

Vol 71 N° 4 2024
November-December
novembre-décembre

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



bulletin

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

www.CAUT.ca



Institutional neutrality and academic freedom
Neutralité institutionnelle et liberté académique

bulletin

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

President / Président /

Peter McInnis

Executive Director / Directeur général /

David Robinson

Director of Political Action and Communications /

Directrice, actions politiques et communications /

Justine De Jaegher

Political Advisor to the Executive Director /

Conseiller politique du directeur général

Isaac Cockburn

Co-Managing Editor / Co-rédactrice et co-rédacteur en chef /

Elizabeth Berman

Mafoya Dossoumon

Advertising / Publicité /

Rosa Labocetta (ads@caut.ca)

Circulation / Diffusion /

Nicole Gagné (gagne@caut.ca)

Graphic Design / Graphisme /

Lauren Gatti-Johnston

Contributors / Contributrices et contributeurs /

Kirsten Anker

Erik Thomson

Evan Fox-Decent

Susan Spronk

Editorial Board / Comité de rédaction /

Brenda Austin-Smith

Peter McInnis

Robin Whitaker

Isaac Cockburn

David Robinson

Justine De Jaegher

Yalla Sangaré

Published by /

The *CAUT Bulletin* is published 4 times per year by the Canadian Association of University Teachers. Feature content and archive at CAUT.ca. Job postings at AcademicWork.ca.

Publié par /

L'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université publie le *Bulletin de l'ACPPU* 4 fois par an. Les articles et rubriques du *Bulletin* de même que les archives sont accessibles sur le site ACPPU.ca. Les offres d'emploi sont publiées sur le site TravailAcademie.ca.

Average distribution / Tirage moyen / 46,000

Copyright /

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

Droit d'auteur /

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

Member of / Membre de /

Canadian Association of Labour Media

L'Association canadienne de la presse syndicale

Printed in Canada by / Imprimé au Canada par /

Imprimeries Transcontinental, Montréal



Contents Sommaire



FEATURE REPORTAGE SPÉCIAL

18 – 23 /

Institutional neutrality
and academic freedom

Neutralité institutionnelle
et liberté académique

Feature/Reportage spécial: stock.adobe / standret (modified), iStock.com / LightFieldStudios (modified)
Page 16: Selena Phillips-Boyle



pages 18 – 23 /

pages 32 – 35 /



ALSO IN THIS ISSUE
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

5 – 6 /

BY THE NUMBERS

STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Average undergraduate tuition
for Canadian students,
by province, 2024-2025**

Droits de scolarité moyens des étudiantes
et étudiants canadiens de premier cycle,
par province, 2024-2025

7 – 8 /

PRESIDENT'S MESSAGE

LE MOT DU PRÉSIDENT

The confines of civility
Les limites de la civilité

10 – 11 /

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER

LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

The public funding gap
Le déficit de financement public

12, 24 /

CALL FOR NOMINATIONS

APPEL DE CANDIDATURES

CAUT Standing Committees

Comités permanents de l'ACPPU

CAUT Executive Committee

Comité de direction de l'ACPPU

13 – 17 /

NEWS

ACTUALITÉS

25 /

PROFILE

PROFIL

**J.H. Stewart Reid Memorial
Fellowship winner**

Récipiendaire de la bourse
commémorative J.H.-Stewart-Reid
pour études doctorales

26 – 28 /

COMMENTARY

TRIBUNE LIBRE

AMPL's long road to unionization

Le long chemin de l'AMPD vers
la syndicalisation

29 – 31 /

BOOK REVIEW

COMPTE RENDU DU LIVRE

Shifting Gears

Canadian Autoworkers and the
Changing Landscape of Labour Politics

Changement de vitesse

Les travailleuses et travailleurs
canadiens de l'automobile et le paysage
changeant de la politique du travail

32 – 35 /

INTERVIEW

ENTREVUE

Candace Brunette-Debassige



KNOWLEDGE AND POWER: The International Struggle for Academic Freedom

CAUT and Education International Academic Freedom Conference 2025

SPEAKERS

Alison Barnes, President, National Tertiary Education Union Australia

Camilla Croso, Executive Director, Coalition for Academic Freedom in the Americas

David Dzatsunga, President, College and Lecturers Association of Zimbabwe

David Edwards, General Secretary, Education International

Jo Grady, General Secretary, University and College Union United Kingdom

Terence Karran, Emeritus Professor of Higher Education Policy, Lincoln University

Nidal Abdel Khaleq, International Relations Secretary, Ligue des Professeurs de l'Université Libanaise

Philip Lee, Professor, St John's University School of Law

Michael Lynk, Associate Professor of Law, Western University

Grace Nyongesa, National Chairperson, Universities Academic Staff Union Kenya

Madeleine Pastinelli, President, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université

Rob Quinn, Executive Director, Scholars at Risk

Yamile Socolovsky, International Secretary, Federación Nacional de Docentes Universitarios Argentina



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

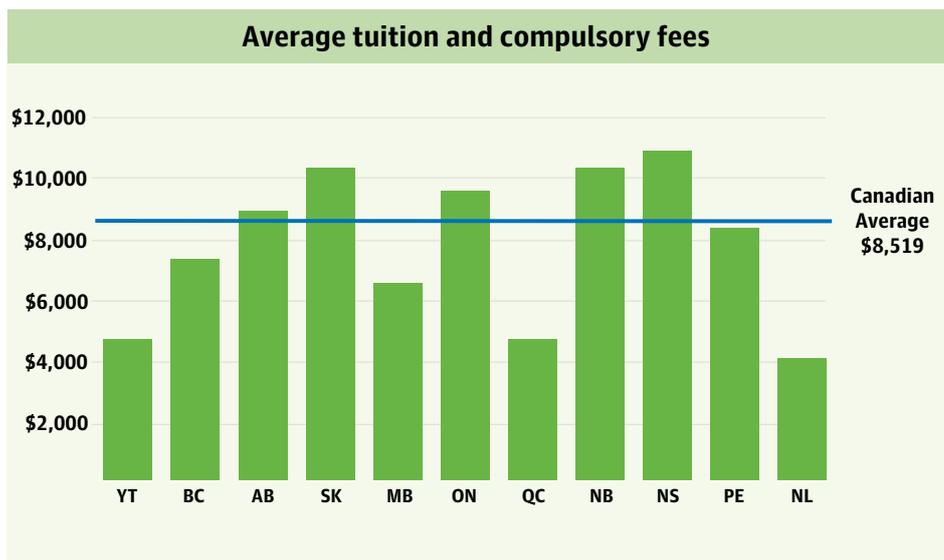


February 7-8, 2025

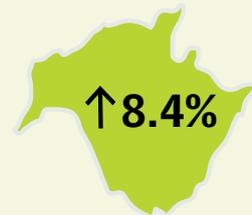
**Sheraton Suites Calgary Eau Claire
Calgary, Alberta**

Average undergraduate tuition for Canadian students, by province, 2024-2025

Average undergraduate tuition and additional compulsory fees for Canadian students have increased in all provinces compared to the 2023-2024 academic year.



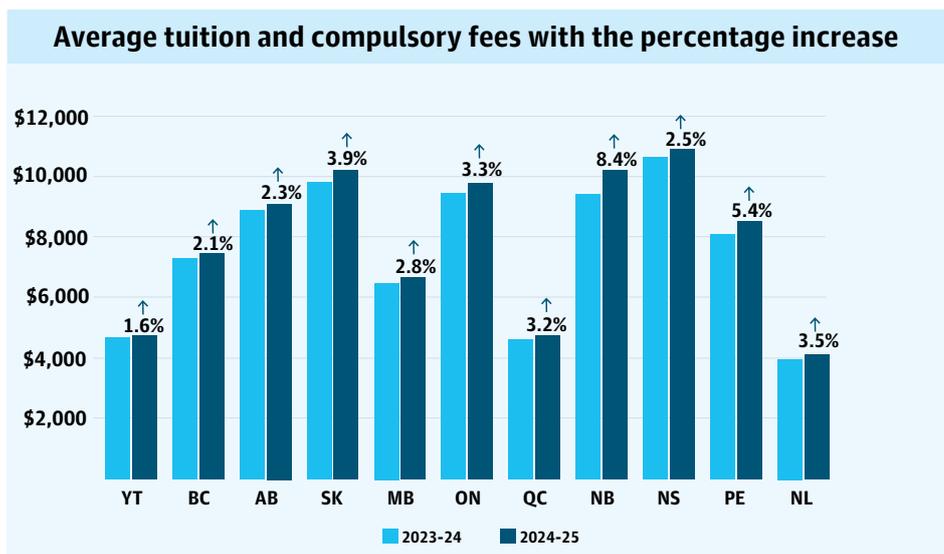
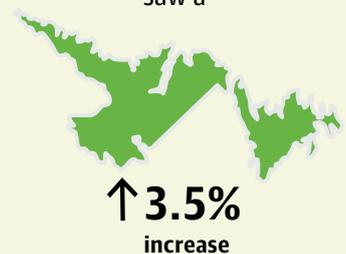
New Brunswick, one of the least affordable provinces, saw the highest increase at



Nova Scotia, the most expensive province, saw a



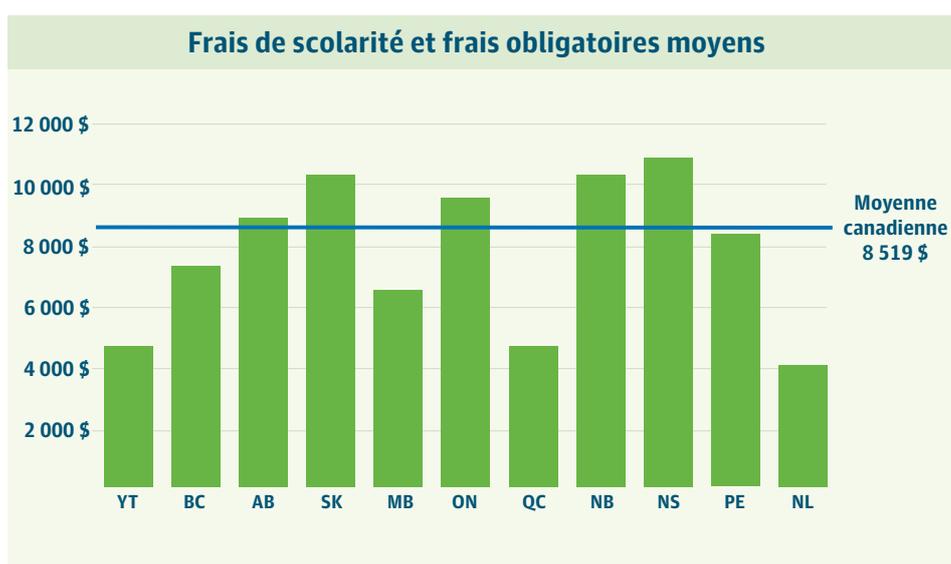
Newfoundland and Labrador, the most affordable province (followed closely by Quebec), saw a



Source: Statistics Canada, Tuition and Living Accommodation Costs

Droits de scolarité moyens des étudiantes et étudiants canadiens de premier cycle, par province, 2024-2025

Les frais de scolarité et frais obligatoires supplémentaires moyens des étudiantes et étudiants canadiens de premier cycle ont augmenté dans toutes les provinces par rapport à l'année universitaire 2023-2024.



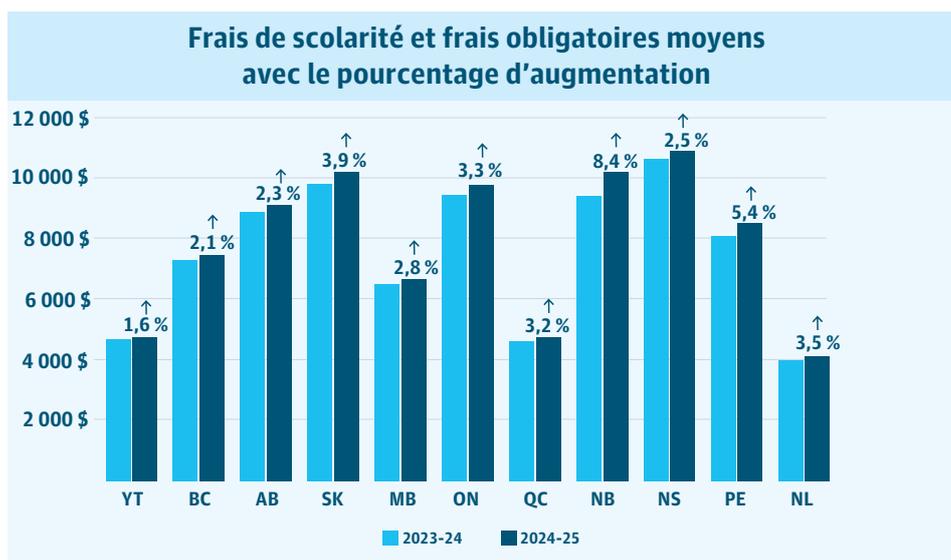
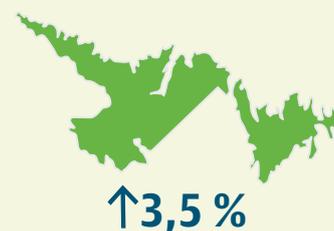
Le Nouveau-Brunswick, l'une des provinces les moins abordables, a connu la plus forte augmentation



La Nouvelle-Écosse, la province la plus chère, a connu une augmentation de



Terre-Neuve-et-Labrador, la province la plus abordable (suivie de près par le Québec), a connu une augmentation de



Source : Statistique Canada, Enquête frais de scolarité et de subsistance

The confines of civility



By Peter McInnis

The issue of what constitutes civil discourse, or a respectful working environment, has long

been subject to broad interpretation. The balancing act of complying with statutory obligations for anti-harassment and anti-discrimination while appreciating the necessity of defending both Charter and academic freedoms remains vexing.

