il est perçu au sein du système académique. Ainsi, chaque étape du processus de recrutement – à partir du libellé de l'offre d'emploi et la sélection des candidats à l'entrevue jusqu'à l'accueil de ces candidats sur le campus et des personnes embauchées au sein du département – est entachée de racisme systémique. Il peut en résulter l'exclusion de candidats qui sont des personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC) ou la nomination de personnes racialisées dans un département qui ne lui offrira aucun soutien. Le racisme systémique peut aussi se glisser dans les critères d'octroi de la permanence et de promotion, sous la forme notamment d'un éventail pas assez large de questions, de méthodes et de résultats de recherche.

Le rapport de l'ACPPU publié en 2018 *Éducation postsecondaire : qu'en est-il de la diversité et de l'équité au sein du corps enseignant?* contient des données qui illustrent les effets du racisme systémique dans les universités et collèges. Cette enquête révèle que le corps professoral n'est pas aussi diversifié que la population étudiante ou que la population active au pays. Les enseignants de race noire ne représentent que 2 % de l'ensemble du personnel enseignant universitaire et sont plus susceptibles de compter parmi le personnel à statut occasionnel ou précaire que parmi le personnel permanent à temps plein. Le revenu du personnel enseignant de race noire dans les universités est inférieur de 11 % à celui du personnel non racialisé et celui du personnel enseignant de race noire dans les collèges, de 16 %. Ces écarts

s'élargissent et leurs effets concrets sur les conditions du personnel académique de race noire sont patents.

L'été dernier, les universités et collèges ont publié des déclarations de solidarité envers les manifestations de *Black Lives Matter*, tandis que de nombreux établissements soutenaient le mouvement *Scholar Strike Canada*. L'ACPPU et ses associations membres ont aussi appuyé l'appel de l'organisme *All Out* pour une grève nationale des étudiants afin de lutter contre le racisme dans les établissements postsecondaires. Mais les gazouillis et les publications sont éphémères et ne donnent pas lieu à des changements concrets aux pratiques institutionnelles. Les associations de personnel académique membres de l'ACPPU s'attellent à la tâche : un grand nombre ont organisé des ateliers sur l'antiracisme, ont créé des groupes de réflexion pour les PANDC et placent l'équité au cœur de leur plateforme de revendications.

Les membres de l'ACPPU risquent toutefois de voir leurs efforts minés par l'inaction des administrations universitaires. Il faut que les universités et collèges au Canada recueillent et publient de plus amples données sur le personnel académique racialisé. Les administrations doivent donner suite à leurs déclarations de soutien pour un changement durable en finançant des postes à temps plein et en ayant recours à l'embauche de groupe et à des initiatives d'équité afin de recruter et d'assurer le maintien en poste et la promotion d'un plus grand nombre de membres du personnel académique racialisés. Nous devons analyser nos pratiques et politiques afin d'en purger la discrimination systémique contre les PANDC membres du personnel académique. Des changements s'imposent et les membres de l'ACPPU sont prêts à les accueillir. Nos administrations relèveront-elles le défi? ■



---

## Academic freedom controversy at University of Toronto

The Canadian Association of University Teachers is investigating allegations that the University of Toronto bowed to outside pressure in rescinding an offer of employment to an internationally recognized scholar.

Following a competitive hiring process, Valentina Azarova was the unanimous recommendation for the post of Director of the International Human Rights Program in the Faculty of Law. Azarova says she was offered the post by videoconference on August 11 and accepted the offer the following week. In early September, a sitting judge with the Tax Court of Canada contacted the Faculty of Law to express concern about Azarova's appointment, and shortly after, her job offer was withdrawn.

In a letter to the University, CAUT Executive Director David Robinson concluded that "it appears the decision to cancel her appointment was politically motivated, and as such would constitute a serious breach of widely recognized principles of academic freedom."

"An institution of higher learning fails to fulfill its purpose and mission if it accedes to outside pressure or asserts the power to proscribe ideas, no matter how controversial," Robinson stated. "This would create an environment inimical to the free and vigorous exchange of ideas necessary for teaching and learning."

In response, the University has not denied that a Tax Court judge contacted the faculty to express concerns about the candidate but claims no job offer was made. Members of the hiring committee contest this and have resigned in protest.

Robinson says that CAUT will be pursuing the matter consistent with its procedures in investigating academic freedom cases.

"The matter will be taken up by our Academic Freedom and Tenure Committee at which time we will discuss what further actions and sanctions may be taken," said Robinson. ■

---

## Controverse autour de la liberté académique à l'Université de Toronto

L'Association canadienne des professeures et professeurs

d'université enquête sur des allégations selon lesquelles l'Université de Toronto aurait cédé à des pressions externes afin qu'elle retire une offre d'emploi faite à une universitaire internationalement reconnue.

Au terme d'un processus de recrutement concurrentiel, Valentina Azarova avait été recommandée à l'unanimité pour le poste de directrice du programme d'études internationales sur les droits de la personne de la Faculté de droit. M<sup>me</sup> Azarova affirme qu'on lui avait offert le poste par vidéoconférence le 11 août et qu'elle l'avait accepté la semaine suivante. Au début de septembre, un juge siégeant à la Cour canadienne de l'impôt a contacté la Faculté de droit afin de lui faire part de ses préoccupations concernant la nomination de M<sup>me</sup> Azarova et, peu de temps après, l'offre d'emploi aurait été retirée.

« Il semble que la décision d'annuler la nomination avait des motivations politiques et, à ce titre, elle constituerait une grave violation des principes largement reconnus de liberté académique », a écrit le directeur général de l'ACPPU, David Robinson, dans une lettre adressée à l'Université.

« Un établissement d'enseignement supérieur ne remplit ni ses objectifs ni sa mission s'il cède aux pressions externes ou s'il exerce le pouvoir de proscrire des idées, aussi controversées soient-elles. Cela créerait un environnement peu propice à l'échange libre et vigoureux des idées qui est nécessaire à l'enseignement et à l'apprentissage », ajoute M. Robinson.

En réponse, l'Université n'a pas nié qu'un juge de la Cour canadienne de l'impôt avait communiqué avec la Faculté afin d'exprimer ses préoccupations concernant la candidate, mais elle soutient qu'aucune offre d'emploi n'avait été faite. Les membres du comité de recrutement contestent cette affirmation et ont tous démissionné en guise de protestation.

M. Robinson affirme que l'ACPPU étudiera la question conformément à ses procédures en cas d'atteinte à la liberté académique. « Notre Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi va se pencher sur cette affaire et nous discuterons à ce moment-là des mesures et des sanctions à prendre, le cas échéant », conclut-il. ■

## Fiorella Rabuffetti wins the 2020 J. H. Stewart Reid Memorial Fellowship

Fiorella Rabuffetti is the winner of the 2020 J. H. Stewart Reid Memorial Fellowship. The award was established to honour the memory of CAUT's first Executive Secretary and comes with a \$5000 scholarship.

Rabuffetti, a PhD candidate in the Department of Political Science at the University of Ottawa, is doing impressive work on the issue of statelessness. Her timely, challenging, and

multifaceted research on the nature of statelessness and the predicaments of the stateless promises to make major contributions to our understanding of this complex problem.

The nominating committee was impressed with the international breadth and scope of Rabuffetti's scholarship, which draws from case studies in regions as far apart as Slovenia, Kuwait, and the Dominican Republic. The impact of her work also promises to reach beyond the academic world due to Rabuffetti's creative interdisciplinary contributions as a multilingual playwright. The committee acknowledges Rabuffetti's contributions as a dedicated community volunteer. ■

## Fiorella Rabuffetti, récipiendaire de la Bourse commémorative J. H. Stewart Reid 2020

Fiorella Rabuffetti a été nommée récipiendaire de la Bourse commémorative J. H. Stewart Reid 2020. Le prix est attribué en l'honneur du premier secrétaire général de l'ACPPU et est assorti d'une bourse de 5 000 \$.

M<sup>me</sup> Rabuffetti, doctorante à l'École d'études politiques de l'Université d'Ottawa, réalise d'importants travaux sur la question de l'apatridie. Ses recherches approfondies et multidimensionnelles sur la nature de l'apatridie et les difficultés des apatrides feront considérablement progresser notre compréhension de cet enjeu complexe et d'actualité.



Fiorella Rabuffetti

Le comité a été impressionné par l'ampleur et la portée internationale des travaux de M<sup>me</sup> Rabuffetti, qui se fondent sur des études de cas provenant de régions aussi éloignées les unes des autres que la Slovaquie, le Koweït et la République dominicaine. Les résultats de ses recherches s'étendront au-delà du monde universitaire, M<sup>me</sup> Rabuffetti étant une créatrice multidisciplinaire et multilingue, autrice de pièces de théâtre. Enfin, le comité a souligné son dévouement à titre de bénévole au sein de sa communauté. ■

## New study finds flaws in performance based-funding

A new American study of research on performance-based funding (PBF) in the post-secondary education sector concludes that the policy has very little impact on institutional outcomes. The report examined over 50 studies on PBF published between 1998 and 2020 in the United States where 41 states have adopted varied PBF funding policies. The researchers found that tied funding “typically yields modest or null effects in institutional outcomes.”

They also concluded that PBF had negative effects, encouraging colleges to be more selective with enrolment in order to boost their metrics and receive more public funding than less selective institutions, nondoctoral universities and rural institutions. The report points out that this “threatens to further widen the resource gap between colleges and universities that

enroll larger numbers of racial minority and low income students.” ■

## Une nouvelle étude montre les failles du financement fondé sur le rendement

Une nouvelle recherche réalisée aux États-Unis sur le financement fondé sur le rendement (FFR) dans le secteur de l'éducation postsecondaire conclut que ce modèle de financement influe très peu sur le rendement des établissements. Les chercheurs se sont penchés sur plus de 50 études publiées entre 1998 et 2020 aux États-Unis, où 41 États ont adopté diverses formes de FFR. Selon les chercheurs, le financement lié « n'a en général que peu ou pas d'incidences positives sur les résultats des établissements ».

Ils ont par ailleurs conclu que le FFR avait des effets néfastes. Par exemple, les collèges financés en fonction d'indicateurs de rendement ont tout intérêt à se montrer plus sélectifs dans le choix de leurs étudiants de manière à améliorer leurs résultats et à ainsi obtenir plus de ressources financières que les établissements moins sélectifs, soit les universités n'offrant pas de programmes de doctorat et les établissements en région rurale. Le rapport indique que ce mode de financement « risque de pénaliser davantage les universités et collèges qui accueillent un plus grand nombre d'étudiants issus de minorités raciales et à faible revenu ». ■

THE  
CAUT BULLETIN  
EVERY ISSUE  
EVER PUBLISHED!  
1953-2012

BROWSE THE FULL BACK RUN:

[ARCHIVE.ORG/DETAILS/CANADIANASSOCIATIONOFUNIVERSITYTEACHERS](https://archive.org/details/canadianassociationofuniversityteachers)



---

# CAUT staff appointments

## Nominations au sein de l'ACPPU

### Jamie Dunn

DIRECTOR OF ORGANIZING AND NEGOTIATIONS  
DIRECTEUR, SYNDICALISATION ET NÉGOCIATION



CAUT has appointed Jamie Dunn as Director of Organizing and Negotiations. Jamie joins us with over 25 years of experience as a grassroots union activist, elected union leader, public interest advocate, and negotiator. He has worked as a national representative with CUPE; spokesperson and lead negotiator with the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC); a campaigner with the Council of Canadians (where he co-founded The Blue Planet Project, an international network to protect water and human rights); and, regional program officer with the Health Sector Training Adjustment Program.

