**Dr. Kenneth Melville McGill Black Faculty and Staff Caucus**

**Response to McGill University’s Action Plan to Address Anti-Black Racism**

**12 November 2020**

The Dr. Kenneth Melville McGill Black Faculty and Staff Caucus is heartened to see that McGill University, through the Office of the Provost and Vice-Principal (Academic), has developed and made public its Action Plan to Address Anti-Black Racism. Too often, statements that confirm the prevalence of anti-Black racism are empty words without deed, even as it is widely acknowledged that eradicating the systemic, entrenched anti-Black racism at McGill University and in Canadian society demands concrete, sustained, and targeted action. The issues raised below lead us to start the reflection on the implementation phase of the plan. The Caucus seeks assurance that it will be a partner in decision making, in addition to being part of the consultation with the Black community of the University. Given our shared commitments to creating favourable conditions for substantive change at McGill, we hope that the following issues will be addressed in the spirit of accountability and transparency:

1. The Action Plan details a commitment to “undertake an expanded McGill history project that will investigate McGill’s connections with the transatlantic slave trade” (p. 19). Our original Statement of August 1, 2020, requested that McGill strike a Task Force on Transatlantic Slavery and Colonialism. The formation of a university-level Task Force would guarantee the funding, administrative support, and gravitas necessary to fulfill this important mandate. One difference between task forces and research project teams is the assignment of authority and resources, i.e. personnel and materials needed to ensure the success of the task force. McGill’s connection to the transatlantic slave trade is not simply a matter of intellectual curiosity; it is the beginning of an investigation into the means by which we can achieve reparative justice. We seek to understand if the scope of the proposed ‘expanded history project’ would achieve the same outcome as a task force and if the findings would be similarly embraced by the University. It is therefore essential that the Caucus be involved in the design of the “expanded McGill history project”, including the drafting of its Terms of Reference.
2. The Action Plan provides targets for faculty and staff recruitment over the next twelve years (p. 31-33). We consider these commitments to be of the utmost importance, and as such we understand that these targets should be treated as the **minimum** number of faculty and staff McGill seeks to recruit, and in the short to medium term the university will work toward exceeding these targets. In order for these initiatives to be successful, and against a background of [contrived explanations for the failure to hire Black faculty](https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2016/09/26/an-ivy-league-professor-on-why-colleges-dont-hire-more-faculty-of-color-we-dont-want-them/), however, McGill needs to address two key issues: the pipeline and retention. First, the development of a pool of Black faculty and staff to recruit from requires creativity. Cluster hiring should be considered, a practice that had been widely used by peer universities to address the diversity issue. In addition, models from the University of California and the University of Chicago, which fund post-doctoral fellowships in order to create this kind of pipeline, are excellent examples. Second, McGill must develop concrete mechanisms to retain Black faculty and staff. As outlined in our August 1 statement, this should include specifically designated funding for Research Chairs and spousal hires. With regard to the goal of increasing the number of Black non-academic staff, the University should explicitly commit to filling some of the positions at the senior, executive level. The Vice-Principal (Administration & Finance) must also engage all administrative units to meet the goals of the Plan. Specific plans for the professional development of Black non-academic staff should be spelled out. Without attention to these issues, any recruitment efforts will be significantly undermined, because our new hires will probably leave McGill after a few years, leaving us in the same position in which we began.
3. The Action Plan proposes to establish a Working Group to explore possible expansion of the African Studies Program to include African diasporic/Black Studies. The Caucus acknowledges the recent invitation to participate in the Working Group, but, nevertheless, would like to ensure that its expertise is fully recognized both in the formation of the Working Group and in the drafting of the Terms of Reference.
4. The Action Plan recognizes that successful implementation depends on its acceptance at all levels of the University. It should therefore incorporate explicit steps to ensure that Deans, Directors, Chairs and other unit heads sign on to the vision and goals of the Plan.