Faculty, staff, and students are undeniably entitled to work in a campus setting devoid of physical threats and serious verbal abuse as defined under human rights legislation. Whether one may apply highly subjective definitions of “personal safety,” “disrespectful behaviours,” or “appropriate decorum” is dubious.

As universities and colleges must remain sites of rigorous intellectual engagement and wide-ranging debate, the potential to develop flawed policies is amplified. It is an axiom that, too often, defective policy supplants well-thought-out alternatives and that, in some instances, no policy at all should remain a consideration.

Specific problems involving a few individuals may lead to the imposition of restrictive measures for the majority. One policy goes so far as to include “dressing professionally” in a list of decorum requirements.

The procedural imposition of civility and respect extends to digital interactions on social media. Faculty recourse to intramural and extramural academic freedoms are subject to scrutiny under such policy directives, including disciplinary sanctions for those who breach codes of conduct. This obvious

overreach impinges on professional practice assiduously safeguarded in academia.

As higher education becomes increasingly beholden to the vagaries of federal and provincial directives and funding by private philanthropy and corporate donors, the reflexive tendencies toward risk aversion are accentuated. The ulterior motive for civility or respectful policies may be to shield institutional reputations or marketing brands rather than defend the fundamental values of expressive freedoms.

Policies that offer subjective conceptions of comportment may have far-reaching consequences for our working and learning conditions. The CAUT [Advisory on Respectful Workplace Policies](#) analyzes efforts to narrow expressive freedoms to comply with institutional mission statements and contemporary sensibilities. Faculty associations are advised not to incorporate respectful workplace or civility language in collective agreements as this would imply acceptance of such policies and subject their members to any disciplinary sanctions therein.

The advisory notes, “At first glance, such policies may seem anodyne. After all, nobody disputes the goal of civil dialogue and debate. In daily interactions, it is not unusual to hear colleagues voicing a desire for more civility. But in moving from exhortation to regulation, core values of academic freedom and freedom of expression are endangered.”

This observation remains valid as the overreach of ill-defined policies conflating civility with legally mandated requirements under law seeks to

awkwardly bundle disparate elements into directives that undermine accepted principles of higher education. The outcome will undoubtedly be the self-censorship of those in the campus community who wish to participate in a meaningful exchange of ideas or actions of solidarity.

Human resource offices have sprung into action to expand existing harassment and civility directives. The recent student and faculty protests over international humanitarian crises have resulted in the conflation of peaceful dissent with incivility. This is a deeply problematic amalgam.

Overly broad applications of civility and respect have been linked to campus demonstrations. Administrations intend to reassert control not only of the physical boundaries of institutional confines as private property but also to manage the conduct of the campus community.

One egregious draft policy defined such dissent as a public gathering of a person or group of persons to express a sentiment by explicit means, including but not limited to picketing, marching, carrying signs, distribution of literature, and other related activities, usually in favour of or opposed to some action or opinion.

The CAUT advisory concludes, “Elevating politeness to a regulative principle of academic life enforceable by discipline and justified by the purely subjective responses of complainants presents a fundamental threat to academic freedom.” In this respect, we should learn from our past mistakes, refuse to obey in advance, and act to defend expressive freedoms as core values of Canadian higher education. ■

Les limites de la civilité

Par Peter McInnis

La question de savoir ce qui constitue un discours civil ou un environnement de travail respectueux a longtemps fait l'objet d'une large interprétation. Il est toujours difficile de trouver un équilibre entre le respect des obligations légales en matière de lutte contre le harcèlement et la discrimination et la nécessité de défendre les libertés garanties par la Charte et la liberté académique.

Le personnel académique, les employées et employés et les étudiantes et étudiants ont indéniablement le droit de travailler sur un campus dépourvu de menaces physiques et d'agressions verbales graves au sens de la législation sur les droits de la personne. La question de savoir si l'on peut appliquer des définitions très subjectives de la «sécurité personnelle», des «comportements irrespectueux» ou du «décorum approprié» est douteuse.

Comme les universités et les collègues doivent rester des lieux d'engagement intellectuel rigoureux et de vastes débats, le risque d'élaborer des politiques erronées est amplifié. C'est un axiome que, trop souvent, une politique défectueuse supplante des alternatives bien pensées et que, dans certains cas, aucune politique ne devrait être envisagée.

Des problèmes spécifiques concernant quelques individus peuvent conduire à l'imposition de mesures restrictives pour la majorité. Une politique va même jusqu'à inclure le fait de «s'habiller professionnellement» dans une liste d'exigences en matière de décorum.

L'imposition procédurale de la civilité et du respect s'étend aux interactions numériques sur les médias sociaux. Le recours du personnel académique aux libertés académiques intra et extra-muros est soumis à un examen minutieux dans le cadre de ces directives politiques, y compris les sanctions disciplinaires pour les personnes qui enfreignent les codes de conduite. Ce dépassement évident empiète sur les pratiques professionnelles protégées avec assiduité

dans le monde universitaire.

L'éducation postsecondaire étant de plus en plus tributaire des caprices des directives fédérales et provinciales et du financement par la philanthropie privée et les entreprises donatrices, les tendances réflexes à l'aversion pour le risque s'accroissent. L'arrière-pensée des politiques de civilité ou de respect peut être de protéger les réputations des établissements ou les marques de marketing plutôt que de défendre les valeurs fondamentales des libertés d'expression.

Les politiques qui proposent des conceptions subjectives du comportement peuvent avoir des conséquences profondes sur nos conditions de travail et d'apprentissage. [L'Avis de l'ACPPU concernant les politiques de respect en milieu de travail](#) analyse les efforts déployés pour restreindre les libertés d'expression afin de se conformer aux énoncés de mission des établissements et aux sensibilités contemporaines. Il est conseillé aux associations de personnel académique de ne pas insérer dans les conventions collectives des termes relatifs au respect en milieu de travail ou à la civilité, car cela impliquerait l'acceptation de ces politiques et exposerait leurs membres aux sanctions disciplinaires qu'elles prévoient.

L'avis souligne que : «À première vue, ces politiques peuvent sembler anodines. Après tout, personne ne remet en cause l'instauration d'un dialogue et d'un débat civils comme objectif à atteindre. Dans les interactions quotidiennes, il n'est pas rare d'entendre des collègues souhaiter davantage de courtoisie. Mais passer de l'exhortation à la réglementation met en péril les valeurs fondamentales que sont la liberté académique et la liberté d'expression.»

Cette observation reste valable, car l'extension des politiques mal définies, qui confondent la civilité avec les exigences légales, cherche à regrouper maladroitement des éléments disparates dans des directives qui sapent les principes

acceptés de l'éducation postsecondaire.

Le résultat sera sans aucun doute l'autocensure des personnes qui, au sein de la communauté universitaire, souhaitent participer à un échange significatif d'idées ou à des actions de solidarité.

Les services de ressources humaines se sont empressés d'élargir les directives existantes en matière de harcèlement et de civilité. Les récentes manifestations d'étudiantes et étudiants et de personnel académique contre les crises humanitaires internationales ont donné lieu à un amalgame entre la dissidence pacifique et l'incivilité. Cet amalgame est profondément problématique.

Des applications trop larges de la civilité et du respect ont été associées à des manifestations sur les campus. Les administrations ont l'intention de réaffirmer leur contrôle non seulement sur les limites physiques de l'enceinte de l'établissement en tant que propriété privée, mais aussi sur la conduite de la communauté universitaire.

Un projet de politique flagrant définit cette dissidence comme un rassemblement public d'une personne ou d'un groupe de personnes pour exprimer un sentiment par des moyens explicites, y compris, mais sans s'y limiter, le piquetage, la marche, le port de pancartes, la distribution de documents écrits et d'autres activités connexes, généralement en faveur d'une action ou d'une opinion ou pour s'y opposer.

L'avis de l'ACPPU conclut : «Élever la politesse en principe régulateur de la vie universitaire, applicable par la force exécutoire de sanctions et justifié par les interventions purement subjectives des plaignants, constitue une menace fondamentale à la liberté académique.» À cet égard, nous devrions tirer les leçons de nos erreurs passées, refuser d'obéir à l'avance et agir pour défendre les libertés d'expression en tant que valeurs fondamentales de l'éducation postsecondaire canadienne. ■



SAVOIR ET POUVOIR :

La lutte internationale pour la liberté académique

Conférence 2025 de l'ACPPU et de l'Internationale
de l'Éducation sur la liberté académique

CONFÉRENCIÈRES ET CONFÉRENCIERS

Alison Barnes, présidente, National Tertiary Education Union Australia

Camilla Croso, directrice générale, Coalition pour la liberté académique dans les Amériques

David Dzatsunga, président, Association des collègues et des chargées et chargés de cours du Zimbabwe

David Edwards, secrétaire général, Internationale de l'Éducation

Jo Grady, secrétaire général, University and College Union United Kingdom

Terence Karran, professeur émérite de politique de l'enseignement supérieur, Université Lincoln

Nidal Abdel Khaleq, secrétaire des relations internationales, Ligue des Professeurs de l'Université Libanaise

Philip Lee, professeur, École de droit de l'Université St John's

Michael Lynk, professeur agrégé de droit, Université Western

Grace Nyongesa, présidente nationale, Syndicat du personnel académique des universités du Kenya

Madeleine Pastinelli, présidente, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université

Rob Quinn, directeur général, Scholars at Risk

Yamile Socolovsky, secrétaire internationale, Federación Nacional de Docentes Universitarios Argentina



Executive director's corner

Le coin du directeur général

The public funding gap



By David Robinson

Earlier this year, Statistics Canada reported a “continuing improvement” in university finances over the previous fiscal year. That conclusion will likely evoke feelings of cognitive dissonance among the country’s academic staff. Everywhere, it seems, the message from administrations is that finances are tight, budgets need to be trimmed, and everyone needs to do more with less.

So what’s going on?

In 2022-2023, total reported revenue at Canadian universities rose by \$2.2 billion over the previous year to \$47.5 billion. Meanwhile, expenditures increased \$1.4 billion to \$45.1 billion, resulting in a collective surplus of about \$2.4 billion.

But this overall funding snapshot obscures some important aspects of the larger picture.

First, let’s look at the operating finances of institutions – the funds that pay for the core academic functions of the university, including salaries. Universities receive their operating funds from two principal sources: provincial operating grants and tuition fees. In 2022-2023, provincial funding grew by just 1.8%, far below the inflation rate of 4.4%. Tuition fees, by contrast, were up by almost 5%.

This mirrors a longer-term trend where tuition revenues have grown faster than government grants. In fact, in 2016 we passed a pivotal point. That was the first year since the early 1950s when total university income from direct government sources was lower than income from tuition fees and non-government revenue sources.

Of course, a significant share of the nearly \$15 billion in tuition fees that universities collected in 2022-2023 was supported by government grants. The federal government’s Canada Student Grants program, for instance, costs about \$3.4 billion a year. The point I’m making is that provincial governments by and large are not keeping up with their contributions to university operating budgets.

It’s also important to note significant provincial differences. In Newfoundland and Labrador, there was a 3.4% reduction in provincial operating grants in the most recent year. Alberta recorded a 3.6% drop in provincial grants in 2022-2023, and a whopping 22% reduction compared to just four years ago.

On the expenditure side, another long-term trend has been the declining share of spending devoted to academic salaries. In 2000-2001, academic salaries made up 36% of all operating expenditures. Just over 20 years later, that figure has fallen to under 29%. Meanwhile, spending on non-academic salaries has risen from 28% in 2000-2001 to over a third today.

In short, we’re seeing not just a decline in provincial government funding, but also a shift in how universities are spending their operating funds.

These changes are occurring amid increasing financial uncertainty. Preliminary data show a steep drop in international student enrolments that are hitting colleges and some smaller universities disproportionately hard. On the flip side, the most recent demographic projections indicate a significant increase in the 18- to 21-year-old cohort over the next 10 years that, if participation rates remain steady, could result in increased domestic enrolments of between 15% and 35%.

The question is, are our institutions ready for the influx of new domestic students? The long record of stagnating provincial funding suggests not. ■

Le déficit de financement public

Par David Robinson

Plus tôt cette année, Statistique Canada a fait état d’une «amélioration continue» des finances des universités comparativement à l’exercice précédent. Le personnel académique du pays verra probablement en cet énoncé une certaine dissonance cognitive. Partout, semble-t-il, les administrations répètent que les finances sont serrées, que les budgets doivent être réduits et que tout le monde doit en faire davantage avec moins de ressources.

Que se passe-t-il donc?

En 2022-2023, les universités canadiennes ont déclaré des revenus de 47,5 milliards de dollars, soit 2,2 milliards de dollars de plus que l’année précédente. Pendant ce temps, les dépenses ont augmenté de 1,4 milliard de dollars pour atteindre 45,1 milliards de dollars, ce qui se traduit par un excédent collectif d’environ 2,4 milliards de dollars.

Or, cet aperçu du financement global cache certains aspects importants de la situation.

Examinons tout d’abord les budgets de fonctionnement des établissements, c’est-à-dire les fonds qui servent à financer les fonctions académiques de base des universités, y compris les salaires. Les universités reçoivent leurs fonds de fonctionnement de deux sources principales : les subventions de fonctionnement de leur province et les droits de scolarité. En 2022-2023, le financement provincial n’a augmenté que de 1,8 %, ce qui est bien inférieur au taux d’inflation de 4,4 %. Pour leur part, les droits de scolarité ont augmenté de près de 5 %.

Cette évolution reflète une tendance de longue date voulant que les revenus provenant des droits de scolarité augmentent plus rapidement que le financement gouvernemental. En fait, en 2016, nous avons franchi un cap important. Pour la première fois depuis le début des années 1950, les revenus totaux des universités provenant de sources gouvernementales directes étaient inférieurs aux revenus provenant des droits de scolarité et des sources de revenus non gouvernementales.