Jamie spent the last 5 years as the Executive Director of the Civic Institute of Professional Personnel (CIPP), the union representing professional staff employed by the City of Ottawa. At CIPP, he was responsible for leading labour relations, advocacy, organizing, communications, legal affairs, and the financial management of the union. Throughout his career, Jamie has demonstrated a commitment to membership engagement, organizing, and the promotion of trade union and human rights. He has been widely recognized for his leadership, communications, managerial, and negotiating skills.

L'ACPPU a nommé Jamie Dunn au poste de directeur, Syndicalisation et négociation. Jamie met au service de l'ACPPU 25 années d'expérience en tant que militant, chef syndical élu, défenseur des intérêts publics et négociateur. Il a exercé les fonctions de délégué national du SCFP; de porte-parole et négociateur en chef de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC); de chargé de campagne au Conseil des Canadiens (où il a cofondé le projet Planète bleue, un réseau international pour la protection de l'eau et des droits de la personne); et d'agent régional de programme auprès du *Health Sector Training Adjustment Program*.

Ces cinq dernières années, Jamie était directeur exécutif de l'Institut professionnel du personnel municipal (IPPM), le syndicat des professionnels municipaux de la région d'Ottawa. À l'IPPM, il était à la tête des secteurs des relations de travail, de la défense des intérêts, de la syndicalisation, des communications, des affaires juridiques et de la gestion financière du syndicat. Tout au long de sa carrière, Jamie a travaillé à la mobilisation des membres, à la syndicalisation et à la promotion du syndicalisme et des droits de la personne. Il est largement reconnu pour son leadership et ses compétences en communications, en gestion et en négociation.

### Melissa Bendig

POLICY OFFICER  
AGENTE DES POLITIQUES



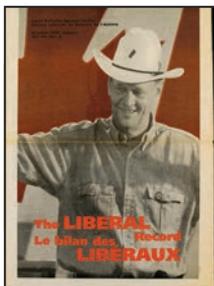
CAUT has hired Melissa Bendig as a Policy Officer. Melissa is joining us with a strategic and versatile policy and research background with ten years of experience in stakeholder relations and public engagement spanning across provincial governments, universities, global initiatives and community-based organizations. She has worked as Lecturer on Indigenous Health Studies at the First Nations University of Canada and as Director of Issues Management for the NDP in the Office of the Official Opposition, Saskatchewan Legislative Assembly.

More recently, she was a Ministerial Advisor (Ministry of Energy first, then Ministry of Children Services and Status of Women) for the NDP government in Alberta where she remained as a researcher following the loss of the election. Melissa earned Bachelors of Science (Biochemistry) and Health Studies (Indigenous Health) as well as her Masters in Public Health at the University of Saskatoon.

L'ACPPU a embauché Melissa Bendig à titre d'agente des politiques. Melissa met au service de l'ACPPU un éventail de compétences stratégiques en analyse de politiques et en recherche, possédant dix ans d'expérience en relations avec les intervenants et en engagement du public acquis au sein de gouvernements provinciaux, d'universités, d'initiatives mondiales et d'organismes communautaires. Elle a travaillé comme chargée de cours au département des études sur la santé des Autochtones de l'Université des Premières Nations du Canada et comme directrice de la gestion des enjeux pour le NPD au bureau de l'Opposition officielle de l'Assemblée législative de la Saskatchewan.

Plus récemment, elle a exercé les fonctions de conseillère auprès des ministres de l'Énergie et des Services à l'enfance et de la Condition féminine du gouvernement néo-démocrate de l'Alberta. Melissa est titulaire d'un baccalauréat en sciences (biochimie) et en études sur la santé (santé des Autochtones) et d'une maîtrise en santé publique de l'Université de Saskatoon.

# From the Bulletin archives Souvenir des archives du Bulletin



## CAUT Bulletin October 1996 Bulletin de l'ACPPU d'octobre 1996

### Federal policies create crisis in university research funding

Recent federal government policies have clearly precipitated a funding crisis in university research – this despite a century of commitment at Canadian universities to both basic and applied research projects.

Canada is still behind most Organization for Economic Co-operation and Development countries in its R&D performance, particularly the Scandinavian countries and the Netherlands.

The National Research Council began funding university research towards the end of World War I. After World War II there was a dramatic increase in the scope of university research.

The federal government recognized the importance of science in the war effort and realized the postwar economy would rely heavily on research and development as well as needing a concomitant increase in knowledge about Canadian society, its successes and its ills.

The postwar years saw the creation of the three federal research councils which have been the key engine in the development of university-based research in recent decades. The councils themselves are highly regarded around the world, and they have helped to make Canadian research internationally competitive.

Research and development was much debated during the Mulroney years. The Conservatives maintained the funding of the federal research councils. However, they seemed to lack a coherent plan to guide their research policy.

When the Liberals came to power, they launched a full-scale review of Canada's science and technology policies. CAUT welcomed this and participated at all levels. There was then nothing but silence. ■

To read the full article that appeared in the CAUT Bulletin October 1996 issue visit [bulletin-archives.caut.ca](http://bulletin-archives.caut.ca).

Pour lire l'article complet publié dans le *Bulletin de l'ACPPU d'octobre 1996*, veuillez visiter [bulletin-archives.caut.ca/fr](http://bulletin-archives.caut.ca/fr).

### Les politiques fédérales provoquent une crise de financement de la recherche universitaire

Les récentes politiques fédérales ont clairement précipité la recherche universitaire dans une crise de financement et ce, malgré un siècle d'engagement des universités canadiennes dans des projets de recherche aussi bien fondamentale qu'appliquée.

En matière de performance R-D, le Canada se situe toujours derrière la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), en particulier les pays scandinaves et les Pays-Bas.

Le Conseil national de recherches a commencé à financer la recherche universitaire vers la fin de la Première Guerre mondiale. Après la Deuxième Guerre mondiale, le domaine de la recherche a connu une expansion spectaculaire.

Le gouvernement fédéral a reconnu l'importance de la science dans les efforts de guerre et s'est rendu compte que l'économie de l'après-guerre dépendrait largement de la recherche-développement et aurait besoin d'un accroissement concomitant des connaissances sur la société canadienne, ses réussites et ses maux.

Les années de l'après-guerre ont vu apparaître trois conseils fédéraux de recherche qui ont été le moteur du développement de la recherche universitaire des dernières décennies. Les conseils eux-mêmes sont très réputés dans le monde entier et ils ont contribué à rendre la recherche canadienne compétitive à l'échelle internationale.

La recherche et le développement ont fait l'objet de nombreux débats durant les années Mulroney. Les conservateurs ont continué à financer les conseils fédéraux de recherche. Ils n'avaient, cependant, aucun plan cohérent pour orienter leur politique de recherche.

Quand les libéraux sont arrivés au pouvoir, ils ont lancé un examen à grande échelle des politiques scientifiques et technologiques canadiennes. L'ACPPU a accueilli cette initiative avec satisfaction et elle y a participé à tous les niveaux. Puis ce fut le silence, rien que le silence. ■

---

ON THE COVER

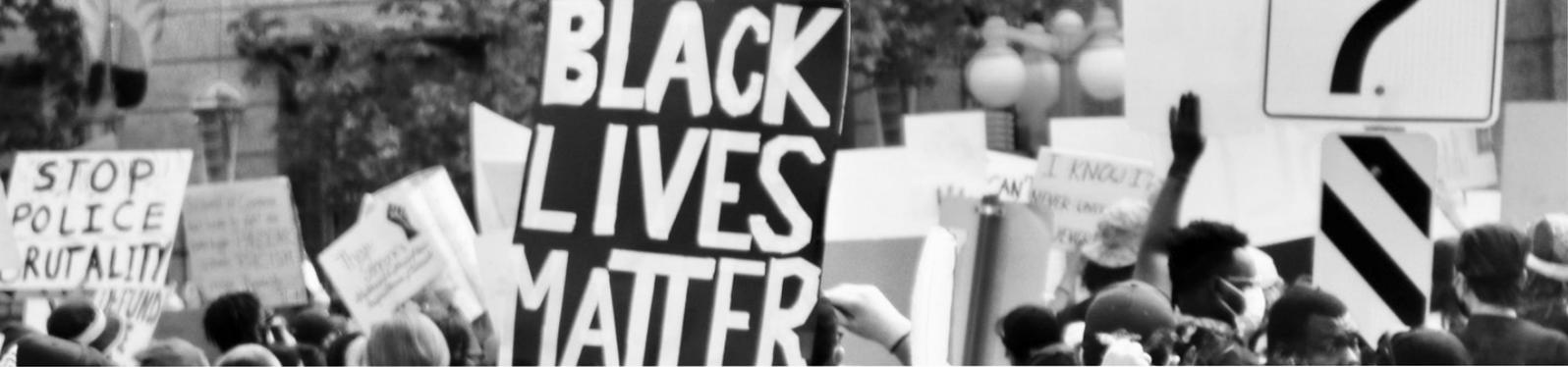
# Rising against racism

---

EN COUVERTURE

# Pour en finir avec le racisme





As the coronavirus swept across the world in the past few months, another tide – one much longer in the making – was swelling. After the killing of George Floyd last May at the hands of Minneapolis police, the tide became a tsunami, with people around the globe rising against anti-Black racism, police brutality, and other social inequities.

Activists and ordinary people took to the streets in over 60 countries. In Canada, vigils and protests took place in every province and territory.

“We’re in that moment where the opportunity to make transformational change is here; let’s not lose it,” says Min Sook Lee, a documentary film maker, assistant professor at the Ontario College of Art & Design University (OCAD) and President of its academic staff association. “Let’s not allow ourselves to be hoodwinked or cajoled or placated into some tweaks and reformist kind of furniture adjustment when we can actually build a new house.”

Lee says the confluence of a pandemic, the economic stress it is creating, and the demonstrations against racism may have been unforeseen, but they are closely entwined.

Pendant que le coronavirus secouait le monde ces derniers mois, une autre vague – engendrée depuis très longtemps – gagnait en intensité. Après le meurtre de George Floyd par les forces de l’ordre de Minneapolis en mai dernier, cette vague est devenue un véritable tsunami, alors que partout dans le monde des gens se sont élevés contre le racisme envers les Noirs, la brutalité policière et d’autres iniquités sociales.

