



## Message to the Community from the Principal – Sent on July 22, 2020

*(Le français suit.)*

Dear members of the Bishop's Community,

The death of George Floyd at the hands of the Minneapolis police on May 25th of this year has produced a moment of reckoning on questions of race, the power and scope of which has not been seen since the civil rights movements of the 1960s.

Demonstrations all over the world have testified to the growing consensus that governments and institutions have been woefully complacent in the face of persistent, often violent and always spiritually debilitating systemic racism. This racism is also present in Canada and in its institutions.

To imagine that we might be immune to it would be to participate in the very complacency that the Black Lives Matter movement and its partners in the push for equity, diversity and inclusion have now convinced us is intolerable.

In the past few weeks, I've had conversations and communications with students, alumni, faculty and members of our community who have stated frankly that Bishop's must do better. The message has been difficult to hear. But they are right. Bishop's is far from reflecting the diversity of Canada in its students, staff, faculty, administrators and governors.

There are undoubtedly barriers to inclusion and opportunity at this University that must be removed. And while I am confident that there is a genuine interest in listening to and learning from the Black, Indigenous and persons of colour in our community, in listening to and learning from the voices of our LGBTQIA2S+ students and colleagues, in listening to and learning from all equity-seeking groups, many of us need to be educated as to how to be allies in their pursuit of justice.

If the steps taken to foster such an education are to be effective, they must be woven into the enduring structures of our collegial governance. With that goal explicitly in view, we have created a Joint Board and Senate Task Force on Equity, Diversity and Inclusion. It is the first such Joint Board and Senate Task Force to be formed during my tenure as Principal.

The Task Force's mandate will be to make recommendations for actions in the following areas:

- hiring, promotion and retention
- training of faculty, research chairs, librarians, staff, managers, students and governors
- governance of the University
- curriculum (including research programs and activities)
- policies, procedures and guidelines.

The Board and Senate are the highest governing bodies of the University. They have endorsed this initiative unanimously. The composition of the Task Force calls for broad representation and aims especially to include racialized and other minority groups. The composition is as follows:

- Two members of the Board of Governors named by the Board
- Two faculty members of Senate named by Senate
- Five students: one named by the Caribbean African Student Association, one named by the BU Pride Alliance, one named by the Indigenous Cultural Alliance and up to two named by the Students' Representative Council (SRC), at least one of whom is a member of a racialized minority group
- Two members of the Bishop's Council named by the Council
- One faculty member or librarian named by Faculty Council
- One manager named by the Managers' Council
- One member of the staff named by the Staff Council
- One member named by the Association of Professors of Bishop's University (APBU)
- Two members of the Administration named by the Executive Committee
- The Principal as a member ex officio
- The Committee may name up to two members
- The Principal may name one member.

The Committee must include at least one graduate of Bishop's.

Given the urgency and importance of its work, the Task Force is charged with producing a preliminary report to the Board and Senate by November 30, 2020. The report must contain specific proposals in the areas outlined above that can be translated into concrete action.

I have asked Dr. Jenn Cianca to assist me in organizing the first meeting of the Task Force. She will be reaching out to the various constituencies to encourage them to select their

representatives on the Task Force as soon as possible and we will work together to prepare the agenda for the first meeting.

The Task Force and the actions that will arise from it are first steps. We have a long way to go if we are to be the truly inclusive and diverse institution we aspire to be.

There will be daunting moments and many hard conversations. But we simply cannot afford to fail. To paraphrase a thought of James Baldwin's: Complacency in the face of discrimination not only harms the marginalized, it destroys the souls of the institutions that tolerate it.

Michael Goldbloom, C.M.  
Principal and Vice-Chancellor

--

Chers membres de la communauté de Bishop's,

Le décès de George Floyd aux mains des forces policières de Minneapolis le 25 mai dernier a provoqué une prise de conscience en matière raciale d'une ampleur et intensité inégalée depuis le mouvement des droits civils des années 1960.

Des manifestations à travers le monde ont démontré le consensus croissant voulant que les gouvernements et les institutions ont été tristement complaisants face à un racisme systémique persistant, souvent violent, et toujours spirituellement débilisant. Ce racisme est également présent au Canada et dans ses institutions.

S'imaginer que Bishop's en ait été préservé équivaldrait à prendre part à la complaisance même que le mouvement Black Lives Matter et ses partenaires, à travers leurs efforts pour promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion, nous ont maintenant convaincus était intolérable.