Bien entendu, les quelque 15 milliards de dollars perçus en droits de scolarité par les universités en 2022-2023 ont été financés en partie par des subventions gouvernementales. Par exemple, le Programme canadien d'aide financière aux étudiantes et aux étudiants coûte environ 3,4 milliards de dollars par an. Ce que je veux dire, c'est que les gouvernements provinciaux, dans l'ensemble, ne maintiennent pas leur niveau de contribution aux budgets de fonctionnement des universités.

Fait à noter cependant, il existe des différences significatives entre les provinces. À Terre-Neuve-et-Labrador, les subventions provinciales de fonctionnement ont diminué de 3,4 % au cours de l'année la plus récente. L'Alberta a enregistré une baisse de 3,6 % des subventions provinciales en 2022-2023, et une réduction de l'ordre de 22 % par rapport à il y a tout juste quatre ans.

Côté dépenses, la diminution de la part des dépenses consacrées aux salaires du personnel académique est une autre tendance de longue date. En 2000-2001, les salaires du personnel académique représentaient 36 % de l'ensemble des dépenses de fonctionnement. Tout juste 20 ans plus tard, cette proportion est tombée à moins de 29 %. En même

temps, les dépenses consacrées aux salaires du personnel non académique sont passées de 28 % en 2000-2001 à plus d'un tiers aujourd'hui.

En bref, nous assistons non seulement à une baisse du financement des gouvernements provinciaux, mais aussi à un changement dans la manière dont les universités dépensent leurs fonds de fonctionnement.

Ces changements surviennent dans un contexte d'incertitude financière croissante. Les données préliminaires font état d'une chute importante des inscriptions d'étudiantes et d'étudiants étrangers, qui frappe de manière disproportionnée les collèges et certaines petites universités. En revanche, les projections démographiques les plus récentes indiquent une augmentation significative de la cohorte des 18-21 ans au cours des dix prochaines années. Si les taux de participation restent stables, cela pourrait se traduire par une augmentation des inscriptions nationales de l'ordre de 15 à 35 %.

La question est de savoir si nos établissements sont prêts à accueillir toute cette nouvelle population étudiante nationale. Le long passé de stagnation du financement provincial donne à penser que non. ■

Look no further for exclusive group savings



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

belairdirect.
car and home insurance

Certain conditions, eligibility requirements, limitations and exclusions apply to all offers. Visit belairdirect.com for more details. Offers may change without notice. We offer car insurance and home insurance in Alberta, Ontario, Quebec, New Brunswick, Nova Scotia, Newfoundland and Labrador and Prince Edward Island and home insurance only in British Columbia. © 2024, Belair Insurance Company Inc. All rights reserved.

Call for Nominations | CAUT Standing Committees

Term of Office

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

Deadline

The deadline for nominations for members of CAUT Standing Committees is **February 1, 2025**. The nomination procedures are available on the CAUT website.

Vacancies

Academic Freedom and Tenure Committee

2 vacancies / Members of the Academic Freedom and Tenure Committee should have had considerable involvement in and knowledge about academic freedom. Members must be sympathetic to and have had experience in the defence of academic freedom and tenure, and be able to commit time between meetings to the work of the Committee, including drafting of documents and other related activities.

Collective Bargaining and Organizing Committee

2 vacancies / Members of the Collective Bargaining and Organizing Committee should have demonstrated experience in collective bargaining and organizing. Members should be able to commit time between meetings to the work of the Committee, including drafting of documents and other related activities.

Equity Committee

5 vacancies (1 member representing Aboriginal academic staff; 1 member representing academic staff with disabilities; 2 members representing Racialized academic staff; and 1 member representing women academic staff) / The Equity Committee is composed of two members of the following

groups: Aboriginal academic staff; academic staff with disabilities; lesbian, gay, bi-sexual, trans, queer, and two-spirited academic staff; racialized academic staff; and women academic staff. Members should have considerable experience in and a commitment to the advancement of equity. Members should be able to commit time between meetings to the work of the Committee, including drafting of documents and other related activities.

Librarians' and Archivists' Committee

1 vacancy / Members of the Librarians' and Archivists' Committee should have considerable experience and knowledge of the professional interests and academic concerns of librarians and archivists at Canadian post-secondary institutions. They should be aware of policy matters pertaining to academic rights and working conditions of academic librarians and archivists. Members should be able to commit time between meetings to the work of the Committee, including drafting of documents and other related activities.

Contract Academic Staff Committee

2 vacancies (1 member representing a small-size association; 1 member representing a medium-size association)

Members of the Contract Academic Staff Committee should have considerable experience in and commitment to the advancement of the issues and working conditions of Contract Academic Staff. Members should be able to commit time between meetings to the work of the Committee, including drafting documents and other related activities.

Six of the eight members of the **Contract Academic Staff Committee** are from the six CAUT member associations with the largest CAS membership. The other two members are appointed and ratified by Council to represent a small and a medium-size association. Both of those positions will be vacant in 2025.

Appel de candidatures | Comités permanents de l'ACPPU

Mandat

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

Date limite

La date limite des mises en candidature aux postes de membres des comités permanents de l'ACPPU est le **1^{er} février 2025**. Le processus de mise en candidature est disponible sur le site web de l'ACPPU.

Postes vacants

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

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

Comité de la négociation collective et de l'organisation

2 postes vacants / Les membres du Comité de la négociation collective et de l'organisation doivent avoir une expérience confirmée de la négociation collective et de l'organisation. Les membres doivent pouvoir consacrer du temps aux travaux du comité entre les réunions et participer notamment à la rédaction de documents et à des activités connexes.

Comité de l'équité

5 postes vacants (1 membre représentant le personnel académique autochtone; 1 membre représentant le personnel académique ayant une limitation fonctionnelle; 2 membres représentant le personnel académique racialisé; 1 membre représentant le personnel académique féminin) / Le Comité de l'équité est composé de deux membres de chacun des groupes suivants : personnel académique autochtone, personnel académique ayant une

limitation fonctionnelle; personnel académique lesbien, gai, bisexuel, trans, allosexuel et bispiriteux; personnel académique racialisé; personnel académique féminin. Les membres doivent avoir une grande expérience de la promotion de l'équité et être pleinement engagés dans cet enjeu. Les membres doivent pouvoir consacrer du temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment à la rédaction de documents et en prenant part à des activités connexes.

Comité des bibliothécaires et des archivistes

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

Comité du personnel académique contractuel

2 postes vacants (1 membre représentant une association de petite taille; 1 membre représentant une association de taille moyenne) / Les membres du Comité du personnel académique contractuel doivent avoir une expérience considérable et s'engager à faire progresser les enjeux et les conditions de travail du personnel académique contractuel. Les membres doivent pouvoir consacrer du temps aux travaux du comité entre les réunions, notamment en rédigeant des documents et en prenant part à des activités connexes.

Six des huit membres du **Comité du personnel académique contractuel** proviennent des six associations membres de l'ACPPU qui comptent le plus grand nombre de membres du PAC. Les deux autres membres sont nommés et ratifiés par le Conseil pour représenter une association de petite taille et une association de taille moyenne. Ces deux postes seront vacants en 2025.

LO UN

CK

UNLOCK EDUCATION



Unlock education

Public post-secondary education and the professional rights of staff, already under threat from government austerity, face a new attack.

Political actors and pressure groups are attempting to discredit public institutions and subject them to greater government interference, including restricting academic freedom in teaching, banning diversity, equity and inclusion efforts, and even questioning the need for tenure. These efforts are most pronounced in the United States but are gaining some traction in Canada.

In this challenging political context, CAUT is developing a major new public campaign in the lead-up to the next federal election. Organized around the theme of “Unlock Education,” the campaign has three closely related goals.

The first is to articulate post-secondary education’s positive social impacts. Research shows most Canadians agree that public education offers strong value but need to be reminded of those feelings.

The second goal is to support CAUT members and allies with ongoing efforts to organize and build capacity at the local association level. An effective national message helps recruit and retain activists.

Finally, the campaign will push all political parties to make policy commitments, including better funding, that will benefit university and college staff across the country.

The campaign is called “Unlock Education.” Conceptually, this tagline does double duty.

It speaks to the need to keep public institutions accessible – funding them adequately so that tuition is not a barrier to entry for students with modest financial means.

“Unlock Education” also highlights the central importance of academic freedom – the freedom to research, teach, debate ideas and learn without political interference or fear of reprisal.

This is especially urgent, as ideas around restricting academic expression are being openly touted by some politicians.

The campaign is rooted in CAUT’s overarching goal of promoting public post-secondary education and research that meets the needs of students and the public.

The campaign will include:

- advertising campaigns aimed at the public and political and media thought leaders
- integrated social media channels
- a campaign website
- targeted outreach to political parties
- specific policy asks
- a toolkit for member associations
- support for CAUT’s rapid response capacity

CAUT will introduce the campaign before the end of 2024, and activities will ramp up throughout the months after as we head toward a federal election. ■

New provincial governments urged to make post-secondary education a priority

Provincial elections in October saw incumbents lose ground in British Columbia and Saskatchewan while New Brunswickers voted for change, electing the province's first woman premier.

Jean Sauvageau, President of the Federation of New Brunswick Faculty Associations, [said](#) his organization looks forward to “working with [the new premier and her team] to build a stronger, more inclusive post-secondary education system in New Brunswick.”

In British Columbia, Monica Prendergast, President of the Confederation of University Faculty Associations of BC, [said](#) that “voters have mandated [the government] to continue its investment in progressive change that safeguards the public sector, including public post-secondary education.” She added: “B.C.’s research universities play a crucial role in the social, intellectual and economic innovation of the province. We will continue to press for bold reforms to make public post-secondary education a priority for this government.”

In Saskatchewan, the cost of living was a key campaign issue, including the affordability of post-secondary education. The average undergraduate tuition in the province is one of the highest in the country.

Nova Scotians are heading to the polls on November 26. There are signals that Ontarians could go to the polls in the new year, and in Newfoundland and Labrador, political parties are also preparing for a looming election. ■

Law professors reach agreement with McGill, end strike

On October 1, the Association of McGill Professors of Law (AMPL) [reached a deal](#) to end its strike.

The McGill administration agreed to drop its challenges to the [certification of AMPL](#) and the unionization efforts in the faculties of arts and education. In exchange, the unions agreed to create a federated structure for bargaining university-wide working conditions. All remaining issues at the AMPL negotiating table will be referred to arbitration.

“We look forward to confederating to bargain university-wide matters with McGill, and of course we look forward to finalizing our first collective agreement,” said AMPL President, Evan Fox-Decent. “The solidarity of CAUT, its member associations, the CAUT Defence Fund and the Flying Pickets made this possible. One lesson stands out above all others: when we fight, we win.”

AMPL was certified as a union in November 2022. ■

Campus unions campaign to stop funding cuts at Memorial

A coalition of labour and student unions is [calling](#) for better public funding of Newfoundland and Labrador’s only public university.

The Memorial University campus coalition said that a decade of cuts has led to crumbling infrastructure, reductions in faculty numbers, and steep tuition hikes.

The provincial government has reduced the university’s funding by 46% since 2013, excluding the medical school. ■

Universities and colleges unveil new restrictions on campus protests

Several universities and colleges have introduced new restrictions on campus protests.

[Acadia University](#) and the [University of Toronto](#) placed limits on the time, place and manner of demonstrations, ostensibly to not disrupt regular university activities.

Meanwhile, the University of Western Ontario Faculty Association [successfully pushed back](#) against a policy that would have required prior approval from the administration before any demonstration could be held. ■

CAUT weighs in on the proposed “capstone” research agency

As the federal government proceeds with plans to develop a new research funding organization that will incorporate the three granting councils, CAUT is lobbying to ensure the new structure does not jeopardize the independence and integrity of academic research.

In a brief to the Parliamentary Standing Committee on Science and Research, CAUT stressed the importance of ensuring any new agency supports:

- Investigator-led research, including basic curiosity-driven science
- Inclusive programs encompassing the full breadth of all disciplines and researchers
- Integrity and independence of research and funding decisions by peer review, free of government interference

The federal government proposed the “capstone” research agency in Budget 2024 to address what it claims is a need for better strategic coordination of the granting councils. ■

CAUT joins education unions to call for the release of Fatima Al Rimawi

CAUT joined the American Teachers' Federation and Education International in [calling](#) for the immediate and unconditional release of union leader Fatima Al Rimawi.

Al Rimawi is a kindergarten teacher and president of the Jericho branch of the Palestine General Union of Workers in Kindergarten and Private Schools.

The Israeli Defense Forces (IDF) arrested Al Rimawi at her home in January after she made social media posts critical of retaliatory attacks on Gaza.

She is being detained at the al-Damon military prison without access to medical care, legal counsel or family visits. ■

Fighting precarious employment on campus

During CAUT's annual [Fair Employment Week](#), member associations across the country organized local events and activities to press for better working conditions for contract academic staff.

Martha Wells of the Lecturers' Union of Memorial University, Jacob Remes of the Contract Faculty United at New York University and Benjamin Ralph of the University of Bath University and College Union kicked off the Week with an online discussion of contract academic staff wins in Canada, the United States and the United Kingdom.

The annual event highlights how precarious work is unfair to workers and students and encourages everyone on campus to help ensure fairness for contract academic staff. ■

Déverrouillons l'accès à l'éducation

Déjà menacés par l'austérité gouvernementale, l'éducation postsecondaire publique et les droits professionnels du personnel font maintenant face à une nouvelle attaque.