Des activistes et des gens ordinaires ont pris les rues d’assaut dans plus de 60 pays. Au Canada, des vigiles et des manifestations ont eu lieu dans chaque province et territoire.

« Nous vivons un moment porteur de véritables changements; sachons en tirer parti, insiste Min Sook Lee, réalisatrice de documentaires, professeure adjointe à l’Université de l’École d’art et de design de l’Ontario (ÉADO) et présidente de son association de personnel académique. Ne nous laissons pas bernier ou amadouer par des mesures de façade ou un habillage administratif, alors que nous avons actuellement la possibilité de construire une maison neuve. »

Selon M<sup>me</sup> Lee, le fait que la pandémie, les pressions économiques qu’elle exerce et les manifestations antiracisme se soient conjuguées était imprévisible, mais ces phénomènes n’en sont pas moins étroitement liés.

« Nous traversons une conjoncture sans précédent de

“

**We're in that moment where the opportunity to make transformational change is here; let's not lose it.**

“We have just gone through all of these unprecedented interlocked crises, and you see the fallout of this hitting hardest in communities that are impoverished by our economic system. There’s a racialized manifestation of who is most threatened by COVID, and who has the least resources to martial up the luxury of social distancing, physical space, and access to digital technology, which is now quite vital.”

crises qui, nous le voyons bien, frappe le plus durement les communautés déjà appauvries par notre système économique. Les populations racisées sont le plus lourdement menacées par la COVID, tout comme les personnes qui ont le moins de ressources pour s’offrir le luxe de la distanciation sociale, de l’espace physique et de l’accès aux technologies numériques qui sont devenues essentielles. »

M<sup>me</sup> Lee a tiré parti de cette situation. En collaboration avec sa mentore de longue date Beverly Bain, professeure à la faculté d’études historiques de l’Université de Toronto, elle a mis sur pied *Scholar Strike Canada*, un mouvement de grève des universitaires canadiens s’inspirant des athlètes professionnels américains qui avaient refusé de jouer afin de réclamer une justice pour les Noirs américains.

M<sup>mes</sup> Lee et Bain voulaient organiser au Canada une action qui tiendrait compte de la différence de contexte entre les deux pays. « Étant donné les assassinats de personnes noires et autochtones des derniers mois – Chantel Moore, Rodney Levi, D’Andre Campbell à Brampton l’an dernier et Andrew Loku, nous dénonçons certes la situation américaine, mais également un ensemble de situations liées aux legs et à la réalité du colonialisme contemporain au Canada, ainsi que la manière et la force avec lesquelles le système de justice ne sert pas les personnes autochtones, noires et de couleur (PANDC). »



Lee is seizing the moment. She, along with Beverly Bain, a professor in the Department of Historical Studies at the University of Toronto and long-time mentor of Lee's, co-organized Scholar Strike Canada, modeled on the US action inspired by American professional athletes who went on strike to underscore their demands for justice for Black Americans.

Lee and Bain wanted to articulate a response in Canada that reflected the difference in experience between the two countries. "In the midst of all the killings of Black and Indigenous people witnessed in recent months – Chantel Moore, Rodney Levi, D'Andre Campbell in Brampton last year, and Andrew Loku – we're responding to, certainly, the American situation, but in Canada we're facing so many interlocked concerns around the legacy and reality of contemporary colonialism, as well as the depths of, and the way in which, the judicial system does not serve Black, Indigenous, and people of colour (BIPOC)."

Over two days in September in both countries, academics paused teaching and other duties during Scholar Strike, to protest anti-Black, racist, and colonial police brutality, in all

Pendant deux jours en septembre, des universitaires des deux pays ont interrompu leurs activités professionnelles courantes et participé à la grève des universitaires pour protester contre la brutalité policière anti-Noir, raciste et coloniale sous toutes ses formes, y compris au sein de leurs établissements. Des « séminaires » en ligne sur le racisme et les iniquités dans le milieu universitaire accessibles au public ont attiré quelque 60 000 participants canadiens.

« De nombreux membres du personnel académique noirs, autochtones et racisés qui travaillent dans les universités canadiennes ont un statut précaire, étant seulement embauchés à titre de contractuels à temps partiel ou à court terme. Les rares ayant accédé à la permanence et à des postes à temps plein ont difficilement pu rester en fonction; ils ont été soit congédiés soit mis à pied en raison du racisme institutionnel et d'autres formes de violence au sein des établissements », peut-on lire sur le site Web de *Scholar Strike*. Le manifeste qui, au-delà de la simple déclaration de solidarité, exigeait l'adoption d'un train de mesures afin de mettre fin à la sous-représentation des Noirs et des Autochtones au sein du personnel universitaire a recueilli plus de 3 000 signatures.

Ces demandes s'inscrivent dans un contexte où les beaux discours des administrations universitaires et collégiales sur l'égalité, la diversité et l'inclusion se multiplient, tandis que

forms including in the academy. Public digital "teach-ins" on racism and inequities within the academy, drew some sixty-thousand Canadian virtual participants.

"Many of the Black, Indigenous and racialized academics who work in Canadian universities are precariously employed; hired on only part-time or short-term contracts. The few that have been hired into full-time faculty and staff positions have found it difficult to remain in those jobs and have either been fired or laid off because of institutional racism and other forms of violence in the university," states the Scholar Strike website, which has attracted over three thousand signatures to its manifesto of demands for action, including moving beyond institutional statements of solidarity to substantive measures on addressing under-representation of Black and Indigenous faculty.

The demands come at a time when there is increasing rhetoric about equity, diversity and inclusion from university and college administrations, but a discouraging lack of on-the-ground change for BIPOC people in academe.

"I'm the only person of colour in my department, where

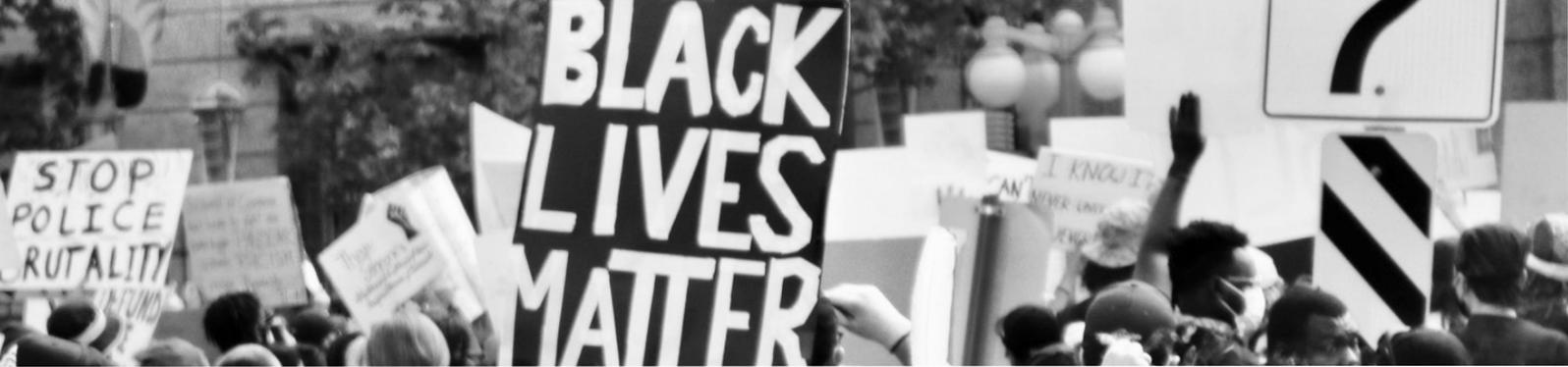


## Il est important que les associations prennent part au combat.

sur le terrain on dénote une décourageante absence de changement pour les PANDC.

« Je suis la seule personne de couleur dans mon département, où j'œuvre depuis 2006. Et rien ne me porte à croire que cela changera un jour, avance Marvin Claybourn, professeur agrégé au département de psychologie de l'Université St. Thomas. Au sein d'un effectif d'environ 112 professeurs à temps plein, je peux compter les personnes de couleur sur les doigts d'une seule main. »

M. Claybourn indique que sa famille est établie au Nouveau-Brunswick depuis des générations, mais que le fait de vivre dans un endroit au profil racial peu diversifié a profondément marqué sa vie.



I've been since 2006. And I don't know if that'll ever change or not," muses Marvin Claybourn, an associate professor in the Department of Psychology at St. Thomas University. "Among perhaps 112 or so full-time faculty, I can count the number of people of colour on one hand."

Claybourn's family has been established in New Brunswick for generations, but he says living in a place that isn't racially diverse has been a defining experience his entire life.

"It's what I'm accustomed to. Sometimes I wonder, if I'm being asked where I'm from, if it has to do with the fact that I'm a Black person. And it becomes especially apparent when I say, 'Well, I'm from Fredericton,' and they say, 'No, I mean originally?'"

He serves on the Employment Equity Committee at the University and has been the chief negotiator for his faculty association. Claybourn describes an uphill battle to negotiate any equity provisions beyond what is required by law into the collective agreement and attempts to set up a system to review the makeup of the academic workforce have failed.

"We couldn't even gain any traction of coming up with a

« J'y suis habitué, mais quand une personne veut savoir d'où je viens, je me demande parfois si sa question est liée au fait que je suis une personne noire. Je le découvre dès que je réponds : 'Et bien, je viens de Fredericton' et que la personne ajoute : 'Non, je voulais dire à l'origine.' »

M. Claybourn siège au Comité de l'équité d'emploi de l'Université et a été négociateur en chef de son association de personnel académique. Il fait état d'une lutte difficile pour l'intégration dans la convention collective de clauses d'équité au-delà de celles exigées par la loi et de l'échec de nombreuses tentatives pour la mise sur pied d'un système de surveillance de la composition du personnel académique.

« Aucun de nos efforts pour mettre en place un système en bonne et due forme, précis et complet de recensement afin de connaître qui sont exactement nos membres, qui sont les personnes travaillant à l'Université et comment ces personnes s'identifient n'a porté ses fruits. L'administration s'y est fermement opposée. »

M. Claybourn aimerait qu'il y ait plus de candidats racisés embauchés au sein du corps professoral et de la direction. « Depuis que je suis ici, la composition de la haute direction est simplement passée d'une totalité d'hommes blancs d'âge moyen à une totalité de femmes [blanches]. Je n'ai vu aucune personne de couleur accéder à un poste de direction. C'est

system for assessing, in a good, accurate and comprehensive way, exactly who our members were, who the people working at the University were, and how they identify. There was a lot of resistance from the administration to that."

Claybourn would like to see more racialized candidates hired both as faculty and as leaders. "Within my time here, senior leadership has gone from being all middle-aged white males to being all [white] women. At least in the time when I've been here, there's never been a person of color in any senior leadership position."

"That's a symptom of systemic problems going on, especially when administrators say there are no people of colour applying, and that's why there are none here."