Au cours des dernières semaines, j'ai eu des conversations et des communications avec des étudiants, des diplômés, des membres du corps enseignant et de notre communauté qui ont clairement fait valoir que Bishop's devait faire mieux. Le message a été difficile à entendre, mais ils ont raison. Bishop's est loin de refléter la diversité du Canada à travers ses étudiants, son personnel, ses professeurs, ses gestionnaires et ses gouverneurs.

Il n'y a pas de doute qu'il existe des barrières à l'inclusion et aux opportunités qui doivent tomber à Bishop's. Bien que je sois confiant qu'il existe un véritable intérêt à écouter et

apprendre des personnes noires, indigènes et des minorités visibles au sein de notre communauté, à écouter et apprendre de nos étudiants et collègues LGBTQIA2S+ et à écouter et apprendre de tous les groupes en quête d'équité, plusieurs d'entre nous ont besoin d'être éduqués sur la manière d'être des alliés dans leur quête de justice.

Si les étapes à franchir pour promouvoir une telle éducation sont appelées à porter fruit, elles doivent être intégrées aux structures durables de notre gouvernance collégiale. Avec cet objectif spécifique en vue, nous avons mis sur pied un Groupe de travail conjoint du Conseil des gouverneurs et du Sénat sur l'Équité, la diversité et l'inclusion. Il s'agit du premier groupe de travail conjoint à être mis sur pied au cours de mon mandat à titre de Principal.

Le mandat du Groupe de travail consistera à formuler des recommandations à être mises en œuvre dans les domaines suivants :

- L'embauche, l'avancement, et la rétention
- La formation des professeurs, des titulaires de chaires de recherche, des bibliothécaires, du personnel, des gestionnaires, des étudiants et des gouverneurs
- La gouvernance de l'Université
- Le curriculum (y compris les programmes de recherche et activités)
- Les politiques, les procédures et les lignes directrices.

Le Conseil et le Sénat sont les plus hautes instances dirigeantes de l'Université. Ils ont appuyé unanimement cette initiative. La composition de ce Groupe de travail vise une représentation large et spécialement l'inclusion des groupes raciaux et autres minorités. La composition du Groupe de travail est la suivante :

- Deux membres du Conseil des gouverneurs nommés par celui-ci
- Deux membres du corps professoral du Sénat nommés par le Sénat
- Cinq étudiants: un nommé par l'Association des étudiants des Caraïbes et d'Afrique, un nommé par la BU Pride Alliance, un nommé par l'Alliance culturelle autochtone et jusqu'à deux nommés par le Conseil représentatif des étudiants (SRC), dont au moins un est un membre d'un groupe minoritaire racialisé
- Deux membres du Conseil de Bishop's nommés par le Conseil
- Un membre du corps professoral ou bibliothécaire nommé par le Conseil de la faculté
- Un gestionnaire nommé par le Conseil des gestionnaires
- Un membre du personnel nommé par le Conseil du personnel
- Un membre nommé par l'Association des professeurs de l'Université Bishop's (APBU)
- Deux membres de l'Administration nommés par le Comité Exécutif
- Le principal en tant que membre d'office
- Le comité peut nommer jusqu'à deux membres

- Le principal peut nommer un membre.

Le comité doit comprendre au moins un diplômé de Bishop's.

Étant donné l'urgence et l'importance de ses travaux, le Groupe de travail est chargé de déposer un rapport préliminaire au Conseil et au Sénat d'ici le 30 novembre 2020. Le rapport devra contenir des propositions spécifiques dans les domaines énumérés ci-haut qui peuvent être mis en œuvre.

J'ai demandé à la professeure Jenn Cianca de m'aider à organiser la première réunion du Groupe de travail. Elle contactera les différents groupes pour les encourager à choisir leurs représentants au sein du Groupe de travail dès que possible, et nous travaillerons ensemble pour préparer l'ordre du jour de la première réunion.

Le Groupe de travail et les actions qui en découleront constituent les premiers pas. Nous avons encore beaucoup de chemin à parcourir pour devenir l'institution véritablement inclusive et diversifiée que nous aspirons à être.

Il y aura des moments éprouvants et plusieurs discussions difficiles. Cependant nous ne pouvons pas nous permettre d'échouer. Pour paraphraser une pensée de James Baldwin : la complaisance envers la discrimination ne fait pas que nuire aux marginalisés, elle détruit l'âme des institutions qui la tolèrent.

Michael Goldbloom, C.M.  
Principal et vice-chancelier