Des acteurs politiques et des groupes de pression tentent de discréditer les établissements publics et de les soumettre à une plus grande ingérence gouvernementale, notamment en restreignant la liberté académique en matière d'enseignement, en interdisant les mesures de promotion de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, et même en remettant en question la nécessité de la titularisation. Ces efforts sont plus prononcés aux États-Unis, mais gagnent du terrain au Canada.

Dans ce contexte politique difficile, l'ACPPU a entrepris

l'élaboration d'une campagne grand public d'envergure en prévision des prochaines élections fédérales. Organisée autour du thème *Déverrouillons l'accès à l'éducation*, la campagne a trois objectifs étroitement liés.

Le premier objectif consiste à faire connaître les répercussions sociales positives de l'éducation postsecondaire. Les études montrent que la plupart des Canadiennes et des Canadiens reconnaissent la valeur considérable de l'éducation publique, mais que cette reconnaissance doit leur être rappelée à l'esprit.

Le deuxième objectif consiste à appuyer les efforts continus des membres de l'ACPPU et de leurs alliés en matière d'organisation et de renforcement des capacités au sein des associations locales. Un message efficace à l'échelle nationale permet de recruter et de conserver des militantes et des militants.

Enfin, la campagne incitera tous les partis politiques à prendre des engagements stratégiques, notamment en matière d'accroissement du financement, qui bénéficieront au personnel des universités et des collèges de tout le pays.

La campagne s'intitule *Déverrouillons l'accès à l'éducation*. D'un point de vue conceptuel, ce slogan a une double fonction.

Il souligne la nécessité de maintenir l'accessibilité des établissements publics et d'assurer leur financement adéquat afin que les droits de scolarité ne constituent pas une barrière à l'accès des étudiantes et des étudiants qui ont des moyens financiers modestes.

Déverrouillons l'accès à l'éducation souligne également l'importance capitale de la liberté académique – la liberté de faire des recherches, d'enseigner, de débattre d'idées et d'apprendre sans ingérence politique ni crainte de représailles.

Cette question est d'autant plus urgente que certains membres de la classe politique soutiennent ouvertement l'idée de restreindre l'expression académique.

Cette campagne s'inscrit dans l'objectif global de l'ACPPU, qui est de promouvoir une éducation postsecondaire publique et des recherches répondant aux besoins de la population étudiante et du grand public.

La campagne comprendra

- des publicités destinées au grand public et aux leaders d'opinion politiques et médiatiques;
- des canaux de médias sociaux intégrés;
- un site web de campagne;
- la sensibilisation ciblée des partis politiques;
- des demandes spécifiques auprès de la classe politique;
- une boîte à outils pour les associations membres;
- un soutien à la capacité d'intervention rapide de l'ACPPU.

L'ACPPU lancera la campagne avant la fin de l'année 2024, et les activités s'intensifieront au cours des mois qui suivront, à mesure que nous nous rapprocherons des élections fédérales. ■

Les nouveaux gouvernements provinciaux invités à accorder une priorité élevée à l'éducation postsecondaire

En Colombie-Britannique et en Saskatchewan, les élections provinciales ont fait perdre du terrain aux gouvernements en place, pendant que les Néo-Brunswickois votaient pour le changement et élisaient la première ministre de l'histoire de la province.

Selon Jean Sauvageau, président de la Fédération des associations de professeurs et professeurs d'université du Nouveau-Brunswick, son organisation a hâte de « travailler avec [la nouvelle première ministre et son équipe] à bâtir un système d'éducation postsecondaire plus fort et plus inclusif au Nouveau-Brunswick ».

En Colombie-Britannique, Monica Prendergast, présidente de la Confédération des associations de professeurs et professeurs d'université de la Colombie-Britannique, a affirmé que les « électrices et électeurs ont confié [au gouvernement] le mandat de continuer à investir dans les changements progressistes qui protègent le secteur public, y compris en éducation postsecondaire ». « Les universités de recherche de la Colombie-Britannique jouent un rôle crucial dans l'innovation sociale, intellectuelle et économique de la province, a-t-elle ajouté. Nous continuerons à faire pression en faveur de réformes audacieuses qui feront de l'éducation postsecondaire une priorité pour ce gouvernement. »

En Saskatchewan, le coût de la vie, incluant l'abordabilité de l'éducation postsecondaire, a été un enjeu clé de la campagne. La moyenne des droits de scolarité de premier cycle dans la province est l'une des plus élevées au pays.

Quant aux Néo-Écossais, ils iront aux urnes le 26 novembre. Des signes laissent croire que les Ontariens pourraient en faire autant au début de la nouvelle année, et à Terre-Neuve-et-Labrador, les partis politiques se préparent aussi à des élections. ■

Les professeures et professeurs de droit concluent une entente avec McGill et mettent fin à la grève

Le 1^{er} octobre, l'Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD) a conclu une entente mettant fin à la grève.

L'administration de McGill a accepté de cesser de contester l'accréditation de l'AMPD et de contrer les efforts de syndicalisation des facultés de l'art et de l'éducation. En contrepartie, les syndicats ont convenu de créer une structure fédérée pour négocier les conditions de travail à l'échelle de l'université. Les autres enjeux qui resteront sur la table de négociation de l'AMPD seront renvoyés à l'arbitrage.

« Nous sommes impatients de nous confédérer pour négocier avec McGill les questions touchant l'ensemble de l'université et, bien entendu, obtenir notre première convention collective », a affirmé Evan Fox-Decent, président de l'AMPD. « La solidarité de l'ACPPU et des associations membres, le Fonds de défense de l'ACPPU et les piquets volants ont rendu cette victoire possible. Une leçon s'impose parmi toutes les autres : lorsque nous luttons, nous gagnons. »

L'AMPD a été accréditée comme syndicat en novembre 2022. ■



Des syndicats font campagne pour empêcher les compressions à l'Université Memorial

Une coalition de syndicats et d'associations d'étudiantes et étudiants [exige](#) un meilleur financement public pour la seule université publique de Terre-Neuve-et-Labrador.

La coalition du campus de l'Université Memorial soutient qu'une décennie de compressions a mené à la détérioration de l'infrastructure, à la diminution du nombre de professeures et professeurs et à une montée en flèche des droits de scolarité.

Le gouvernement provincial a réduit le financement de l'université de 46 % depuis 2013, excluant la faculté de médecine. ■

Lutte contre l'emploi précaire sur les campus

Dans le cadre de la [Semaine de l'équité d'emploi](#) annuelle de l'ACPPU, les associations membres de tout le pays ont organisé des activités et des événements locaux afin de demander de meilleures conditions pour le personnel académique contractuel.

Martha Wells, du Lecturers' Union of Memorial University, Jacob Remes, du Contract Faculty United at New York University, et Benjamin Ralph, de l'University of Bath University and College Union, ont lancé la semaine en tenant une discussion en ligne sur les victoires remportées par le personnel académique contractuel au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Cet événement annuel permet de mettre en lumière l'injustice du travail précaire pour les travailleuses et travailleurs et les étudiantes et étudiants, ainsi que d'inviter tout le monde sur le campus à contribuer à l'équité pour le personnel académique contractuel. ■

Les universités et les collèges dévoilent de nouvelles restrictions imposées aux manifestations sur les campus

Plusieurs universités et collèges ont mis en place de nouvelles restrictions relativement aux manifestations sur les campus.

[L'Université Acadia](#) et [l'Université de Toronto](#) ont imposé des limites de temps, de lieux et de formes pour les manifestations, soi-disant pour empêcher la perturbation des activités normales des universités.

Entre-temps, la University of Western Ontario Faculty Association [a riposté avec succès](#) contre une politique qui aurait exigé l'approbation préalable de l'administration pour tenir toute manifestation. ■

L'ACPPU se prononce sur le projet d'«organisme-cadre» de recherche

Le gouvernement fédéral concrétisera son projet de création d'un nouvel organisme de financement de la recherche qui intégrera les trois organismes subventionnaires. L'ACPPU fait pression pour que la nouvelle structure ne menace pas l'indépendance et l'intégrité de la recherche universitaire.

Dans un mémoire soumis au Comité permanent de la science et de la recherche, l'ACPPU insiste sur l'importance pour tout nouvel organisme de soutenir :

- la recherche dirigée par des chercheuses et chercheurs, incluant la science motivée par la curiosité
- les programmes inclusifs englobant l'ensemble des disciplines et des chercheuses et chercheurs
- l'intégrité et l'indépendance des décisions relatives à la recherche et au financement par examen par des pairs, sans ingérence du gouvernement

Soutenant qu'il faut une meilleure coordination stratégique des conseils subventionnaires, le gouvernement fédéral a proposé l'organisme-cadre sur la recherche dans son budget de 2024. ■

L'ACPPU joint sa voix aux syndicats de l'éducation pour exiger la libération de Fatima Al Rimawi

L'ACPPU s'est ralliée à des membres de l'American Teachers' Federation et de l'Internationale de l'Éducation pour [exiger](#) la libération immédiate et inconditionnelle de la leader syndicale Fatima Al Rimawi.

M^{me} Al Rimawi est enseignante en maternelle et présidente de la section de Jéricho du Syndicat général des employé-e-s des établissements préscolaires et privés de Palestine.

L'Armée de défense d'Israël a arrêté M^{me} Al Rimawi chez elle en janvier parce qu'elle avait critiqué, sur les médias sociaux, les attaques de représailles contre Gaza.

Elle est détenue à la prison militaire d'al-Damon, où elle ne reçoit ni soins médicaux, ni services juridiques, ni visites familiales. ■





FEATURE

Institutional neutrality and academic freedom

By Erik Thomson

REPORTAGE SPÉCIAL

Neutralité institutionnelle et liberté académique

Par Erik Thomson



Following Hamas’s terrorist attack on Israel of October 7, 2023, many universities have adopted “institutional neutrality” policies. These policies declare that the university will not take a position on any political or ethical controversies unrelated to core university functions.

At first glance, this seems like a logical and even laudable response to a complex and hostile political environment. Official neutrality can help shield the university from the adverse consequences of controversy. Statements could alienate alumni, donors, students and faculty members, and incite politicians to intervene, eroding university autonomy.

Many supporters of institutional neutrality insist that it is critical to the defence of academic and expressive freedoms. They argue that official positions inhibit individual faculty members or students from expressing differing opinions.

Until recently, institutional neutrality has occupied a minor place in literature and policies about academic freedom. Only one book and a handful of articles have been dedicated to the subject. There is no mention of the term in Henry Reichman’s *Understanding Academic Freedom*, Matthew Finkin and Robert Post’s *For the Common Good: Principles of American Academic Freedom* or Joan Wallach Scott’s *Knowledge, power, and academic freedom*.

Some have argued that the American Association of University Professors’ (AAUP) 1915 “Declaration of Principles on Academic Freedom and Academic Tenure” inherently articulates a doctrine of neutrality when it denounces the threat to the freedom of teaching and research that may occur when faculty oppose views supported by donors, government or public opinion. Yet subsequent AAUP policies have scarcely mentioned the doctrine.

CAUT does not have a policy about institutional neutrality, though it is currently considering one.

It almost seems that institutional neutrality has been a peculiar concern of the University of Chicago. Its history there is worth examining as it reveals some of the doctrine’s strengths, tensions and limitations. In 1899, Chicago’s faculty unanimously endorsed the “complete freedom of speech” as an immutable principle, and at the same time noted that it [“should be clearly understood that the university, as such, does not appear as a disputant on either side upon any public question.”](#)

In 1967, amidst student protests about race relations, the draft, and divestment from South Africa, the university president convened a committee to examine the university’s political action, chaired by the eminent constitutional law professor Harry Kalven. In the [Kalven report](#), the committee

agreed that there was no way for a university to reach or espouse a collective position that would not inhibit the opinions of individual faculty members or students.

The university’s central purpose of teaching and research, rightly understood, required it “to embrace, be hospitable to, and encourage the widest variety of views among its community.” Therefore, the university needed to refrain from reaching public positions about controversial subjects, to avoid diversion from its mission of “the discovery, improvement and dissemination of knowledge... into playing the role of a second-rate political force or influence.”

However, the Kalven committee’s own deliberations suggest that one weakness of the doctrine of institutional neutrality is that it is impossible for a university to fulfil its core mission without making decisions that are political and ethical in their nature.

Chicago’s history also suggests that institutional neutrality is not necessary for the robust defence of academic freedom and the freedom of expression. One might consider Robert Maynard Hutchins, its president from 1929-1945 and chancellor from 1945-1951. Few would describe Hutchins as exemplifying “neutrality” or even restraint in taking public stances on disputed questions; he also placed the university at the service of political values. At the 1932 Democratic National Convention, Hutchins – identified as the President of the University of Chicago – proposed that the United States lead the cause of world disarmament with the League of Nations. The following spring, he denounced Hitler’s regime and advocated for the rescue of scholars fleeing Nazi tyranny. When war broke out in Europe, he criticized Lend-Lease and advocated for American neutrality. After Pearl Harbor, he declared to the faculty, “we are now an instrumentality of total war.”

Hutchins would commit the university to the war effort, most famously supporting the Manhattan project with the establishment of the “Metallurgical Laboratory,” which would

“

It is impossible for a university to fulfil its core mission without making decisions that are political and ethical in their nature.



initiate the first controlled nuclear chain reaction under the bleachers of the university's old football stadium. Four days after Fat Man destroyed Nagasaki, Hutchins denounced Truman's decision on NBC radio, opining that "the United States has lost its moral prestige" by using atomic bombs.

Yet the University of Chicago rightly includes Hutchins among a pantheon of defenders of academic freedom, alongside William Rainey Harper and Hanna Holborn Gray. The 2014 "[Report of the Committee on Freedom of Expression](#)," often known as the "Chicago Principles" celebrated Hutchins' defence of a student group that had invited the Communist Party's presidential candidate to speak. They cite him defending the students by declaring publicly "our students... should have freedom to discuss any problem that presents itself."