Rohini Bannerjee, an associate professor of French and Francophone studies at Saint Mary's University, can relate to Claybourn's experience.

Born and raised in Nova Scotia, she has served on her faculty union since 2011 in various capacities and is outspoken about the racism and sexism she faces, both from within and beyond the university.

la manifestation de problèmes systémiques, surtout quand l'administration explique l'absence de personnes de couleur par le fait qu'elle ne reçoit aucune candidature de ces personnes. »

Rohini Bannerjee, professeure agrégée au département de français et d'études francophones de l'Université Saint Mary's, partage l'expérience de M. Claybourn.

M<sup>me</sup> Bannerjee est née et a grandi en Nouvelle-Écosse. Depuis 2011, elle a occupé divers postes au sein de son association de personnel académique et elle dénonce avec véhémence le racisme et le sexisme auxquels elle se heurte, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'université.

« Je suis la seule femme de couleur employée à temps plein au sein de mon département. J'ai démissionné de mon poste de directrice de département après avoir subi du harcèlement et de l'intimidation. J'ai dit à mon département que je n'exercerais plus jamais les fonctions de directrice. »

M<sup>me</sup> Bannerjee indique qu'elle a vécu un long processus de développement personnel pour arriver à franchir les obstacles rencontrés.

« Une partie du bagage intersectionnel raciste systémique que je porte est lié au fait que je suis une érudite locutrice d'une langue européenne. En découle que je ne suis jamais assez bonne parce que je suis une femme à la peau brune, dit-



“I am the sole full-time woman scholar of colour in my Department. I resigned as Chair of my Department after suffering harassment, bullying and intimidation. I have told my department I will never be Chair again.”

Bannerjee says she went through a long personal process to deal with the barriers she has faced.

“Part of my systemic racist intersectional baggage that I carry is that I’m a learned speaker of a European language. So what happens is I’m never quite good enough because I’m a woman and I’m brown,” she says. “There are a lot of multiple layers to myself, and I don’t fit into the expected boxes.”

Bannerjee understands the importance of being who she is in her position, both as a teacher and a leader. But, the continued demands to justify why and how she thinks, or deserves to be published or promoted, is “exhausting.”

Min Sook Lee says OCAD did a “cluster hire” of five Black faculty recently to minimize their isolation.

“It’s a very significant, necessary move because prior to that, for the 150 years of OCAD’s existence, we didn’t have any Black faculty, tenure track, in design or art. And previously,

Black faculty who had been hired didn’t make it. When you hire one person and they’re the first, the burden of representation, to manage the decades and generations of racism within the institution, is overwhelming.”

Lee recommends the strategy of cluster hires as a way to help in retention and believes OCAD’s current administration is “deeply committed” to making real change.

How to bring about transformative change for BIPOC and other discriminated members of campus communities must be top of the agenda for all, says CAUT President, Brenda Austin-Smith. “Academic staff associations must look at how they are structured, how and who they are engaging, and which fights they are fighting,” she notes.

Lee agrees on the importance of academic staff associations taking up the fight. “It’s high time that faculty associations took up this work. Many institutions have made symbolic statements around recognizing the need to do work on racial justice and about solidarity with Black Lives Matter, but we need more than platitudes, we need to take action.” ■



## Je suis la seule personne de couleur dans mon département, où j’œuvre depuis 2006.

elle. Il y a de multiples facettes à ma personne, mais je ne cadre dans aucune des catégories établies. »

M<sup>me</sup> Bannerjee saisit bien l’importance qu’une personne comme elle occupe ce poste, tant à titre de professeur que de directrice. Mais la constante nécessité de justifier ce qu’elle pense, pourquoi elle le pense et qu’elle mérite d’être publiée ou promue est « épuisante ».

Min Sook Lee dit que son établissement a embauché un groupe de cinq personnes noires au sein du corps professoral récemment afin de minimiser leur isolement.

« C’est un geste très important et essentiel parce que pendant ses 150 années d’existence l’ÉADO n’avait encore jamais

compté de Noir au sein du personnel enseignant permanent en design ou en art. Et les Noirs qui avaient auparavant été embauchés ne sont pas restés en poste. Pour la personne qui est la première à être embauchée, le fardeau de la représentation, de la gestion de décennies et de générations de racisme systémique, est accablant. »

M<sup>me</sup> Lee croit que la stratégie d’embauche d’un groupe de personnes à la fois afin de favoriser la rétention est utile et que l’administration actuelle de l’ÉADO est « fermement engagée » à apporter des changements concrets.

L’apport de véritables changements pour les PANDC et d’autres membres des communautés universitaires victimes de discrimination doit être prioritaire pour tous, dit la présidente de l’ACPPU, Brenda Austin-Smith. « Les associations de personnel académique doivent passer en revue leur structure, leurs processus d’embauche et les résultats de ces processus, et les batailles qu’elles mènent », précise-t-elle.

Min Sook Lee convient qu’il est important que les associations de personnel académique prennent part au combat. « Il est grand temps que les associations de personnel académique assument ces fonctions. De nombreux établissements ont fait des déclarations symboliques, affirmant la nécessité d’instaurer la justice raciale et leur solidarité avec *Black Lives Matter*, mais de belles paroles ne suffisent plus, il faut passer à l’action. » ■



FEATURE

# Indigenizing the academy

Five years after the Truth and  
Reconciliation Commission

The Bentwood Box: carved by Coast Salish artist Luke Marston, the TRC Bentwood Box is a lasting tribute to all residential school survivors.  
*Photo provided by the National Centre for Truth and Reconciliation at the University of Manitoba.*



REPORTAGE SPÉCIAL

# Autochtonisation du milieu académique

Cinq ans après la Commission de vérité et réconciliation



**O**n June 2, 2015, Justice Murray Sinclair threw down the gauntlet in releasing the Truth and Reconciliation Commission's (TRC) historic report and its 94 calls to action. Following years of testimony and research on the multi-generational trauma caused by Canada's residential school system, it was time for action, amends and healing. Education needed to play a central role.

"Education got us into this mess," Sinclair said, "and education will get us out of this mess."

Post-secondary institutions were quick to respond to the TRC's recommendations with public statements of contrition and organized efforts in self-reflection to find the way forward. But public apologies and statements of solidarity only go so far. At this milestone five-year anniversary of the report's release, an assessment of real actions and outcomes tell a story of both hope and frustration.

Across Canada, new committees, task forces, advisory councils, and events have been launched, requiring Indigenous faculty involvement that has increased workloads, stress, and in some cases, burnout.

**L**e 2 juin 2015, le juge Murray Sinclair rendait public le rapport historique de la Commission de vérité et réconciliation (CVR) comportant 94 appels à l'action. Au terme d'années de témoignages et de recherches sur les séquelles multigénérationnelles du système des pensionnats indiens, l'heure était venue de passer à l'action, aux excuses et à la guérison. L'éducation était appelée à jouer un rôle clé.

Comme l'a déclaré le juge Sinclair : « L'éducation est la source du problème [...], mais elle est également essentielle à la réconciliation. »

Les établissements postsecondaires ont rapidement répondu aux recommandations de la CVR, y allant d'actes de contrition publics et d'examen de conscience collectifs pour trouver la voie à suivre. Mais les excuses publiques et les déclarations de solidarité ne vont pas loin. Cinq ans plus tard, nous pouvons mesurer le chemin parcouru en nous penchant sur les actions et résultats accomplis. Et nous découvrons un chemin jalonné à la fois d'espoir et de frustration.

D'un bout à l'autre du Canada, des comités, groupes de travail, conseils consultatifs et événements ont été mis sur pied et nécessitent la participation de membres du corps professoral autochtones. Ces derniers sont par conséquent aux prises avec un surcroît de travail et un niveau de stress accru qui, dans certains cas, mène à l'épuisement professionnel.

"In some respects, many of us are used to a struggle, both within our communities and throughout our history of colonialism," says Patricia Settee, Indigenous Studies professor at the University of Saskatchewan. "So we rise to the occasion. But I think what is being asked of us is to do more with fewer resources."

Settee says one of the key achievements at the University of Saskatchewan over the past five years was the establishment of the Department of Indigenous Studies and seeing its enrolment grow.

"Indigenous leaders and educators really put the university administrators' feet to the fire to ensure that happened," says Settee. Other successes include several faculty and administrative positions being designated as Indigenous hires over the coming decade.

Academic staff at the school were also successful in pushing for a new position at the executive leadership level.

"We had years of getting ready for this position," says Marie Battiste, Professor Emerita, Educational Foundations at the university. "We worked hard to get it, to advance it, to take it

« Nous sommes en quelque sorte habitués à lutter, tant au sein de nos communautés que dans le contexte historique du colonialisme, dit la professeure Patricia Settee de l'Université de la Saskatchewan. Nous avons d'emblée tendance à saisir l'occasion qui nous est offerte. Mais ce qu'on nous demande, à mon avis, c'est d'abattre plus de travail avec moins de ressources. »

Selon la professeure Settee, l'un des principaux accomplissements de l'Université de ces cinq dernières années est la création du département des études autochtones, qui attire un nombre croissant d'étudiants.

« Pour que cela se concrétise, les chefs et éducateurs autochtones n'ont pas lâché l'université d'une semelle », dit la professeure Settee. Parmi les autres améliorations, on compte l'attribution obligatoire de plusieurs postes de professeurs et d'administrateurs à des Autochtones au fil de la prochaine décennie.

Le corps professoral a également réussi à convaincre l'Université de la Saskatchewan de créer un poste de cadre supérieur.

« La création de ce poste a nécessité des années d'efforts, dit Marie Battiste, professeure émérite au département des fondements de l'éducation à l'université. Nous avons travaillé fort pour l'obtenir, pour le faire connaître et pour amener



to the step of getting the Elders and communities involved with it.” Battiste, a Mi’kmaq educator from the Potlotek First Nation in Nova Scotia, says she is hopeful that through such “efforts at the senior level, we can aspire to making better changes.”

But over the past year, ten Indigenous faculty have left the university. Battiste is one of them.

While Battiste says she cannot speak to the specific reasons why other individuals left, she says burnout, the slow pace of change, the implications of COVID-19 and cuts were among the factors.

“I left the College of Education with an early retirement two years ago and took a reduced course load. I had an additional year to that commitment but...I decided to leave because I felt that the College of Education had not done what it could do to improve the climate for Indigenous faculty and staff.”

Having a strong voice in senior administration and having good commitments from the top is one thing, she says, but real change needs to happen at the level of the university’s colleges and faculties.

les aînés et les communautés à s’engager. » M<sup>me</sup> Battiste, universitaire micmaque de la Première Nation Potlotek en Nouvelle-Écosse, croit que « les efforts déployés à un haut niveau mèneront vraisemblablement à de meilleurs changements ».

Toutefois, au cours de la dernière année, dix professeurs autochtones ont quitté l’Université. M<sup>me</sup> Battiste en fait partie.