1. The Action Plan (p.43) gives oversight responsibility to the Office of the Provost and Vice-Principal (Academic). While this might be a convenient, short-term arrangement, the Caucus reaffirms its recommendation that responsibility for university-wide equity initiatives be vested in an office headed by a senior executive (e.g. a Vice-Principal), properly funded and staffed, with a great deal of autonomy, and reporting directly to the Principal. Among the responsibilities of such an office would be the development of mechanisms for handling complaints by faculty, staff and students about microaggressions and discrimination.
2. The Action Plan commits $15 million over five years for implementation and identifies several measures for accountability and transparency. The Plan should demonstrate the feasibility of this commitment in relation to the hiring targets and other actions by providing a projection, however tentative, on how the money is expected to cover the costs. If the current Black faculty and staff are expected to assist in the implementation of the Plan, it would be appropriate that they be compensated (e.g. course release time, work-load adjustments, staffing reallocations, etc).

We look forward to continued cooperation with the administration to ensure that the Caucus plays a leadership role in the successful implementation of the Action Plan, ensuring that it truly contributes to building a better university and enhances its overall excellence.

**Caucus Dr Kenneth Melville des ProfesseurEs et EmployéEs NoirEs de McGill**

**Réponse au Plan de lutte contre le racisme anti-Noir de l’Université McGill**

**12 novembre 2020**

Le Caucus Dr Kenneth Melville des ProfesseurEs et EmployéEs NoirEs de McGill se réjouit que l'Université McGill, par l'entremise du Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal (études), ait élaboré et rendu public un plan de lutte contre le racisme anti-Noir. Trop souvent, les déclarations confirmant la prévalence du racisme anti-Noir se révèlent être des paroles creuses, qui ne sont pas accompagnées de gestes significatifs. Et ce, alors qu’il est reconnu qu’éradiquer le racisme systémique anti-Noir, qui est enraciné tant à l'Université McGill que dans la société canadienne, exige des actions concrètes, soutenues et ciblées. Les points énumérés ci-dessous permettent d’entamer la réflexion sur la phase de mise en œuvre du plan. Le Caucus souhaite devenir un partenaire à part entière dans le processus décisionnel, en plus de participer aux consultations de la communauté Noire de l'Université. Puisque nous sommes nous aussi engagés à créer les conditions favorables à une profonde transformation de McGill, nous espérons que les questions suivantes seront examinées :