When Charles Walgreen – owner of the eponymous chain of drugstores – wrote Hutchins to inform that he was withdrawing his niece from the university because she had been exposed in classes to communist "seditious propaganda under the guise of academic freedom," and shared the letter with the Hearst press, Hutchins did not blink. In the press, and in front of an investigatory committee of the Illinois Senate, he defended his faculty's right to teach. As John Boyer recently argued, "Hutchins's rigor on [the issue of academic freedom] reinforced Chicago's identity and reputation as a place for serious, independent students and faculty whose educational and research programs demanded that the intellectual and cultural autonomy of the faculty and students be respected."

While I might hope that university administrators adopt Hutchins' forthright courage in defending academic freedom, I do not think many presidents or administrators should be as forthcoming with their opinions as he was. Particularly in an age when we seem eager to conflate speech with significant action, administrators should exercise restraint in expressing political opinions out of principle and prudence. Members of the Kalven committee were right to fear that profligate expressions of institutional belief could distract an institution from its mission of research and teaching and lead it to be a second-rate political influence.

However, administrators should not merely adopt a universal position of institutional neutrality but consider restraint as requiring a conscious ethical and political choice about when it is appropriate to express an opinion and when to remain silent. That choice is in itself subject to criticism and questioning.

There is a danger, otherwise, that adopting "institutional neutrality" could chill debate. If university administrators pledge not to adopt a position on a moral or political controversy, official university statements or policy could seem

“

Members of the Kalven committee were right to fear that profligate expressions of institutional belief could distract an institution from its mission of research and teaching and lead it to be a second-rate political influence.

above political or ethical criticism. Universities must make ethical and political choices to function. We should probably all adopt the University of Chicago practice of naming the people who populate bodies like the Kalven committee who make statements on behalf of an institution, and of allowing those who dissent from their conclusions space to express their reasons.

The freedom of intramural speech is thus a far more important component of academic freedom than institutional neutrality. Even when the university administration expresses an opinion, faculty members or students can object to it, or articulate their own view.

In Canada, collective agreements spell out the right of faculty members to disagree with their employer. Faculty members should have the courage to exercise this right. They can express their independent judgment, even if it conflicts with opinions articulated by all the arrayed ranks of university administrators. They can disagree with decisions arrived at even after due deliberation by collegial government. While they can come together with colleagues and make joint statements, they can also dissent from their colleagues' opinions. There, too, anonymous statements should be avoided, but rather statements should be expressions of individuals with due space for dissent.

Labour arbitrators should be reminded that faculty enjoy substantial exceptions from the duty of loyalty generally owed employers precisely because the university, to quote the Kalven committee, must "encourage the widest variety of views among its community" to carry out its work of teaching and research. ■

Erik Thomson is an associate professor in the Department of History at the University of Manitoba and a member of CAUT's Academic Freedom and Tenure Committee.



Après l'attaque terroriste du Hamas contre Israël le 7 octobre 2023, de nombreuses universités ont adopté des politiques de « neutralité institutionnelle ». Ces politiques déclarent que l'université ne prendra pas position sur des controverses politiques ou éthiques qui ne sont pas liées aux fonctions essentielles de l'université.

À première vue, il s'agit d'une réponse logique et même louable à un environnement politique complexe et hostile. La neutralité officielle peut contribuer à protéger l'université des conséquences négatives de la controverse. Les déclarations pourraient aliéner les diplômées et diplômés, les donatrices et donateurs, les étudiantes et étudiants, les membres du personnel académique, et inciter les responsables politiques à intervenir, érodant ainsi l'autonomie de l'université.

De nombreux partisans de la neutralité institutionnelle insistent sur le fait qu'elle est essentielle à la défense de la liberté académique et de la liberté d'expression. Ils affirment que les positions officielles empêchent les membres du personnel académique ou les étudiantes et étudiants d'exprimer des opinions divergentes.

Jusqu'à récemment, la neutralité institutionnelle occupait une place mineure dans la littérature et les politiques relatives à la liberté académique. Seuls un livre et une poignée d'articles ont été consacrés à ce sujet. Le terme n'est pas mentionné dans les ouvrages *Understanding Academic Freedom* de Henry Reichman, dans *For the Common Good : Principles of American Academic Freedom* de Matthew Finkin et Robert Post ou dans *Knowledge, power, and academic freedom* de Joan Wallach Scott.

Certains ont affirmé que la Declaration of Principles on Academic Freedom and Academic Tenure (Déclaration de principes sur la liberté académique et la titularisation) de 1915 de l'American Association of University Professors (AAUP) énonce intrinsèquement un principe de neutralité lorsqu'elle dénonce la menace qui pèse sur la liberté d'enseignement et de recherche lorsque le personnel académique s'oppose à des points de vue soutenus par des donatrices et donateurs, le gouvernement ou l'opinion publique. Pourtant, les politiques subséquentes de l'AAUP ont à peine mentionné ce principe.

L'ACPPU n'a pas de politique sur la neutralité institutionnelle, mais elle envisage actuellement d'en adopter une.

Il semble presque que la neutralité institutionnelle ait été une préoccupation particulière de l'Université de Chicago. L'histoire de cette université mérite d'être examinée car elle révèle certaines des forces, des tensions et des limites du principe. En 1899, le personnel académique de l'Université de Chicago a approuvé à l'unanimité la « liberté totale d'expression » en tant que principe immuable, tout en précisant qu'il « doit être clairement entendu que l'université, en tant que telle, ne se pose pas en adversaire de l'une ou l'autre partie sur une question publique ».

En 1967, au milieu des protestations étudiantes concernant les relations raciales, la conscription et le désinvestissement en Afrique du Sud, le président de l'Université de Chicago a convoqué un comité chargé d'examiner l'action politique de l'université, présidée par l'éminent professeur de droit constitutionnel Harry Kalven. Dans son rapport, le comité a convenu qu'il n'existait aucun moyen pour une université d'adopter une position collective qui n'entraverait pas les opinions individuelles des membres du personnel académique ou des étudiantes et étudiants.

L'objectif central de l'université, à savoir l'enseignement et la recherche, bien compris, exige qu'elle « embrasse, accueille et encourage la plus grande variété de points de vue au sein de sa communauté ». Par conséquent, l'université devait s'abstenir de prendre des positions publiques sur des sujets controversés, afin d'éviter d'être détournée de sa mission de « découverte, d'amélioration et de diffusion des connaissances... pour jouer le rôle d'une force ou d'une influence politique de second ordre ».

Pendant, les propres délibérations du comité Kalven suggèrent que l'une des faiblesses du principe de la neutralité institutionnelle est qu'il est impossible pour une université de remplir sa mission principale sans prendre des décisions qui sont de nature politique et éthique.

L'histoire de l'Université de Chicago suggère également que la neutralité institutionnelle n'est pas nécessaire à la défense vigoureuse de la liberté académique et de la liberté d'expression. Il suffit de penser à Robert Maynard Hutchins, président de l'Université de Chicago de 1929 à 1945 et chancelier de 1945 à 1951. Peu de gens décriraient M. Hutchins comme un exemple de « neutralité » ou même de retenue dans ses prises de position publiques sur des questions controversées; il a également mis l'université au service de valeurs politiques. Lors de la Convention nationale démocrate de 1932, M. Hutchins – identifié comme le président de l'Université de Chicago – propose que les États-Unis prennent la tête de la cause du désarmement mondial au sein de la Société des Nations. Au printemps suivant, il dénonce le régime hitlérien et plaide pour le sauvetage des universitaires fuyant la tyrannie nazie. Lorsque la guerre éclate en Europe, il critique le programme prêt-bail (*Land-Lease*) et plaide pour la neutralité américaine. Après Pearl Harbor, il déclare au personnel académique : « Nous sommes désormais un instrument de la guerre totale. »

M. Hutchins mobilisera l'université dans l'effort de guerre, soutenant notamment le projet Manhattan en créant le « Laboratoire métallurgique », qui initiera la première réaction nucléaire en chaîne contrôlée sous les gradins de l'ancien stade de football de l'université. Quatre jours après la destruction de Nagasaki par la bombe atomique, M. Hutchins a dénoncé la



décision de Truman sur la radio NBC, estimant que « les États-Unis ont perdu leur prestige moral » en utilisant des bombes atomiques.

Pourtant, l'Université de Chicago inclut à juste titre M. Hutchins dans le panthéon des défenseurs de la liberté académique, aux côtés de William Rainey Harper et de Hanna Holborn Gray. Le [« Rapport du Comité sur la liberté d'expression »](#) de 2014, souvent connu sous le nom de « principes de Chicago », célèbre la défense par M. Hutchins d'un groupe d'étudiantes et étudiants qui avait invité le candidat du Parti communiste à la présidence à s'exprimer. Ils le citent en train de défendre les étudiantes et étudiants en déclarant publiquement que « nos étudiants... devraient avoir la liberté de discuter de n'importe quel problème qui se présente à eux ».

Lorsque Charles Walgreen – propriétaire de la chaîne de pharmacies éponyme – écrit à M. Hutchins pour l'informer qu'il retire sa nièce de l'Université de Chicago parce qu'elle a été exposée en classe à de la « propagande séditeuse sous couvert de liberté académique » communiste, et qu'il transmet la lettre aux journaux de Hearst, M. Hutchins ne sourcille pas. Dans la presse et devant une commission d'enquête du Sénat de l'Illinois, il a défendu le droit de ses professeurs et professeurs à enseigner. Comme l'a récemment souligné John Boyer, « la rigueur de M. Hutchins sur [la question de la liberté académique] a renforcé l'identité et la réputation de l'Université de Chicago en tant que lieu d'accueil d'étudiantes et étudiants et d'enseignantes et enseignants sérieux et indépendants dont les programmes d'enseignement et de recherche exigeaient le respect de l'autonomie intellectuelle et culturelle du personnel académique et des étudiantes et étudiants ».

Bien que je puisse espérer que les administratrices et administrateurs d'université adoptent le courage de M. Hutchins en défendant la liberté académique, je ne pense pas que beaucoup de présidentes et présidents ou d'administratrices et administrateurs soient aussi ouverts à leurs opinions qu'il l'a été. En particulier à une époque où l'on semble vouloir faire l'amalgame entre discours et actions significatives, les administratrices et administrateurs devraient faire preuve de retenue dans l'expression de leurs opinions politiques, par principe et par prudence. Les membres du comité Kalven ont eu raison de craindre que l'expression inconsidérée de convictions institutionnelles ne détourne une institution de sa mission de recherche et d'enseignement et ne la conduise à exercer une influence politique de second ordre.

Toutefois, les administratrices et administrateurs ne devraient pas se contenter d'adopter une position universelle de neutralité institutionnelle, mais considérer que la modération exige un choix éthique et politique conscient

quant aux moments où il convient d'exprimer une opinion et à ceux où il convient de garder le silence. Ce choix est en soi sujet à la critique et à la remise en question.

Par ailleurs, l'adoption de la « neutralité institutionnelle » risque d'étouffer le débat. Si les administratrices et administrateurs d'université s'engagent à ne pas prendre position sur une controverse morale ou politique, les déclarations ou politiques officielles de l'université pourraient sembler au-dessus de toute critique politique ou éthique. Les universités doivent faire des choix éthiques et politiques pour fonctionner. Nous devrions probablement tous adopter la pratique de l'Université de Chicago consistant à nommer les personnes qui composent des organes tels que le comité Kalven et qui font des déclarations au nom d'une institution, et à permettre aux personnes qui ne sont pas d'accord avec leurs conclusions d'avoir l'espace nécessaire pour exprimer leurs raisons.

La liberté d'expression intra-muros est donc une composante de la liberté académique bien plus importante que la neutralité institutionnelle. Même lorsque l'administration de l'université exprime une opinion, les membres du personnel académique ou les étudiantes et étudiants peuvent s'y opposer ou exprimer leur propre point de vue.

Au Canada, les conventions collectives précisent le droit des membres du personnel académique à être en désaccord avec leur employeur. Les membres du personnel académique doivent avoir le courage d'exercer ce droit. Ils peuvent exprimer leur jugement indépendant, même s'il entre en conflit avec les opinions exprimées par tous les rangs des administratrices et administrateurs de l'université. Ils peuvent être en désaccord avec les décisions prises, même après une délibération en bonne et due forme par le gouvernement collégial. S'ils peuvent se réunir avec des collègues et faire des déclarations communes, ils peuvent aussi être en désaccord avec les opinions de leurs collègues. Là encore, il convient d'éviter les déclarations anonymes, mais plutôt de faire en sorte que les déclarations soient l'expression d'individus et qu'il y ait suffisamment de place pour la dissidence.

Il convient de rappeler aux arbitres du travail que le personnel académique bénéficie d'exceptions substantielles à l'obligation de loyauté généralement due aux employeurs, précisément parce que l'université, pour citer le comité Kalven, doit « encourager la plus grande variété de points de vue au sein de sa communauté » afin de mener à bien son travail d'enseignement et de recherche. ■

Erik Thomson est professeur agrégé au département d'histoire de l'Université du Manitoba et membre du Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi de l'ACPPU.

Call for Nominations | CAUT Executive Committee 2025 - 2026

Deadline

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

Vacancies

President

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

Vice-president

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

Chair of the Academic Freedom and Tenure Committee

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

Chair of the Contract Academic Staff Committee

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

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

Co-Chair, Equity Committee

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

Representatives-at-large

General (2 vacancies)

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

Francophone

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

Aboriginal

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

Quebec

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

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

Date limite

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

Postes vacants

La présidence

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

La vice-présidence

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

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

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

La présidence du Comité du personnel académique contractuel

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

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

La coprésidence du Comité de l'équité

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

Représentant(e) ordinaire

Général (deux postes)

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

Francophone

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

Autochtone

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

Québec

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

Lou Raisonnier



Lou Raisonnier has won the 2024-2025 J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship. The \$5,000 scholarship honours the memory of CAUT's first executive secretary.