Bien qu’elle ne connaisse pas les raisons précises qui ont motivé le départ des autres professeurs, elle mentionne que l’épuisement professionnel, la lenteur des changements, les répercussions de la COVID-19 et les coupes budgétaires sont, entre autres facteurs, à l’origine de sa décision.

« J’ai pris une retraite anticipée du *College of Education* et accepté une charge de travail réduite pour deux ans. J’ai décidé de partir au bout d’un an parce que le *College of Education* n’avait à mon sens pas pris les mesures voulues afin d’améliorer le climat pour les membres autochtones du corps professoral et du personnel. »

Selon M<sup>me</sup> Battiste, c’est une chose de créer un poste de haut niveau et de prendre des engagements pour améliorer les choses, mais c’en est une autre de réaliser des changements concrets au sein des collèges et facultés.

« Tous les collèges doivent revoir leurs politiques et activités. Ils doivent s’ancrent dans des activités de réconciliation qui font au besoin appel aux membres autochtones du corps

“Every college has to review their own policies, activities; they should be grounding themselves in reconciliation activities that include Indigenous faculty and staff members where appropriate. Without that consultation, support and help, large ideas that come from the university at the vice-provost level will not be as effective...You can’t have top down; we need to work in all directions and with communities.”

But Battiste’s efforts to advance reconciliation at the university are not done. She remains part of a group of Elders and knowledge-holders working with the Vice-Provost, Indigenous Engagement to finalize and launch an Indigenization strategy.

“I’m still on the Elders advisory committee and I will remain on that to help her (Jacqueline Ottmann, the Vice-Provost) pursue this.”

Other institutions have also had trouble retaining Indigenous faculty and staff.

These challenges may reflect competing visions and understandings of what Indigenization of the academy should entail. Adam Gaudry, Associate Professor in the Faculty of Native Studies, and Danielle Lorenz, PhD candidate in the Department

professoral et du personnel. Sans cette consultation, ce soutien et cette aide, les grandes idées émanant de l’Université au niveau de la vice-doyenne ne seront pas aussi efficaces [...] Il faut remplacer l’approche descendante par une approche multidirectionnelle déployée en collaboration avec les communautés. »

M<sup>me</sup> Battiste poursuit néanmoins ses efforts en matière de réconciliation au sein de l’Université. Elle continue de siéger à un groupe d’aînés et de détenteurs du savoir traditionnel qui, en collaboration avec la vice-doyenne à l’engagement des Autochtones, travaille au parachèvement d’une stratégie d’autochtonisation et à son éventuelle mise en application.

« Je fais toujours partie du comité consultatif des aînés et je vais continuer à aider M<sup>me</sup> Ottmann à mener ces efforts à bien. »

D’autres établissements ont aussi eu de la difficulté à garder en poste les membres autochtones de leurs corps professoral et personnel.

Ces difficultés pourraient prendre source dans des visions et compréhensions divergentes de l’autochtonisation du milieu académique. Adam Gaudry, professeur agrégé à la faculté des études autochtones, et Danielle Lorenz, doctorante au département d’études des politiques éducatives de l’Université de l’Alberta, ont analysé différentes initiatives d’au-



of Educational Policy Studies at the University of Alberta categorized various Indigenization initiatives, in an [article](#) they published in 2018. They found that Indigenization initiatives at Canadian universities range from status quo to transformative, with the majority falling into the former category.

“Complex and long-term solutions are needed,” notes Settee. “If we keep going in the direction we are going, at a broader level, I really have fears for all of us as an academic community and the impact down the road.”

Making more progress in the years ahead will require universities and colleges to stop seeing Indigenous people as “just another equity group,” says Patti Doyle-Bedwell, professor of Indigenous Studies at Dalhousie University. “We are Mi’kmaq people and we have a nation-to-nation relationship with the Crown...Land acknowledgements are good, but we have to act like it’s really true.”

CAUT’s Aboriginal Post-Secondary Education Working Group has identified several actions to assist in moving beyond the status quo. “Systemic change will take moving

tochtionisation pour conclure qu’elles constituaient un parcours en trois temps dans un [article](#) publié en 2018. Selon les chercheurs, la gamme des initiatives d’autochtionisation dans les universités canadiennes va du statu quo à une certaine forme de transformation, la majorité se trouvant dans cette dernière catégorie.

«Nous avons besoin de solutions complexes et à long terme, souligne la professeure Patricia Settee. Si nous gardons le même cap, je crains des contrecoups pour nous tous en tant que communauté académique et pour l’avenir.»

Pour que des progrès concrets soient réalisés au cours des prochaines années, les universités et collèges devront cesser de considérer les personnes autochtones comme un «groupe d’équité au même titre que les autres», dit Patti Doyle-Bedwell, professeure au département d’études autochtones de l’Université Dalhousie. «Nous sommes le peuple micmac et nous avons une relation de nation à nation avec la Couronne [...] La reconnaissance du territoire est bienvenue, mais il faut commencer à joindre l’acte à la parole.»

Le Groupe de travail de l’ACPPU sur l’éducation postsecondaire des Autochtones a cerné plusieurs actions pouvant aider à mettre fin au statu quo. «Pour changer le système d’éducation, il faut transcender la représentation des Autochtones au sein des effectifs professoraux et étudiants,

beyond a focus on the numbers of Aboriginal staff, leaders, students, curriculum changes and spaces, although these are important,” says David Newhouse, Chair of the Chanie Wenjack School of Indigenous Studies at Trent University and Chair of the CAUT Working Group. “It means recognizing and respecting Aboriginal rights, systems of knowledge creation and dissemination, and resourcing reconnections to communities, cultures and languages.”

“It will also take new governance models and approaches at all levels to prioritize Aboriginal faculty and community involvement and control over Indigenization,” notes Newhouse.

More and more academic staff associations are working to push post-secondary institutions to move across the three-part spectrum of Indigenization, described by Gaudry and Lorenz.

At Dalhousie, the faculty association secured recognition of Indigenous knowledge and additional service in the collective agreement. The association also won the right for Indigenous faculty to have someone from the community sit on the tenure and promotion committees.

les changements aux programmes d’étude et les espaces, même si tous ces éléments ont leur importance, déclare David Newhouse, directeur de l’École Chanie Wenjack pour les études autochtones à l’Université Trent et président du groupe de travail de l’ACPPU. Il faut avant tout reconnaître et respecter les droits des peuples autochtones ainsi que les systèmes de création et de diffusion des connaissances autochtones et rétablir les liens avec les communautés, les cultures et les langues.»

«Il faudra également de nouveaux modèles ou modes de gouvernance à tous les niveaux pour prioriser l’implication des enseignants et des communautés autochtones dans le processus d’autochtionisation et leur influence sur ce processus», ajoute M. Newhouse.

De plus en plus d’associations de personnel académique ont entrepris d’inciter les établissements postsecondaires à faire avancer l’autochtionisation le long du parcours décrit par Gaudry et Lorenz.

À l’Université Dalhousie, l’association de personnel académique a obtenu l’intégration à la convention collective de clauses de reconnaissance du savoir autochtone et du surcroît d’activités de service des membres du corps professoral autochtones. Elle a aussi obtenu pour ces derniers le droit de compter un membre de leur communauté aux comités



“Sometimes you are involved with so many committees you aren’t doing as much publishing and then you are turned down for promotion,” says Doyle-Bedwell. “But now this is reflected in the collective agreement.”

The Brandon University Faculty Association recently negotiated a joint working group to determine ways of recognizing Indigenous knowledge and qualifications, as well as assessing teaching excellence as established through an Indigenous learning model. The group is also exploring how Indigenous knowledge and research methodologies, and service can be viewed and recognized from an Indigenous perspective.

In British Columbia, the Federation of Post-Secondary Educators’ Working Group on Decolonization, Reconciliation and Indigenization is asking members to centre ‘educational equity’ in their work by considering what role cultural freedom, informed consent and dignity of Indigenous learners and academic staff have while operating within post-secondary environments that have unknowingly, or willingly, been complicit in the cultural genocide of Indigenous peoples.

d’octroi de la permanence et de promotion.

« En étant engagés auprès de nombreux comités, nous finissons parfois par moins publier et, ainsi, par nous voir refuser des promotions, dit Patti Doyle-Bedwell. Nous sommes dorénavant protégés à ce titre par la convention collective. »

L’association du personnel académique de l’Université de Brandon a récemment négocié la création d’un groupe de travail mixte pour déterminer des modes de reconnaissance des connaissances et des compétences autochtones, ainsi que d’évaluation de l’excellence en enseignement à l’aide d’un modèle d’apprentissage autochtone. Ce groupe étudie également comment le savoir, les méthodes de recherche et les activités de service autochtones peuvent être perçus et reconnus en fonction d’une perspective autochtone.

En Colombie-Britannique, le groupe de travail sur la décolonisation, la réconciliation et l’autochtonisation de la *Federation of Post-Secondary Educators* demande aux membres d’axer leur travail sur « l’équité éducative » en prenant en considération le rôle qu’ont la liberté culturelle, le consentement éclairé et la dignité des étudiants et des professeurs autochtones qui évoluent au sein du milieu académique et qui ont involontairement, ou volontairement, concouru au génocide culturel des peuples autochtones.

From a Haudenosaunee perspective, Newhouse calls the work underway in response to the TRC recommendations, whether it be the hiring of additional Indigenous academic staff, creation of new Indigenous academic programming, changes in administrative and governing structures, support for Indigenous research, or bringing Indigenous knowledge into the academy, as “extending the rafters’ as it is akin to the addition of a new family to the longhouse.” He sees a greater role for academic staff associations.

“There will be tensions that arise from this huge project that involve working conditions, research support, developing relationships with colleagues and communities and evaluation of individual performance, among others.”

Settee agrees it is crucial that academic staff associations continue to be outspoken on these issues. “My concern as an active member of CAUT is the broader picture. A lot of this can be seen as smoke and mirrors if we are not paying attention. That voice of our associations is desperately needed,” she says. ■

Pour M. Newhouse, en tant qu’Haudenosaunee, le travail en cours en réponse aux recommandations de la CVR, que ce soit l’embauche d’un plus grand nombre d’Autochtones au sein du personnel académique, la création de programmes d’études autochtones, l’apport de changements aux structures administratives et de gouvernance, le soutien à la recherche en matière autochtone ou l’intégration des savoirs autochtones dans le milieu académique, revient à « rallonger les chevrons » pour pouvoir accueillir une nouvelle famille dans la maisonlongue. Selon lui, le rôle des associations de personnel académique ne s’arrête pas là.