1. Le plan d’action détaille un engagement à « entreprendre un vaste projet d’histoire examinant les liens entre McGill et la traite transatlantique des esclaves » (p. 19). Notre déclaration initiale du 1er août 2020 demandait à l’Université McGill de créer un groupe de travail universitaire sur l'esclavage transatlantique et le colonialisme. La formation d’un groupe de travail permettrait de garantir le financement, le soutien administratif et le sérieux consacrés à cet important mandat. Les groupes de travail et les projets de recherche se distinguent par les pouvoirs et les ressources différents qui leurs sont attribués, tels que le personnel et le matériel nécessaires à leur succès. Examiner le lien entre l’Université McGill et la traite transatlantique des esclaves ne vise pas simplement à satisfaire la curiosité intellectuelle, c'est plutôt le début d'une enquête sur les moyens de parvenir à une justice réparatrice. Nous cherchons à comprendre si la portée du « vaste projet d’histoire » proposé aboutira au même résultat qu’un groupe de travail et si ses conclusions seront adoptées par l’Université McGill comme elles le seraient pour un groupe de travail. Pour ces raisons, il est souhaitable que le Caucus participe à la conception du « projet d'histoire de McGill », y compris à l’élaboration de son mandat.
2. Le plan d'action fixe des objectifs de recrutement des professeurs et du personnel administratif pour les douze prochaines années (p. 31-33). Nous accordons la plus haute importance à ces engagements et, à ce titre, nous comprenons que ces objectifs représentent le **nombre minimal** de professeur.es et d’employé.es Noir.es que l’Université McGill s’attèlera à recruter, et que l'Université McGill s'efforcera de dépasser ces cibles à court et à moyen termes. Pour que ces initiatives soient couronnées de succès, et considérant [les raisons souvent évoquées pour expliquer les difficultés à recruter des professeur.es Noir.es](https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2016/09/26/an-ivy-league-professor-on-why-colleges-dont-hire-more-faculty-of-color-we-dont-want-them/), l’Université McGill doit s'attaquer à la formation de chercheur.es universitaires Noir.es ainsi qu’à la rétention des professeur.es Noi.res. Premièrement, faire preuve de créativité est nécessaire pour développer un bassin dans lequel recruter des professeur.es et employé.es Noir.es. L'embauche par grappes de professeur.es devrait être envisagée, puisqu’il s’agit une pratique utilisée avec succès par d’autres universités de calibre international pour résoudre le problème de la sous-représentation. Notamment, les modèles de l'Université de Californie et de l'Université de Chicago, qui financent des bourses postdoctorales afin de créer ce type de bassin de recrutement, sont d'excellents exemples à suivre. Deuxièmement, l’Université McGill doit développer concrètement des mécanismes de rétention pour le corps professoral et les membres du personnel Noirs. Tel qu’indiqué dans notre déclaration du 1er août, ces mécanismes devraient inclure du financement désigné pour les chaires de recherche ainsi que pour faciliter l'embauche de conjoint.es. En ce qui concerne l'objectif d'augmenter la représentation du personnel Noir, l'Université McGill devrait s'engager à pourvoir certains postes de cadres supérieurs auprès de talents recrutés au sein de la communauté Noire. De plus, afin d’atteindre les objectifs du plan, le vice-principal (administration et finances) doit mobiliser l’ensemble des unités administratives. Des plans spécifiquement consacrés au développement professionnel du personnel non-académique Noir devraient être présentés en détail. Ne pas porter attention à ces questions minera de façon considérable tout effort de recrutement, parce le personnel nouvellement embauché pourrait quitter l’Université McGill après quelques années, et McGill retournerait ainsi à la case départ.
3. Le plan d’action propose d’établir un groupe de recherche explorant la possibilité d’accroître le programme d’Études africaines pour y inclure les Études de la diaspora africaine et des communautés Noires. Le Caucus reconnaît avoir récemment été invité à participer au sein du groupe de recherche, mais, néanmoins, aimerait s’assurer que son expertise soit reconnue et qu’il soit impliqué dans l’élaboration du mandat de ce groupe de recherche.
4. La mise en œuvre réussie de ce plan dépend de son acceptation à tous les niveaux de l'Université, ce que le plan reconnaît. Des mesures devraient donc être incluses pour garantir que les doyens, doyennes, les directeurs, directrices et autres cadres adhèrent à la vision et aux objectifs du plan.
5. Le plan (p. 43) sera mis en œuvre sous la supervision au Bureau du vice-principal exécutif et vice-principal (études). Bien que cela puisse constituer un arrangement à court terme, le Caucus réaffirme sa recommandation de confier la responsabilité des initiatives d'équité de l’ensemble de l’Université McGill à un bureau dirigé par un cadre supérieur (e.g., un vice-principal), pourvu de ressources humaines et financières, bénéficiant d'une grande marge de manœuvre et ne se rapportant qu’à la principale et vice-chancelière. L'une des responsabilités d'un tel bureau serait d’établir des mécanismes pour traiter les plaintes du corps professoral, du personnel, et de la communauté étudiante en matière de micro-agressions et de discrimination.
6. Le plan d’action alloue 15 millions de dollars sur cinq ans pour être mis en œuvre et identifie plusieurs mesures facilitant la reddition de comptes et la gouvernance transparente. Le plan devrait démontrer que cet engagement financier est suffisant pour atteindre les objectifs du plan en fournissant une projection budgétaire, même provisoire. De plus, s’il est attendu que le corps professoral et le personnel Noirs actuels contribueront à mettre en œuvre le plan, il serait approprié de les rémunérer pour leur participation ou de compenser ses effets sur leur charge de travail (par exemple, au moyen de dégagement de charges de cours, ajustements de la charge de travail, réaffectations de personnel, etc.).

Nous avons hâte de collaborer plus avant avec l'administration afin de permettre que le plan d'action soit mis en œuvre avec succès, d'une manière qui contribue réellement à bâtir une meilleure université et qui relève son niveau d’excellence.