Raisonnier is in the fourth year of a doctoral program at the School of Political Studies at the University of Ottawa. She is a visiting fellow at the Centre for European Studies and Comparative Politics at Sciences Po Paris. Her research focuses on

the French security and administrative institutions' handling of the return of women involved with the Islamic State organization in the Iraqi Syrian zone.

She has presented her research at Sorbonne University, the Harriman Institute at Columbia University, the University of Naples Federico II, and the International Studies Association conference in San Francisco.

What drives you?

I'm proud to be a first-generation university student. I am motivated by the sacrifices my parents made for my education. Their dedication inspires me to achieve my goals, honour their efforts, and pave the way for future generations to pursue their dreams with determination and purpose.

What is the biggest lesson you have learned in academia?

The biggest lesson I learned in academia is that women scholars should trust their insights and hunches. Many women, including myself, have doubted their analyses out of fear of not being intelligent enough. They shouldn't, as their perspectives are often incredibly insightful and valuable.

Tell us about a teacher or mentor who made an impact on you or set you on your present path.

My French teacher in high school made an impact on me. I appreciated her honesty about my work. Her feedback was neither too strict nor too lenient. She encouraged me to strive for improvement and always better myself. I am grateful.

What career highlight are you most proud of?

The highlight of my academic career has been my fieldwork experience. It was incredibly fulfilling and enriching, and I believe the data set I gathered is significant. This experience enhanced my skills but also deepened my passion for my field. ■

Lou Raisonnier est la récipiendaire 2024-2025 de la bourse commémorative J.H.-Stewart-Reid. Cette bourse de 5 000 \$ a été créée pour rendre hommage au premier secrétaire général de l'ACPPU.

Lou Raisonnier est actuellement en quatrième année de doctorat à l'École d'études politiques de l'Université d'Ottawa. Elle est aussi chercheuse invitée au Centre des études européennes et de politique comparée de Sciences Po Paris. Ses travaux de recherche portent sur la façon dont les institutions sécuritaires et administratives françaises traitent le retour des femmes engagées dans l'organisation État islamique en zone irako-syrienne.

Elle a présenté l'objet de ses recherches à la Sorbonne Université, au Harriman Institute de l'Université Columbia, à l'Université de Naples Federico II ainsi qu'à San Francisco, dans le cadre de la conférence de l'Association des études internationales.

Qu'est-ce qui vous motive?

Je suis fière d'être une étudiante universitaire de première génération. Je suis motivée par les sacrifices qu'ont faits mes parents pour me permettre d'étudier. Leur dévouement m'inspire et m'incite à atteindre mes objectifs, rendre hommage à leurs efforts et paver la voie pour que les générations futures réalisent leurs rêves avec détermination.

Quelle est la leçon la plus importante que vous avez apprise dans le milieu universitaire?

La plus importante leçon que j'ai apprise dans le monde universitaire est que les étudiantes doivent faire confiance à leurs intuitions. Bon nombre de femmes, y compris moi-même, ont douté de leurs analyses parce qu'elles craignaient de ne pas être suffisamment intelligentes. Elles ne devraient pas, parce que leurs points de vue sont souvent extrêmement judicieux et précieux.

Parlez-nous d'une professeure, d'un professeur ou d'un mentor qui a eu de l'influence sur vous ou qui vous a poussée sur la voie que vous avez choisie.

Ma professeure de français à l'école secondaire m'a beaucoup influencée. J'aimais sa franchise à propos de mon travail. Ses commentaires n'étaient ni trop durs, ni trop indulgents. Elle m'a encouragée à constamment chercher à m'améliorer et je lui suis profondément reconnaissante.

De quel élément de votre carrière êtes-vous la plus fière?

Le point saillant de ma carrière académique a été mon travail sur le terrain. Ce travail a été incroyablement satisfaisant et enrichissant, et je crois que les données que j'ai recueillies sont importantes. Cette expérience m'a permis d'enrichir mes compétences et a nourri ma passion pour le domaine d'études que j'ai choisi. ■

AMPL's long road to unionization

By Evan Fox-Decent and Kirsten Anker

In the fall of 2021, our faculty of some 45 or so professors began building a more democratic workplace at McGill Law by creating the Association of McGill Professors of Law (AMPL). Three years later, we are not only in a strong position to achieve our first collective agreement but have helped expand unionization to some 500 professors across McGill from the faculties of arts and education.

Our initial aims were modest: restore decision-making to the Faculty of Law after years of centralization, reverse a worrying trend of colleagues leaving McGill Law for greener pastures, and attract recruits, too many of whom were refusing our offers. We were a bit naive. We believed that because we sought to directly incorporate most of McGill's existing regulations and policies that concern our work conditions and to focus on the few areas where we wanted change, its administrators would quickly negotiate a collective agreement with us.

We hadn't realized that their attempt to block our union would become their principal negotiation strategy, after they lost a challenge to our accreditation at the Labour Tribunal. We were also undisciplined. We did not call on and insist on active participation from all members, leaving the work of the union to those who volunteered.

We are no longer quite so modest, naive or undisciplined. The knowledge imparted by colleagues across Canada helped us navigate a steep learning curve. As a small and newly formed union, we had no experience with member mobilization, communications or bargaining, much less running an extended strike. We became better informed about post-secondary education labour standards and the multiple ways in which McGill falls behind. We wised up to their Walmart legal strategies. And, with the invaluable counsel of veteran union advisors over the course of a mammoth 13-week strike, we became more disciplined.

We focused our activities on what worked, adjusting our tactics through trial and error. We met and discussed our strategies frequently with members, both informally on the picket line and more formally through co-working meetings. We listened to them when they told us we went too far, and we mobilized them to actively engage in reconstructing a community that had been undermined by a centralizing administration. When we were on strike, we offered teach-ins and town halls to students to keep them engaged.

Through listening, we developed new strategies, such as drastically simplifying a last-minute offer to avoid resuming our strike: we would drop our strike if McGill agreed to recognize our union and put what we had already negotiated into a collective agreement. The fact that McGill then refused cemented the view of the entire membership that McGill was determined to defeat and decertify us through a legal proceeding that had been set for December, and rallied them to pull out all the stops.

As weeks turned into months on the line, our demand for a fair collective agreement persisted, but our *cri de coeur* became recognition of the very right to exist as a union so that our collective voice might be heard. We learned that our fight was not just about governance and retention, but about who would have a say in the university's future.

Through concerted job action, we eventually compelled McGill to abandon its legal challenge to our existence as a union. But that's not all we achieved.

We also persuaded McGill to drop its opposition to the certification of the Association of McGill Professors of Education and the Association of McGill Professors of the Faculty of Arts. What's more, McGill agreed to negotiate university-wide matters with faculty unions through a confederation we are now creating, and to which other faculty unions will be welcome to join. Faculty-specific unions will bargain

faculty-specific matters, and all tentative agreements on faculty-specific and university-wide matters will be subject to separate member ratification by each of the faculty-specific unions. We think this gives us both strength and autonomy – the best of both worlds!

Throughout this whole process, the national and provincial representatives of faculty unions – CAUT and the Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) – have been rivers of nourishment to us. At every turn, every week, union members from across McGill, Quebec and Canada – particularly graduate teaching assistants, course lecturers and fellow faculty unions – joined us on the picket line. The Flying Pickets from the CAUT Defence Fund went far beyond pumping up our numbers; they filled us with hope and optimism during the toughest times. And the Defence Fund otherwise ensured we had the resources to support our members, pay legal bills, and engage with our constituencies. In periods of doubt and fatigue, we drew strength from them and like-minded allies.

Unionization made us see that all of us share a common mission and that what happens at McGill affects others across the country.

After more than 13 weeks on the picket line, we have come to understand that our power comes from each other and from those who have stood with us. We are enormously proud that our journey that began with 45 law professors has facilitated the certification of two other unions and the unionization of 500 colleagues. Solidarity – crucially, the support we received from our fellow unions and associations – has been the indispensable vehicle to achieve this. The solidarity from CAUT and others is forevermore embedded in McGill University. McGill is now a union university! ■

Evan Fox-Decent is the president of AMPL and Kirsten Anker is the vice-president.

Le long chemin de l'AMPD vers la syndicalisation

Par Evan Fox-Decent et Kirsten Anker

À l'automne 2021, les quelque 45 professeures et professeurs de la Faculté de droit de l'Université McGill ont commencé à jeter les bases d'un milieu de travail plus démocratique en fondant l'Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD). Trois ans plus tard, non seulement sommes-nous en position de force pour conclure notre première convention collective, mais nous avons également contribué à syndiquer quelque 500 professeures et professeurs additionnels, issus des facultés des arts et de l'éducation de l'université.

Nos objectifs initiaux étaient modestes : redonner à la Faculté de droit son pouvoir décisionnel après des années de centralisation, inverser une tendance inquiétante en freinant les départs de collègues vers des facultés de droit plus attrayantes et attirer de nouvelles recrues, dont un trop grand nombre refusait nos offres. Nous étions un peu naïfs. Nous pensions que l'administration négocierait rapidement une convention collective avec nous si nous incorporions directement à notre proposition de convention la plupart des politiques et règlements existants de l'université qui concernent nos conditions de travail et nous concentrons plutôt sur les quelques domaines où nous voulions des changements.

Nous n'avions pas réalisé qu'après avoir tenté en vain de contester notre accréditation devant le Tribunal du travail, la stratégie de négociation de l'université se limiterait à tenter de bloquer notre syndicat. Nous manquions aussi de discipline. Plutôt que de faire appel à tous nos membres et d'insister sur leur participation active, nous avons laissé celles et ceux qui se portaient volontaires se charger du travail du syndicat.

Nous ne sommes plus aussi modestes, naïfs ou indisciplinés. Le savoir que nous ont transmis des collègues de tout

le Canada nous a aidés à surmonter une courbe d'apprentissage abrupte. Petit syndicat nouvellement créé que nous étions, nous n'avions pas l'expérience de la mobilisation des membres, de la communication ou de la négociation, et encore moins de l'organisation de grèves prolongées. Nous avons pris connaissance des normes de travail en milieu postsecondaire et des nombreuses lacunes de l'Université McGill à ce chapitre. Nous avons compris sa stratégie juridique à la Walmart. Et, grâce aux précieux conseils que nous ont prodigués des conseillers syndicaux chevronnés tout au long d'une grève monstre de 13 semaines, nous avons appris la discipline.

Nous avons concentré nos activités sur ce qui fonctionnait, en utilisant la méthode essais-erreurs pour ajuster nos tactiques. Nous avons fréquemment rencontré les membres pour discuter de nos stratégies, à bâtons rompus sur le piquet de grève et de manière plus officielle lors de réunions de travail. Nous les avons écoutés lorsqu'ils nous ont dit que nous allions trop loin et nous les avons mobilisés pour qu'ils s'engagent activement à rebâtir une communauté minée par une administration centralisatrice. Durant la grève, nous avons proposé des séances d'enseignement et des assemblées à la population étudiante pour la garder mobilisée.

Notre écoute nous a permis de développer de nouvelles stratégies, comme celle de simplifier radicalement une offre de dernière minute pour éviter de repartir en grève : nous proposons d'abandonner la grève si l'université acceptait de reconnaître notre syndicat et de rassembler ce que nous avions déjà négocié sous forme de convention collective. Son refus a persuadé tous les membres que l'université était déterminée à nous vaincre et à obtenir le retrait de notre accréditation lors d'une procédure judiciaire prévue pour décembre, et les a incités à tout mettre en

œuvre pour parvenir à leurs fins.

À mesure que les mois avançaient, notre revendication d'une convention collective équitable persistait, mais notre *cri du cœur* touchait davantage la reconnaissance du droit même d'exister en tant que syndicat de façon à faire entendre notre voix collective. Nous avons appris que notre combat ne concernait pas uniquement des questions de gouvernance et de maintien d'effectifs, mais également qui aurait son mot à dire sur l'avenir de l'université.

Nos mesures de pression concertées ont finalement contraint l'université à abandonner sa contestation juridique de notre accréditation syndicale. Mais nos succès ne s'arrêtent pas là.

Nous avons également persuadé l'université de renoncer à son opposition à l'accréditation de l'Association mcgillienne des professeur.e-s d'éducation et de l'Association mcgillienne des professeur.e-s de la Faculté des arts. De plus, l'université a accepté de négocier les questions touchant l'ensemble de l'établissement avec les syndicats de professeures et de professeurs par l'entremise d'une confédération dont la création est en cours et à laquelle d'autres syndicats de professeures et de professeurs seront invités à se joindre. Les syndicats représentant une faculté particulière négocieront les questions propres à leur faculté, et toutes les ententes de principe sur les questions propres aux différentes facultés et les questions touchant l'ensemble de l'université seront soumises à la ratification distincte des membres des différents syndicats de facultés particulières. Nous pensons que cela assure à la fois notre force et notre autonomie – le meilleur des deux mondes!

Tout au long de ce processus, les représentants nationaux et provinciaux des syndicats de professeures et de professeurs – l'ACPPU et la Fédération québécoise des professeures et

professeurs d'université (FQPPU) – ont alimenté nos travaux. À chaque tournant, chaque semaine, des membres de syndicats de l'université et de tout le Québec et le Canada – en particulier des assistantes et des assistants à l'enseignement diplômés, des chargées et des chargés de cours et des syndicats de professeures et de professeurs – se sont joints à nous sur la ligne de piquetage. Des représentantes et représentants de la Caisse de défense de l'ACPPU n'ont pas seulement grossi nos effectifs, ils nous ont remplis d'espoir et d'optimisme dans les moments les plus difficiles. La Caisse de défense a aussi fait en sorte que nous ayons les ressources nécessaires pour soutenir nos membres, payer les

frais juridiques et maintenir nos canaux de communication. Lorsque le doute et la fatigue s'installaient, nos alliés nous donnaient la force nécessaire pour persévérer.