« Cet immense projet suscitera des tensions sur les plans des conditions de travail, du soutien à la recherche, de l’établissement de relations avec les collègues et les communautés, et de l’évaluation du rendement individuel, entre autres. »

M<sup>me</sup> Settee convient qu’il est crucial que les associations de personnel académique continuent de défendre vigoureusement ces enjeux. « En tant que membre de l’ACPPU, c’est la situation d’ensemble qui me préoccupe. Une large partie de ces efforts pourrait n’être que de la poudre aux yeux si nous ne sommes pas vigilants. Nous avons désespérément besoin de l’intervention de nos associations », conclut-elle. ■

# Exploring CAS bargaining structures and outcomes

by STEPHANIE ROSS, LARRY SAVAGE,  
& JAMES WATSON

Are contract faculty better served by faculty associations or by their own separate unions? In our study “Interrogating the Relationship Between Bargaining Structures and Bargaining Outcomes for Contract Academic Faculty in Ontario,” we explored the link between bargaining unit structures and collective bargaining outcomes with a view to determining whether one specific bargaining structure led to better terms and conditions of work for contract academic faculty hired on a per-course basis.

There are generally three different bargaining structure variations at play for contract faculty: (1) Sessional contract academic faculty and full-time academic faculty at the same university grouped together in the same union and same bargaining unit for the purposes of collective bargaining (the all-in model); (2) Full-time faculty and sessional contract faculty working at the same university represented by separate unions or associations; and (3) Sessional contract academic faculty and full-time faculty teaching at the same university represented by the same union, but are in separate bargaining units for the purposes of collective bargaining.

The existence of multiple kinds of bargaining structures in Ontario gave us an opportunity to test empirically whether one structure has helped produce greater advances for contract academic faculty.

## Context

Bargaining structures for faculty in Canada have evolved unevenly for reasons related to region, local culture, and the personalities and preferences of the actors involved in certification efforts. It was not until the early 2000s that CAUT became actively and systematically engaged in certification

efforts and began advocating for a particular bargaining structure - the all-in model. However, by this time, most faculty associations across Canada had already certified, producing a patchwork quilt of campus-specific bargaining structures with important regional variations.

Part of what prompted the CAUT to become more involved in certification drives was the sector’s growing reliance on contract academic faculty - perceived as both a threat and opportunity from a union perspective. On one hand, greater reliance on sessional instructors was viewed as a threat to the job quality and continued existence of traditional tenured or tenure-stream positions represented by faculty associations. On the other hand, organizing per-course instructors was viewed as the key to rendering their labour more expensive and thus mitigating their growth within the sector. These arguments were used to convince non-union faculty associations to certify using an all-in model that would lessen a university administration’s ability to pit tenured faculty against contract academic faculty.

Arguments for the all-in model also emphasize the importance of solidarity in achieving better terms and conditions of work for both contract faculty and tenured faculty. Specifically, proponents argue that all-in bargaining units structurally force unions to take seriously the concerns of all members. On the other hand, advocates of separate unions or bargaining units for sessional instructors argue that unity between contract and tenured faculty is impossible, largely because these groups have distinct and competing interests. According to this line of thinking, separate structures enable contract academic faculty to more clearly articulate and achieve their own interests, rather than have them traded away or alto-

gether ignored by the full-time faculty who typically control and dominate faculty unions.

## Research findings

We put these arguments to the test by measuring advances for sessionals using a Collective Agreement Provision Index (CAPI) that we developed specifically for this program of research. The index measures job quality in terms of wages, benefits, pension eligibility, institutional research support, access to work (including seniority and right of first refusal), conversion to more permanent positions, contract notice, contract cancellation penalties, infrastructural access, collegial governance, and professional expense accounts. Each CAPI variable score attempts to capture the relative strengths of contract language based on explicitly stated provisions in the sector’s collective agreements.

Once CAPI scores were calculated for each variable, and for each bargaining unit, the results for each bargaining structure were averaged so that the outcomes could be compared. Overall, separate unions received the highest average score in six out of the eleven variables. Separate unions were found, on average, to have better collective agreement provisions relating to wages, pension eligibility, benefits, institutional research supports, access to work, and cancellation. On average, separate bargaining unit faculty associations had superior provisions in the categories of contract notice, infrastructural access, collegial governance and professional expenses. Finally, all-in faculty associations had, on average, the best collective agreement provisions relating to conversion.

It is important to acknowledge that bargaining structures, on their own, cannot explain why some contract provisions are

better than others. There are a whole host of factors that help shape bargaining outcomes. Take, for example, the size of the institution. The largest institutions by full-time faculty – University of Toronto, York University, the University of Ottawa, and Western University – had much better provisions related to pension eligibility compared to the respective averages for medium and small institutions. This pattern is repeated to a lesser extent on benefits, institutional research supports, access to work, collegial governance and professional expense funds as large institutions receive higher CAPI scores than medium institutions, and medium institutions receive higher scores than small institutions. This is an important relationship to note as most separate unions are concentrated in large or medium-sized institutions. The maturity of the bargaining relationship is also an important factor that is not easily disentangled from bargaining unit structure or institution size. For example, sessional contract faculty at York certified in 1975, while their counterparts at Wilfrid Laurier were only certified in 2001.

While quantitative findings based on an analysis of collective agreement provisions provided us with a clearer picture of collective bargaining outcomes for sessional contract faculty at Ontario universities, the extent to which these bargaining outcomes were influenced by particular bargaining structures or other factors required deeper qualitative examination. To that end, we interviewed past and present union activists and officials at Western University, Wilfrid Laurier University, and Brock University: three comparable universities, all with different bargaining structures for sessional instructors who were certified in the same period. Interviews focused on the perceived merits of different bargaining

unit structures and the nature of the inter- and intra-union conflict over efforts to define and prioritize the interests of sessional contract academic faculty.

The vast majority of full-time faculty interviewees felt strongly that an all-in structure produced or would produce superior outcomes for sessionals, both because of the superior bargaining power it would afford and because of the greater ability to prevent administrations from pursuing divide and conquer strategies. It is not clear, however, that our quantitative findings support this view. This is in part because the all-in model does not eliminate the need for the faculty association to internally balance the interests of both groups – a challenging task given that tenured faculty and sessional instructors are often viewed as occupying opposite ends of a rigid hierarchy of academic labour on university campuses. While all-in models provide the opportunity for members to develop broader identifications and forms of solidarity, this outcome is not guaranteed, and whether sessional interests are prioritized is a matter of political choice, not bargaining structure per se.

Sessional interviewees offered a greater mix of opinions on the perceived benefits of different bargaining unit structures. Among this group, we also detected a grass-is-always-greener effect, seemingly out of frustration with the inability of any of the existing models to produce meaningful job security provisions.

### Conclusion

While the evidence suggests that bargaining unit structures have some minor effects on collective bargaining outcomes, these outcomes are deeply intertwined and not easily isolated from other factors related to the relative size of universities, the maturity

of the bargaining relationship, the level of localized militancy, the culture and priorities of faculty associations as particular kinds of unions, and the personalities and politics of those who control them at any given moment. Our analysis of the data revealed that, on average, sessionals in separate unions have better contract provisions relating to wages, pension eligibility, benefits, institutional research supports, seniority/incumbency, and course cancellations. For their part, separate bargaining unit faculty associations, on average, had superior provisions related to contract notice, infrastructural access, collegial governance, and professional expenses. All-in faculty associations, on average, had the best collective agreement provisions relating to conversion. This latter finding is important because sessional interviewees identified conversion as the most important issue facing them.

However, the major takeaway from our research is that bargaining unit structures have less of an impact than practitioners assume, and that success at the bargaining table for sessional contract academic faculty is dependent on a broad range of factors, rather than any particular structure. Thus, while debates about preferred bargaining structures are important insofar as they focus discussion on how unions can best serve the interests of their members, they are unlikely to play a determining factor in producing the bargaining outcomes that contract faculty are seeking. ■

---

Stephanie Ross is an associate professor and Director of the School of Labour Studies at McMaster University. Larry Savage is a professor of Labour Studies at Brock University. James Watson is a doctoral student in the Department of Sociology at McMaster.

This article draws on research supported by the Social Sciences and Humanities Research Council. Our full research findings are published in *Labour/Le Travail: Journal of Canadian Labour Studies* Volume 86 (Fall 2020).

# Banning the N-word on campus ain't the answer—it censors Black professors like me



by **VERSHAWN ASHANTI YOUNG**

When the University of Waterloo, where I teach and research, issued a statement to the media saying that the university “unequivocally believes that there is no place for the use of the N-word in class, on campus or in our community,” I felt – as we say in Black culture – “some type of way.” By this I mean I was stunned, confused, misunderstood and scared. I immediately stopped teaching. No, I didn’t quit my job. I stopped doing my job because I wanted to keep it. Ironic, I know. The statement placed me in a veritable Catch-22.

That very week, I was preparing my lecture on Sharon Bridgforth’s novel *love con-jure/blues*. This Black cultural performance text features a character named “Nigga-Red” – a queer, masculine, Black woman. Further, the white sheriff in the text uses the N-word once in a derogatory way.

The university’s pronouncement that there is “no place for the word in class,” chilled me. I froze when I reviewed my assignment: Bridgforth describes her text as a “performance literature/a novel that is constructed for breath,” which means students must read the book out loud. How could I continue to teach?

My dilemma doesn’t end here, as it might for a white professor. After all, I am a Black man, born in the United States, living in Canada. I belong to multiple Black communities, where we use the N-word in six or seven culturally rich ways, as beautifully explained by novelist Gloria Naylor in a 1986 essay published in the *New York Times*: “What’s in a Name?” I can’t help but bring my Black body, Black voice, Black speech and Black soul to work.

After the university released its statement, however, I struggled with a hurtful

and completely preventable question – am I even welcome?

## Cultivated ignorance

Professionally, I am a scholar of speech communication. My research squarely theorizes the N-word. For example, my first book is titled *Your Average Nigga*. A full half of the book’s six chapters deal with the N-word. Part of the book is used in my department’s public speaking curriculum.

If the university finds no place on campus and community for the N-word, then the statement censors my language, and constructively banishes me, not only as a Black man, but also as a Black studies scholar. I refuse to accept that the problem is my research or me; nor do I believe that if I stop using the word in my personal life, teaching and research that white supremacy and anti-Blackness will end. The problem is just the opposite.

To forbid the N-word actually serves the purposes of white supremacy and resuscitates racism rather than defeat it. I say this because we know our society oppresses Black people. But do you know that we are also culturally suppressed in predominantly white spaces? Barring the N-word functions as a too-easy way to quash the six or seven insightful ways the word functions in Black culture.

The university’s proscription, to be blunt, is a form of cultivated ignorance about Black lingo. The university is a microcosm of society, and neither seems eager to do the interesting and important work to understand Black peoples, Black communities and Black rhetoric. Anthony Stewart calls Canadians out in this regard in his book *Visitor: My Life in Canada*.

Stewart, a Black Canadian, says he has always “felt like a visitor,” although he had never lived anywhere else. “That is a con-

versation Canadians have avoided having in public and need to begin having if Canada,” he says, “is going to live up to its claims of diversity and tolerance.”