La syndicalisation nous a fait comprendre que nous avions toutes et tous une mission commune et que ce qui se passait à l'Université McGill avait des répercussions à l'échelle du pays.

Après plus de 13 semaines de piquetage, nous avons réalisé que notre pouvoir vient de chacune et de chacun de nous, et de toutes les personnes qui nous ont soutenus, y compris des dizaines de collègues d'autres facultés de l'Université McGill et d'autres universités canadiennes. Nous sommes extrêmement

fiers que notre parcours, qui a commencé avec 45 professeures et professeurs de droit, ait facilité l'accréditation de deux autres syndicats et la syndicalisation de 500 collègues. La solidarité – et surtout le soutien que nous avons reçu d'autres syndicats et associations – a été le vecteur indispensable pour y parvenir. Très concrètement, la solidarité que nous ont exprimée, par leur action, l'ACPPU et d'autres alliés fera à jamais partie de l'Université McGill. McGill est maintenant une université syndiquée! ■

Evan Fox-Decent est le président de l'AMPD et Kirsten Anker en est la vice-présidente.

Pour des rabais de groupe exclusifs, ne cherchez pas plus loin!

En tant que membres des l'ACPPU, vous pouvez profiter de rabais exclusifs sur l'assurance auto et habitation et de couvertures bonifiées.



belairdirect.
assurances auto et habitation

Certaines conditions, exigences d'admissibilité, restrictions et exclusions s'appliquent à toutes les offres. Visitez belairdirect.com pour plus de détails. Les offres peuvent être modifiées sans préavis. Nous offrons les assurances habitation et automobile en Alberta, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse, à Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard, et l'assurance habitation seulement en Colombie-Britannique. © Compagnie d'assurance Belair inc. Tous droits réservés. 2024

Shifting Gears

Canadian Autoworkers and the Changing Landscape of Labour Politics



Stephanie Ross and Larry Savage
UBC Press, 2024; 356 pp

By Susan Spronk

Labour unions are not only economic actors but also political protagonists. Historically, in Canada and other countries, labour unions have maintained a close (and sometimes official) relationship with specific left-leaning political parties that shared a common ideology, like the New Democratic Party (NDP).

However, as these political identities have weakened, the links between labour movements and parties have also weakened. This is because social democratic parties have either willingly or unwillingly implemented pro-market, anti-labour policies that are diametrically opposed to the interests of workers.

Stephanie Ross and Larry Savage's book, *Shifting Gears*, explores these dynamics in the Canadian labour movement by focusing on autoworkers. While it may be tempting to think that a book about autoworkers has little relevance for academic staff associations, there are lessons here for all of us. After all, the choices made by the governing parties at both federal and provincial levels affect everyone working in a higher education institution.

Organized into eight chapters, *Shifting Gears* traces the origins of the

Canadian Auto Workers (CAW), which broke away from its American affiliate in the early 1980s and then merged with the Communications Energy and Paperworkers to create Unifor in 2013. Today, Unifor is Canada's largest private sector union.

The narrative revolves around the interplay between two ideological tendencies that have influenced the choices of leaders: business unionism, which narrowly concentrates on the bread-and-butter issues confronting the bargaining unit members, and social unionism, encompassing both involvement in social justice struggles beyond the workplace and union activity beyond the collective bargaining process.

CAW/Unifor represents a complex synthesis of these two tendencies, but as Ross and Savage explain, the union's political strategy has shifted from the 1960s to the 1990s. The CAW "saw politics as class-based," which led it to forge a partisan relationship with the NDP. While its successor's commitment to social unionism remains intact, its political strategies shifted significantly in the face of a crisis in social democratic electoralism in the 1990s and the rise of neoliberalism.

Most recently, in the face of an unprecedented attack on union rights and freedoms, significant industrial job losses, and de-unionization, a defensive and transactional labour politics rooted in sectionalism – the tendency of unions to limit their aims and objectives for the benefit of their dues-paying members – became more prominent in Unifor.

The political intrigue and chicanery of some of this internecine politics may only captivate Canadian labour history nerds, but the spectacular fall of former Unifor president Jerry Dias and the election of Lana Payne has the quality of a good

political drama you would find on your favourite streaming service.

Ross and Savage's book also has lessons for the broader labour movement, including academic staff associations. What does it look like when an academic staff association decides to engage in formal politics? Is once-a-year lobbying enough, or do we need to build power by forging more organic relationships between our members and political parties through member education and organizing for elections? If so, which party (or parties) at the federal and provincial levels?

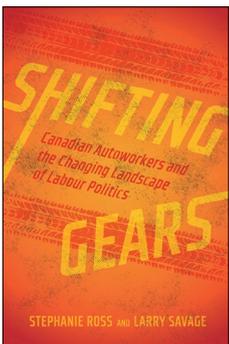
Since our core value of academic freedom depends on preserving institutional autonomy, academic staff associations are unlikely to seek formal ties with political parties. But as the working conditions of academic staff across the country continue to deteriorate in the context of budget austerity, provincial mandates that threaten academic freedom, and the hiring of precarious contract academic staff, we may find ourselves asking these questions more frequently.

In terms of which party to line up with, Ross and Savage cannot ultimately answer that question, but what they make clear is that focusing narrowly on short-term public policy gains by engaging in merely transactional politics is a dead-end strategy that leads to resentment and disunity among the working class. Instead, unions need a longer-term political vision that prioritizes broader working-class interests, which in our case includes fighting for the accessible, affordable, and quality higher education that our students and societies more broadly deserve. ■

Susan Spronk is an associate professor in the School of International Development and Global Studies at the University of Ottawa.

Changement de vitesse

Les travailleuses et travailleurs canadiens de l'automobile et le paysage changeant de la politique du travail



Stephanie Ross et Larry Savage
UBC Press, 2024, 356 pages

Par Susan Spronk

Les syndicats ne sont pas seulement des acteurs économiques : ils sont aussi des protagonistes politiques. Historiquement, au Canada et dans d'autres pays, les syndicats ont entretenu des relations étroites (et parfois officielles) avec certains partis politiques de gauche qui partageaient une idéologie commune, comme le Nouveau Parti démocrate (NPD).

Toutefois, alors que ces identités politiques se sont affaiblies, les liens entre les mouvements syndicaux et les partis politiques se sont également fragilisés. En effet, les partis sociaux-démocrates ont mis en œuvre, volontairement ou non, des politiques favorisant les marchés et défavorables à la main-d'œuvre diamétralement opposées aux intérêts des travailleuses et travailleurs.

Dans leur ouvrage *Shifting Gears*, Stephanie Ross et Larry Savage explorent ces dynamiques au sein du mouvement syndical canadien en insistant sur les travailleuses et travailleurs de l'automobile. S'il est tentant de penser

qu'un livre sur la main-d'œuvre dans l'industrie automobile n'a que peu d'intérêt pour les associations de personnel académique, nous pouvons tout de même en tirer des leçons. Après tout, les choix faits par les partis au pouvoir, tant à l'échelle fédérale que provinciale, affectent tous ceux et celles qui travaillent dans un établissement d'enseignement supérieur.

Divisé en huit chapitres, *Shifting Gears* retrace les origines des Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA), un syndicat qui s'est détaché de son affilié américain au début des années 1980 et qui a ensuite fusionné avec le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier pour créer Unifor en 2013. Aujourd'hui, Unifor est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada.

Le discours s'articule autour de l'interaction entre les deux tendances idéologiques qui ont influencé les choix des dirigeantes et dirigeants : le syndicalisme d'affaires, étroitement axé sur les enjeux fondamentaux qui préoccupent les membres des unités de négociation, et le syndicalisme social, qui englobe à la fois un engagement dans les luttes pour la justice sociale en dehors du milieu de travail et l'action syndicale au-delà de la négociation collective.

Les TCA-Unifor représentent une synthèse complexe de ces deux tendances, mais comme l'expliquent Ross et Savage, la stratégie politique du syndicat a évolué entre les années 1960 et 1990. Les TCA considéraient que la politique était fondée sur la classe, les amenant ainsi à nouer des relations partisans avec le NPD. Si

l'engagement de leur successeur en faveur du syndicalisme social demeure intact, leurs stratégies politiques ont considérablement évolué face à la crise de l'électoralisme social-démocrate dans les années 1990 et à la montée du néolibéralisme.

Plus récemment, face à une attaque sans précédent contre les libertés et les droits syndicaux, à d'importantes pertes d'emplois dans l'industrie et à la désyndicalisation, une politique syndicale défensive et transactionnelle ancrée dans le sectionnalisme, c'est-à-dire la tendance des syndicats à limiter leurs buts et objectifs au profit de leurs membres cotisants, a pris de l'importance au sein d'Unifor.

Les intrigues politiques et les magouilles de certaines de ces politiques intestines n'envoûteront peut-être que les amateurs de l'histoire syndicale du Canada, mais la chute spectaculaire de l'ancien président d'Unifor, Jerry Dias, et l'élection de Lana Payne revêtent le caractère d'un bon drame politique que vous trouveriez sur votre service de diffusion en continu préféré.

L'ouvrage de Ross et de Savage renferme également des leçons utiles pour le mouvement syndical élargi, y compris les associations de personnel académique. À quoi ressemblent les actions d'une association de personnel académique qui décide de s'engager dans la sphère politique traditionnelle? Le lobbying exercé une fois par année suffit-il, ou devons-nous renforcer notre pouvoir en établissant des relations plus dynamiques entre nos membres et les partis politiques en sensibilisant nos membres et en les mobilisant en vue

d'élections? Dans ce cas, quel parti choisir à l'échelle fédérale et provinciale?

Puisque notre valeur fondamentale de la liberté académique dépend de la préservation de l'autonomie institutionnelle, il est peu probable que les associations de personnel académique cherchent à établir des liens formels avec les partis politiques. Mais comme les conditions de travail du personnel académique de tout le pays continuent de se détériorer dans le contexte de l'austérité budgétaire, des mandats provinciaux qui menacent la liberté académique et de l'embauche de personnel contractuel précaire, nous pourrions bien avoir à nous poser ces questions plus fréquemment.

Ross et Savage ne peuvent pas se prononcer sur le parti auquel se rallier, mais ils montrent clairement que de cibler



Les choix faits par les partis au pouvoir, tant à l'échelle fédérale que provinciale, affectent tous ceux et celles qui travaillent dans un établissement d'enseignement supérieur.

des gains à court terme en matière de politique publique en s'engageant dans la politique purement transactionnelle est une stratégie sans issue qui engendre la grogne et la désunion chez les travailleuses et travailleurs. Au contraire, les syndicats ont besoin d'une vision politique à plus long terme qui privilégie les intérêts généraux des travailleuses

et travailleurs, ce qui, dans notre cas, signifie exiger un enseignement supérieur accessible, abordable et de qualité que notre population étudiante et nos sociétés de façon plus générale méritent. ■

Susan Spronk est professeure agrégée à l'École de développement international et mondialisation de l'Université d'Ottawa.

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

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

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

DEADLINE: APRIL 30, 2025 // DATE LIMITE : 30 AVRIL 2025

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

stewartreid.caut.ca

Candace Brunette-Debassige

Candace Brunette-Debassige is a Mushkego Cree iskwew scholar with Cree and French lineage registered with Peetabek First Nation (Treaty 9 Territory). She is an assistant professor in the Faculty of Education at Western University. Her research focuses on Indigenous and decolonial approaches to education.

In your book [Tricky Grounds](#), you studied the experiences of Indigenous women in Canadian university administrations. What were your findings?

My book was born from my doctoral research, which I started in 2015. After the Truth and Reconciliation Commission, I was one of a few Indigenous women whom Canadian universities asked to lead Indigenization initiatives. I felt isolated in my administrative role without the proper Indigenous support and mentors. By 2017, I wanted to talk to other Indigenous women in administrative leadership. My study shed light on the challenges of 12 Indigenous women who pushed for institutional change.

Canadian universities positioned Indigenous women as models and representatives of their Indigenization efforts. Indigenous women became part of the solution. University administrations expected them to correct long-standing problems with institutional practices. The women found themselves in a paradoxical position. They were the representation of change within their institutions. Meanwhile, they worked to change a system that does not always align with Indigenous rights, ethics and ways of knowing.

Indigenization requires a lot of negotiation and trust-building. The word itself is contentious in certain circles. The women were often the isolated

Indigenous voice in their universities. Many women felt tokenized. Indigenous communities are also complex and not monolithic. Yet, all eyes turned and looked to the women to speak on behalf of all Indigenous peoples. They had opportunities to influence change but also dealt with scrutiny in their leadership positions. Many felt marginalized in senior leadership contexts. Their agencies and abilities to affect change had severe limits.

Universities hired Indigenous women to lead Indigenization initiatives because their Indigeneity qualified them, in part, for the work. But people accused the women of bias because of their identity. An analysis of this paradox in their work showed its colonial, gendered and racial dimensions.

Tell us more about the gendered dimension of Indigenization.

On the one hand, universities ask Indigenous women to lead their Indigenization work. However, the dominant representation in senior university leadership continues to be white men. While there are complex reasons why Indigenous men are not going to universities at the same rates as Indigenous women and not getting into senior leadership, statistics show that three-quarters of Indigenous students in universities are Indigenous women. I find these phenomena fascinating.

We need more research to understand why the work of Indigenization and reconciliation tends to be placed on women and is thereby quite gendered. There is an emotional labour dimension to reconciliation work. Indigenization work delves into historical traumas and violence, which require a certain level of care to work across differences. Therefore, Indigenization work can be

heavy and personal work for Indigenous women to carry. Senior university leaders do not always understand the cognitive and emotional toll that this kind of work takes on Indigenous women.

Several women have shared stories of burnout and taking leaves of absence. I acknowledge that the women in my book find themselves in privileged positions. They are the first to recognize that they are not simple victims and are in positions of power to affect change. But they also struggle daily with the colonial, racial and gender dimensions of power in their work in universities.

What do you think of the support universities provide to Indigenous women?

In some cases, Indigenization initiatives and leaders overseeing the work have associated large teams, comprehensive budgets and institutional partners across the university. Indigenous women I spoke to, however, did not always have these system supports. They often relied solely on their influence, not institutional authority. I find the precariousness of Indigenous initiatives office structures a crucial factor to consider. To make systemic changes, universities must more deeply embed and prioritize Indigenization initiatives.

They must recognize how entrenched whiteness and colonialism are in the post-secondary education system. Well-intentioned people grappling with Indigenization can do more harm than good. So, Indigenous people are mobilizing and finding power and unity within their networks and outside their institutions. This is how Indigenous women find support to drive systemic change and engage in conversations about change across different institutions.



What steps can academic staff associations take to Indigenize the academy?

Faculty associations should work with Indigenous scholars and offices of Indigenous initiatives to support policy reform. One policy priority is Indigenous identity verification processes. Indigenous initiatives offices are often left to drive these challenging and complicated conversations. Indigenous communities have expressed overwhelming support for Indigenous identity verification policies and measures. So, academic staff associations should educate themselves on Indigenous communities' needs, priorities and concerns. They should listen deeply to how institutions implicate themselves in ongoing colonial power.

Faculty associations must help create a safer space for Indigenous scholars in academic workplaces. As a scholar, I believe in the principal tenet of academic freedom. A unique quality of universities is that they are sites of research. We need to support Indigenous scholars who might interrogate university processes and systems without fear of reprisal.

How was your book received by academic staff and administrative leaders?

The reception has been great. People have had positive things to say about feeling like their experiences were reflected in the book. The most validating thing for me is not the awards, publications and other conventional academic outputs. It is when I receive an email from an Indigenous woman saying: "I couldn't put down the book, I stayed up late two nights in a row and finished it because I felt so seen and heard." Indigenous peoples' experiences matter and deserve to be accurately reflected in research. ■

Candace Brunette-Debassige

Candace Brunette-Debassige est une universitaire Mushkego Cree iskwew d'ascendance crie et française membre de la Première nation Peetabeck (Territoire du Traité 9). Elle est professeure adjointe à la faculté d'éducation de l'Université Western. Ses recherches portent sur les approches autochtones et décoloniales de l'éducation.

Dans votre livre *Tricky Grounds*, vous avez étudié les expériences des femmes autochtones dans les administrations des universités canadiennes. Quelles sont vos conclusions?

Mon livre est né de ma recherche doctorale, que j'ai commencée en 2015. Après la Commission de vérité et réconciliation, j'ai été l'une des rares femmes autochtones à qui les universités canadiennes ont demandé de diriger des initiatives d'autochtonisation. Je me suis sentie isolée dans mon rôle administratif, sans le soutien et les mentors autochtones appropriés. En 2017, j'ai voulu parler à d'autres femmes autochtones occupant des postes de direction administrative. Mon étude a mis en lumière les difficultés rencontrées par 12 femmes autochtones qui ont fait pression pour obtenir des changements institutionnels.

Les universités canadiennes ont présenté les femmes autochtones comme des modèles et des représentantes de leurs efforts d'autochtonisation. Les femmes autochtones sont devenues une partie de la solution. Les administrations universitaires attendaient d'elles qu'elles corrigent les problèmes de longue date liés aux pratiques institutionnelles. Les femmes se sont retrouvées dans une position paradoxale. Elles représentaient le changement au sein de leurs établissements. Pendant ce temps, elles s'efforçaient de changer un système qui ne s'aligne pas toujours sur les droits, l'éthique et les modes de connaissance des Autochtones.

L'autochtonisation nécessite de nombreuses négociations et l'instauration d'un climat de confiance. Le mot lui-même est controversé dans certains milieux. Les femmes étaient souvent la seule voix autochtone dans leurs universités. Nombre d'entre elles se sont senties reléguées au second plan. Les communautés autochtones sont également complexes et non monolithiques. Pourtant, tous les regards se sont tournés vers les femmes pour qu'elles s'expriment au nom de tous les peuples autochtones. Elles ont eu l'occasion d'influer sur le changement, mais elles ont également dû faire face à un examen minutieux de leurs fonctions de direction. Nombre d'entre elles se sont senties marginalisées dans des contextes de leadership de haut niveau. Leurs capacités d'action et d'influence sur le changement étaient fortement limitées.

Des universités ont embauché des femmes autochtones pour diriger des initiatives d'autochtonisation parce que leur statut d'autochtone les qualifiait, en partie, pour ce travail. Mais les gens ont accusé ces femmes de partialité en raison de leur identité. L'analyse de ce paradoxe dans leur travail a montré ses dimensions coloniales, genrées et raciales.

Parlez-nous de la dimension genrée de l'autochtonisation.

D'une part, les universités demandent

aux femmes autochtones de diriger leurs initiatives d'autochtonisation. Cependant, la représentation dominante dans les hautes sphères universitaires reste celle des hommes blancs. Bien qu'il existe des raisons complexes pour lesquelles les hommes autochtones ne fréquentent pas les universités au même rythme que les femmes autochtones et n'accèdent pas aux postes de direction, les statistiques montrent que les trois quarts des étudiants autochtones dans les universités sont des femmes autochtones. Je trouve ces phénomènes fascinants.

Nous avons besoin de plus de recherches pour comprendre pourquoi le travail d'autochtonisation et de réconciliation a tendance à être confié aux femmes et est, de ce fait, très genré. Le travail de réconciliation comporte une dimension de travail émotionnel. Le travail d'autochtonisation plonge dans les traumatismes et les violences historiques, ce qui nécessite un certain niveau d'attention pour transcender les différences. Par conséquent, le travail d'autochtonisation peut s'avérer lourd et personnel pour les femmes autochtones. Les hauts responsables universitaires ne comprennent pas toujours la charge cognitive et émotionnelle que ce type de travail fait peser sur les femmes autochtones.

Plusieurs femmes ont raconté des histoires d'épuisement professionnel et



Nous avons besoin de plus de recherches pour comprendre pourquoi le travail d'autochtonisation et de réconciliation a tendance à être confié aux femmes et est, de ce fait, très genré.

ont dû prendre des congés. Je reconnais que les femmes relatées dans mon livre se trouvent dans des positions privilégiées. Elles sont les premières à reconnaître qu'elles ne sont pas de simples victimes et qu'elles ont le pouvoir d'influer sur le changement. Mais elles luttent aussi quotidiennement contre les dimensions coloniales, raciales et de genre du pouvoir dans leur travail à l'université.

Que pensez-vous du soutien que les universités apportent aux femmes autochtones?

Dans certains cas, de grandes équipes, des budgets importants et des partenaires institutionnels dans toute l'université sont associés aux initiatives d'autochtonisation et aux responsables qui supervisent le travail. Les femmes autochtones avec lesquelles je me suis entretenue n'ont toutefois pas toujours bénéficié de ces soutiens systémiques. Elles ne comptaient souvent que sur leur influence, et non sur l'autorité institutionnelle. Je trouve que la précarité des structures des bureaux d'initiatives autochtones est un facteur crucial à prendre en compte. Pour apporter des changements systémiques, les universités doivent intégrer plus profondément les initiatives d'autochtonisation et leur donner la priorité.

Elles doivent reconnaître à quel point le fait d'être blanc et le colonialisme sont ancrés dans le système d'éducation

postsecondaire. Les personnes bien intentionnées qui s'attaquent à l'autochtonisation peuvent faire plus de mal que de bien. C'est pourquoi les peuples autochtones se mobilisent et trouvent le pouvoir et l'unité au sein de leurs réseaux et en dehors de leurs établissements. C'est ainsi que les femmes autochtones trouvent un soutien pour conduire des changements systémiques et s'engager dans des conversations sur le changement au sein de différents établissements.

Quelles mesures peuvent prendre les associations de personnel académique pour autochtoniser le milieu académique?

Les associations de personnel académique devraient collaborer avec les universitaires autochtones et les bureaux d'initiatives autochtones pour soutenir la réforme des politiques. Les processus de vérification de l'identité autochtone constituent l'une des priorités politiques. Les bureaux d'initiatives autochtones sont souvent laissés à eux-mêmes pour mener ces conversations difficiles et compliquées. Les communautés autochtones ont exprimé un soutien massif aux politiques et mesures de vérification de l'identité autochtone. Les associations de personnel académique devraient donc s'informer sur les besoins, les priorités et les préoccupations des communautés autochtones. Elles devraient écouter

attentivement la manière dont les établissements s'impliquent dans le maintien du pouvoir colonial.

Les associations de personnel académique doivent contribuer à créer un espace plus sûr pour les universitaires autochtones sur les lieux de travail. En tant qu'universitaire, je crois au principe fondamental de la liberté académique. Les universités ont la particularité d'être des lieux de recherche. Nous devons soutenir les chercheurs autochtones qui pourraient remettre en question les processus et les systèmes universitaires sans crainte de représailles.

Comment votre livre a-t-il été accueilli par le personnel académique et les responsables administratifs?

L'accueil a été excellent. Les gens ont dit qu'ils avaient l'impression que le livre reflétait leurs expériences. Pour moi, ce ne sont pas les prix, les publications et les autres réalisations académiques conventionnelles qui sont les plus valorisants. C'est lorsque je reçois un courriel d'une femme autochtone qui me dit : « Je n'ai pas pu lâcher le livre, je suis restée éveillée deux nuits de suite et je l'ai terminé parce que je me suis sentie vue et entendue. » Les expériences des peuples autochtones sont importantes et méritent d'être reflétées fidèlement dans la recherche. ■

Le Bulletin a besoin de vos idées!

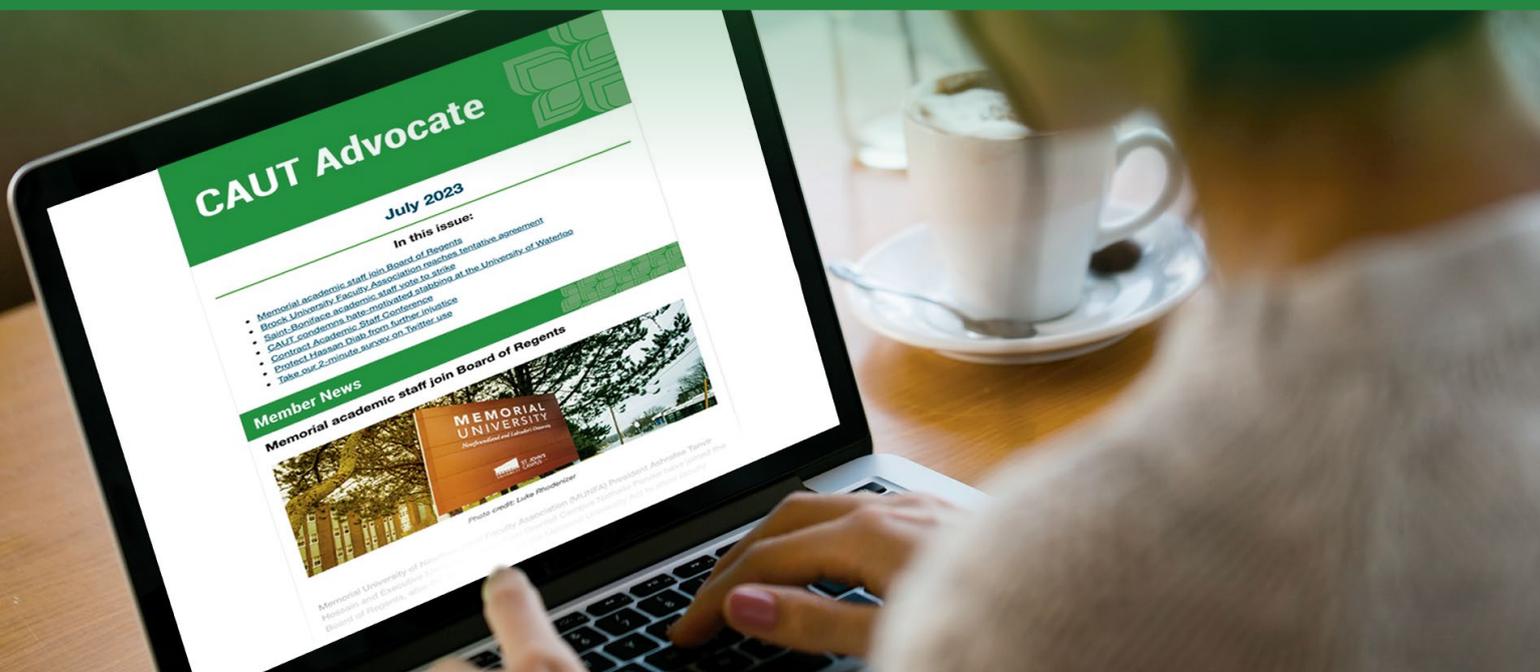
Avez-vous un commentaire réfléchi ou une lettre concise à la rédaction?
Avez-vous une histoire importante à raconter qui ferait un bon article de fond?
Contactez-nous pour nous proposer vos idées.

Prenez connaissance de nos lignes directrices éditoriales sur acppu.ca



CAUT Advocate

Le Défenseur de l'ACPPU



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

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

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

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



CAUT Bulletin ACPPU
2705, promenade Queensview Drive
Ottawa (Ontario) K2B 8K2
1953–2024
In print 71 yrs | Publié depuis 71 ans
ISSN 0007-7887