## Lack of consultation with Black faculty

If society were interested in Black culture then prohibiting the N-word would never be the first thing that comes to mind. I direct this specifically to my university community. If the university were truly interested, it would have consulted scholars of Black language before issuing its uninformed and consequentially harmful statement. Kofi Campbell, a University of Waterloo vice-president and dean who is Black, penned a letter to the university president, calling for such a consultation.

I am one of five or six tenured Black faculty on a campus that employs hundreds of educators. I think I am the only African American. The absence of and lack of conference with what amounts to a mere handful of Black people does not occur by chance. My friend and scholar Joni L. Jones explains more about how this power dynamic works in her speech and essay “Six Rules for Allies.” This lack of consultation says unequivocally that Black voices and our presence do not matter.

Forbidding the N-word is like trying to squash unequivocal racists, which is unproductive because racism is now a neoliberal problem that we all traffic in daily. Racisms are part of our policies and everyday – even liberal seeming – behaviour. This is what institutional and systemic racism means. Please, don’t get this twisted.

## Everyday racism

Everyday seemingly innocent policies and procedures that negatively and disproportionately affect Blacks is what the #Black-

LivesMatter protests around the globe are about.

I believe we should leave the Black cultural uses of the N-word relatively alone. I personally do not say the word when I teach unless it is a direct quote from a text. I know words can abuse.

From a rhetorical perspective, I refer to the Greek term *apophasis*, a device wherein the speaker brings up a subject by either denying it, or denying that it should be used. In other words, a white teacher could use the word in a lecture, saying it should not be casually uttered, while fully intending to spread its derogatory shame.

Because of this, and also knowing there are multiple sensitivities, misunderstand-

ings, and intentional illiteracy about the word, I stick to my notes and refer to the word as the N-word. I think that is respectful in mixed company.

When I assign literature that uses the word, I do not censor students' reading the word aloud. Many decline. That's their academic choice. My Black students may use the word in discussion if they, like me, belong to cultures that embrace the multifarious positive cultural meanings of the word. Non-blacks, and whites especially, may not casually use the word. I agree with linguist John McWhorter that "whites who ask, 'Why can't we use it if they do?'" are simply disingenuous.

I understand that the university thought

that it was being an ally when it took its abrupt step to bar a word. But true allies treat Blacks as partners, not patrons. They do not demand that Blacks abandon our culture, and certainly do not suppress our language. Allies consult! They don't just take over. ■

Vershawn Ashanti Young is a Professor, Department of Drama and Speech Communication, University of Waterloo.

This editorial was first published June 28, 2020 in *The Conversation*. <https://theconversation.com/banning-the-n-word-on-campus-aint-the-answer-it-censors-black-professors-like-me-140324>.

**THE CONVERSATION**

**Read our Annual Report**  
at [www.caut.ca](http://www.caut.ca)

**Pour lire le rapport,**  
visitez [www.acppu.ca](http://www.acppu.ca)



# American Association of University Professors Censure list

Investigations by the American Association of University Professors 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.

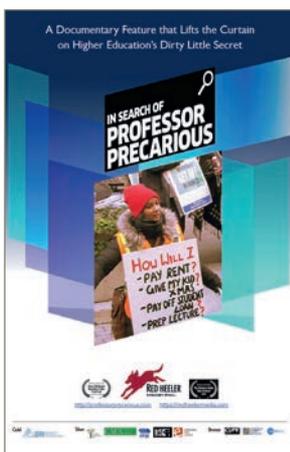
Members of AAUP have often considered it to be their duty, in order to indicate their support of the principles violated, to refrain from accepting appointment to an institution so long as it remains on the censure list. Since circumstances differ widely from case to case, AAUP does not assert that such 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 censuring, 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*.

<b>Frank Phillips College</b> Texas / December 1968 (433-38).....	1969
<b>Concordia Seminary</b> Missouri / April 1975 (49-59) .....	1975
<b>Murray State University</b> Kentucky / December 1975 (322-28) .....	1976
<b>State University of New York</b> / August 1977 (237-60) .....	1978
<b>Nichols College</b> Massachusetts / May 1980 (207-12).....	1980
<b>American International College</b> Massachusetts / May-June 1983 (42-46) .....	1983
<b>Talladega College</b> Alabama / May-June 1986 (6a-14a) .....	1986
<b>Pontifical Catholic University of Puerto Rico</b> / May-June 1987 (33-38).....	1987
<b>Husson University</b> Maine / May-June 1987 (45-50).....	1987
<b>Hillsdale College</b> Michigan / May-June 1988 (29-33) .....	1988
<b>Southeastern Baptist Theological Seminary</b> North Carolina / May-June 1989 (35-45) .....	1989
<b>The Catholic University of America</b> District of Columbia / September-October 1989 (27-40) .....	1990
<b>Dean College</b> Massachusetts / May-June 1991 (27-32).....	1992
<b>Baltimore City Community College</b> Maryland / May-June 1992 (37-41) .....	1992
<b>Loma Linda University</b> California / May-June 1992 (42-49) .....	1992
<b>North Greenville College</b> South Carolina / May-June 1993 (54-64) .....	1993
<b>Savannah College of Art and Design</b> Georgia / May-June 1993 (65-70) .....	1993
<b>University of Bridgeport</b> Connecticut / November-December 1993 (37-45) .....	1994
<b>Benedict College</b> South Carolina / May-June 1994 (37-46) .....	1994
<b>Bennington College</b> Vermont / March-April 1995 (91-103) .....	1995
<b>Alaska Pacific University</b> / May-June 1995 (32-39) .....	1995
<b>National Park College</b> Arkansas / May-June 1996 (41-46).....	1996
<b>Saint Meinrad School of Theology</b> Indiana / July-August 1996 (51-60) .....	1997
<b>Minneapolis College of Art and Design</b> Minnesota / May-June 1997 (53-58) .....	1997
<b>Brigham Young University</b> Utah / September-October 1997 (52-71) .....	1998
<b>University of the District of Columbia</b> / May-June 1998 (46-55) .....	1998
<b>Lawrence Technological University</b> Michigan / May-June 1998 (56-62) .....	1998
<b>Johnson and Wales</b> Rhode Island / May-June 1999 (46-50) .....	1999
<b>Albertus Magnus College</b> Connecticut / January-February 2000 (54-63) .....	2000
<b>Charleston Southern University</b> South Carolina / January-February 2001 (63-77).....	2001
<b>University of Dubuque</b> Iowa / September-October 2001 (62-73) .....	2002
<b>Meharry Medical College</b> Tennessee / November-December 2004 (56-78) .....	2005
<b>University of the Cumberlands</b> Kentucky / March-April 2005 (99-113) .....	2005
<b>Virginia State University</b> / May-June 2005 (47-62) .....	2005
<b>Bastyr University</b> Washington / March-April 2007 (106-120) .....	2007
<b>Cedarville University</b> Ohio / May-June 2009 (58-84) .....	2009
<b>Nicholls State University</b> Louisiana / November-December 2008 (60-69).....	2009
<b>North Idaho College</b> / May-June 2009 (85-92) .....	2009
<b>Clark Atlanta University</b> Georgia / February 2010.....	2010
<b>University of Texas Medical Branch at Galveston</b> / April 2010 .....	2010
<b>Bethune Cookman University</b> Florida / October 2010 .....	2011
<b>Louisiana State University, Baton Rouge</b> / July 2011 .....	2012
<b>Northwestern State University of Louisiana</b> / April 2012 .....	2012
<b>Southeastern Louisiana University</b> / April 2012 .....	2012
<b>National Louis University</b> Illinois / April 2013 .....	2013
<b>Southern University, Baton Rouge</b> Louisiana / April 2013 .....	2013
<b>Northeastern Illinois University</b> / December 2013 .....	2014
<b>University of Texas M.D. Anderson Cancer Centre</b> / April 2015.....	2015
<b>University of Southern Maine</b> / May 2015 .....	2015
<b>Felician College</b> New Jersey / May 2015 .....	2015
<b>College of Saint Rose</b> New York / May 2016.....	2016
<b>University of Missouri (Columbia)</b> / May 2016 .....	2016
<b>Community College of Aurora</b> Colorado / March 2017 .....	2017
<b>Spalding University</b> Kentucky / May 2017 .....	2017
<b>University of Nebraska—Lincoln</b> / May 2018 .....	2018
<b>St. Edward's University</b> Texas / October 2018 .....	2019
<b>Nunez Community College</b> Louisiana / February 2019 .....	2019
<b>Pacific Lutheran University</b> Washington / January 2020.....	2020

# The human face of TBA

## In Search of Professor Precarious



In Search of Professor Precarious  
Gerry Potter  
September 2020

by **CHANTAL SUNDARAM**

Gerry Potter worked as a contract professor for 27 years, at three different institutions, beloved by his students but stymied and exploited by a system that is happy to chew up talented and educated people and spit them out.

The film “Professor Precarious” starts with Gerry’s story of hitting the road, camera in tow, to document the story of so many other contract academics who have shared the same fate across the country.

What they share most, other than precarity, is that they are the invisible amongst those presumed privileged by the Ivory Tower. Even the increasingly visible corporatization of universities and colleges still hides the reliance on casual contract labour with no job security, let alone a living wage or pension.

I once helped in a union drive of contract faculty, and to find potential members to sign cards we tracked down all

those listed as “TBA” (To Be Announced) in the course listing. As the opening of the film states, the terms that refer to these jobs are multiple and mysterious to students and the public: sessional, adjunct, contract faculty, contingent, “part-time.”

This is what Professor Precarious is about. It is also about who is to blame.

### Exploitation

The film does not shy away from the difficulties of building real solidarity between regular and precarious faculty within academic staff unions. But it also lands squarely on who is really to blame, and how to take them on.

The film cites that the President of UAlberta earns 1.2 million a year while 45% of precarious academic staff earn \$20,000. The lack of job security even for that low income is witnessed most starkly by one long-serving academic who attested: “I have reapplied for my job 70 times.”

The beginning of the film focuses on the passion for teaching, why people do what they do despite being undervalued, from scientific fieldwork to theatre and dance. When they are lucky enough to be renewed, sometimes over and over for years, it is still one semester at a time, without any of the security that should come with the value extracted from their work – which generates tuition fees and government grants and ultimately benefits private employers with the quality education they provide.

This film tells several tragic stories of individual human consequences of this unjust system. But it also points to a potential way out.

### Collective action

The province-wide strike in Ontario

colleges in 2017 put precarity front and centre, and received huge support from students and the public, and this film captures the experience. As Pam Johnson, contract faculty, organizer and picket captain, says in the film: “I’m so inspired by my colleagues who are standing up for better education and better working conditions for contract faculty.”

Sylvain Marois, a contract academic at Laval and union organizer, talks about how Quebec got some of the best collective agreements for contract faculty, both for pay and recognition of activity beyond teaching. They organized a “plan of battle” over time that includes coordinated bargaining with all employee groups in the PSE sector: “Alone you might go faster, but together you will go farther.”

Another story of success comes from Vancouver Community College, which bridged the pay gap between permanent and precarious employees with a union model of a pro-rata pay grid.

JP Hornick, one of the leaders of the Ontario college strike, and permanent faculty member, argues why casualization must be an issue for those lucky enough to have job security: “If this is allowed to continue unchecked... then we will all soon be precarious faculty.”

The film is a useful tool for organizing in the post-secondary sector, but also for anyone trying to understand and challenge the hidden casualization of post-secondary education.

The trailer can be viewed here:  
[vimeo.com/441439656](https://vimeo.com/441439656) ■

Chantal Sundaram is a Collective Bargaining Officer at CAUT.

This editorial was first published September 8, 2020 in the *Socialist*, [www.socialist.ca](http://www.socialist.ca).

# Momin Rahman

Momin Rahman is a sociology professor at Trent University and co-chair of the CAUT Equity Committee. His research interests include intersections between sexualities and ethnicities, with a particular focus on Muslim LGBT politics and identity.

## How is the Equity Committee structured?

We have two co-chairs, one of whom represents women and the other represents one of the other equity-seeking groups, including racialized minorities or racialized people, Indigenous people, queer groups, people with disabilities and also a combination of all those, so what we might call a kind of intersectional version. And, in fact, at the moment, the committee really is populated by people who identify with more than one dimension of an equity-seeking group. We take our direction from and report to CAUT Council, and maintain a fairly busy ongoing agenda of work broadly related to equity issues, including policy development. We mount an equity conference every three years, and are currently developing a web-based resource we call an Equity Toolkit.

## Last February's equity conference was called *Organizing for Equity: Tools and Skills for Activists*.

### What feedback did you receive?

I think it was a really successful conference and one of the most important things about it was emphasis on activism and building skills for activism around equity. We have actually collated a lot of the feedback from the conference, and there was an overwhelmingly positive view of it. Specifically, on the first day, we included presentations from local associations that had won victories in terms of equity issues in order to illustrate strategies that participants could use. For example, our colleagues from Ottawa discussed how

they'd managed to get more equity provisions into the collective agreement through bargaining. And then we had some good examples from the University of Victoria where they have been successfully lobbying for better accommodation procedures for people with disabilities. These were practical examples of what individual associations can actually do to improve equity. The second day was devoted completely to various workshops about developing and/or learning new skills to progress equity issues, through scenarios with practical applications.

## How important are these kinds of real and practical tactics toward change?

It's very important, practical and positive in the sense that we are illustrating to people that you can make changes. I think for a lot of the associations and the university sector as a whole, the access issues have not really been mainstream or at the forefront. That's changing somewhat because of the settlement around the Canada Research Chairs (CRC) Program, which CAUT was involved in, and that's actually provoking real change, particularly from the research councils, around recognizing that various groups are underrepresented, not only in the CRC program, but also in the wider research ecosystem. I think that's been a really positive example of CAUT action.

## What about at the local level?

We have to be ready as union members to engage with new policies or procedures that universities might adopt that genuinely advance equity, rather than simply being another kind of layer or "veneer" of equity and statements and discourses that universities make. We must recognize the frustration with the fact that there are a lot of policies out there and they're often

just a veneer and there's no real action behind them. It's time to call that out and say to our colleagues, "Yes, we know that veneer exists and that's a frustration. But here are the ways in which we can make that real and make that practical."

## Will the Equity Toolkit be helpful in that regard?

Very much so; we are developing a structure for a web-based resource that members can access, that really focuses on how to take action in a variety of ways we have available to us such as bargaining, campaigning, and using grievances around equity issues. There is an emphasis on making real change with practical steps to help do that. The toolkit is envisioned as a kind of ongoing living resource, so it will be refined as we go along. There will always be different examples of successful practices, but also different examples of issues that arise, or the dimensions of issues that perhaps we haven't thought through, or didn't realize had become problematic. The website will explain the importance of equity issues to the union, and the importance of recognizing that there are equity-seeking groups within our profession who are under-represented and under-served, and that we have a duty as unions and associations to do something about that and to be engaged on the issues. We hope to also have information on the importance of gathering equity data, and examples of how you might construct a methodology to survey and understand data on pay equity. It will be very pragmatic in its application, but within that pragmatism, hopefully we'll be able to develop recognition of nuances where there need to be nuances. ■



# Momin Rahman

Momin Rahman est professeur de sociologie à l'Université Trent et coprésident du Comité de l'équité de l'ACPPU. Ses recherches portent notamment sur les entrecroisements entre les sexualités et les ethnicités et, plus particulièrement, sur les questions politiques et identitaires liées aux personnes LGBT musulmanes.

## Comment le Comité de l'équité est-il structuré?

Le comité compte une coprésidente représentant les femmes et un coprésident représentant les autres groupes d'équité, y compris les minorités ou les personnes racisées, les personnes *queer*, les personnes handicapées et les groupes de personnes marginalisées pour une combinaison de motifs qu'on peut qualifier de groupes intersectionnels. De fait, le comité est actuellement formé de personnes qui représentent plus d'une dimension d'un groupe d'équité. Notre mandat émane du Conseil de l'ACPPU auquel nous rendons compte. Nos travaux, au volume relativement constant et important, portent essentiellement sur des enjeux d'équité et comprennent l'élaboration de politiques. Nous organisons une conférence sur l'équité tous les trois ans et sommes actuellement en train de créer des ressources en ligne qui formeront une trousse à outils sur l'équité.

## En février dernier avait lieu la conférence sur l'équité, *En quête d'équité : compétences pour les militants*. Quelles ont été les réactions des participants?

Je crois que la conférence a remporté un vif succès, du fait surtout qu'elle était axée sur le développement des compétences des militants pour faire progresser l'équité. Nous avons reçu énormément de commentaires sur la conférence, la plupart étant positifs. Le premier jour, nous avons mis au programme des présentations d'associations locales ayant remporté des victoires dans leur lutte pour l'équité afin de fournir aux participants

des stratégies fructueuses. Par exemple, nos collègues d'Ottawa ont expliqué comment ils étaient parvenus à négocier l'ajout de plusieurs clauses sur l'équité dans leur convention collective. L'Université de Victoria a, pour sa part, fait état d'efforts fructueux de lobbying ayant mené à la mise en place de nouvelles mesures d'adaptation pour les personnes handicapées. Les associations ont partagé plusieurs exemples pratiques de mesures qui contribuent à faire progresser l'équité. Le deuxième jour était entièrement consacré à des ateliers pratiques à partir de scénarios visant le renforcement des compétences des participants en matière de promotion de l'équité.

## Quelle est l'importance de ces exercices concrets et pratiques pour favoriser le changement?

Ces exercices pratiques revêtent une grande importance en ce qu'ils permettent de démontrer aux gens qu'il est effectivement possible de changer les choses. Je crois que la question de l'accès ne figure généralement pas au cœur des priorités pour un bon nombre d'associations et pour l'ensemble du secteur universitaire. Mais la situation est en train de changer avec l'accord intervenu sur les cibles en matière d'équité du Programme des chaires de recherche du Canada (CRC) auquel a contribué l'ACPPU. On observe des changements concrets, surtout de la part des conseils de recherche, quant à la reconnaissance d'une sous-représentation des divers groupes d'équité, non seulement dans le programme des CRC, mais aussi dans l'ensemble du milieu de la recherche. Cela est un excellent exemple de l'action fructueuse de l'ACPPU.

## Quelle est la situation à l'échelle locale?

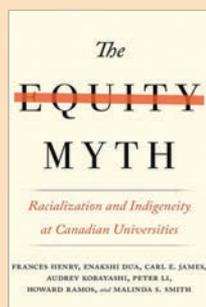
Nous devons, en tant que membres de syndicats, être prêts à assurer l'application des nouvelles politiques et procédures que les universités pourraient adopter

pour faire concrètement progresser l'équité, de sorte qu'elles ne demeurent pas au stade de beaux discours qui ne serviraient qu'à redorer leur blason. Nous devons prendre acte de la frustration entourant le fait qu'il existe une énorme quantité de politiques qui, souvent, ne font que sauver les apparences tandis qu'aucun changement concret n'est apporté. Nous devons mobiliser nos collègues et leur dire : « Oui, nous savons qu'il y a des mesures cosmétiques qui sont sources de frustration, mais il y a aussi des moyens d'agir pour en assurer l'application concrète et pratique. »

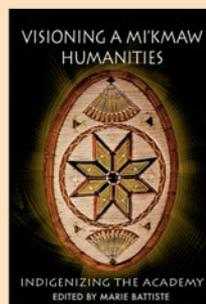
## La trousse à outils sur l'équité sera-t-elle utile à cet égard?

Très utile. Cette trousse en ligne contiendra des ressources qui pourront aider les membres à user des divers moyens à leur disposition – négociation, campagnes et griefs, pour faire progresser l'équité. Elle est axée sur une approche pratique qui permet d'apporter des changements concrets. Il s'agira d'un outil évolutif, conçu pour être perfectionné au fil du temps en fonction des différentes pratiques fructueuses qui auront été mises en place, des enjeux qui surgiront ou d'éléments d'enjeux auxquels nous n'aurions pas songé ou que nous n'aurions pas perçus comme problématiques. La trousse en ligne expliquera l'importance des questions d'équité pour les syndicats et celle de reconnaître qu'il y a des groupes en quête d'équité au sein de notre profession qui sont sous-représentés et mal servis, et qu'il nous incombe à titre d'associations et de syndicats de défendre leurs intérêts. Nous espérons aussi pouvoir intégrer dans cette trousse de l'information sur la collecte de données en matière d'équité et des exemples de méthodologies de sondage et d'analyse de données sur l'équité salariale. Nous visons une approche très pragmatique. ■

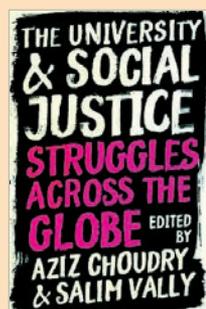
# Autumn Reading



The Equity Myth  
[www.ubcpres.ca](http://www.ubcpres.ca)



Visioning a Mi'kmaw Humanities  
[www.cbup.ca](http://www.cbup.ca)



The University and Social Justice  
[www.btlbooks.com](http://www.btlbooks.com)



iStock.com / JGallone

**CAREERS ONLINE!  
CARRIÈRES EN LIGNE !**

**Academic  
Work.ca**

Browse our job postings.

**Travail  
academique.ca**

Parcourez nos offres d'emploi.

# Are you retiring? Vous prenez votre retraite?

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

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

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

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

**Sign up today**  
**Inscrivez-vous maintenant**  
**\$32** / year  
/ an



CAUT Bulletin ACPPU /  
2705, promenade Queensview Drive  
Ottawa (Ontario) K2B 8K2  
1953–2020 /  
In print 67 yrs / Publié depuis 67 ans  
ISSN 0007-7887