

Vol 70 N° 4  
April 2023 avril

Canada's voice for academics  
La voix des universitaires canadiens



# bulletin

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

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



**Collegial governance: Shared responsibility for better education**  
Gouvernance collégiale : une responsabilité partagée pour une meilleure éducation

# bulletin

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

**President / Président /**  
Peter McInnis

**Executive Director / Directeur général /**  
David Robinson

**Director of Political Action and Communications /**  
**Directrice, actions politiques et communications /**  
Justine De Jaegher

**Co-Managing Editors / Co-rédactrices et co-rédacteur en chef /**  
Elizabeth Berman Lissa Cowan Mafoya Dossoumon

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

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

**Graphic Design / Graphisme /**  
Lauren Gatti

**Contributors / Contributrices /**  
Pam Foster Teresa Workman  
Caroline Lachance

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

## Published by /

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

## Publié par /

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

**Average distribution / Tirage moyen /** 44,500

## Copyright /

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

## Droit d'auteur /

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

## Member of / Membre de /

Canadian Association of Labour Media  
L'Association canadienne de la presse syndicale

**Printed in Canada by / Imprimé au Canada par /**  
Imprimeries Transcontinental, Montréal



# Contents Sommaire



## ON THE COVER EN COUVERTURE

12 – 17 /

## Collegial governance: Shared responsibility for better education

## Gouvernance collégiale: une responsabilité partagée pour une meilleure éducation

## CORRECTION

In the commentary by Dyala Hamzah in the March issue, the title in English should have been "Academic freedom: The pillar of an inclusive and collegial university." There was also an error in the fifth paragraph, where the second sentence should have read, "Its primacy is not affirmed over the duty of loyalty, nor ahead of any of the university's policies or bylaws; the institution's obligation to take up the cause of its employees goes equally unmentioned in any of these documents." The [corrected version](#) of the commentary is now available on the CAUT website.

Cover/Couverture: Luke Rhodenizer and iStock.com / PeopleImages  
Page 9: iStock / freepik





ALSO IN THIS ISSUE  
ÉGALEMENT DANS CE NUMÉRO

**4 /**

BY THE NUMBERS  
STATISTIQUES SOUS LA LOUPE

**Who's on Boards of Governors  
at Canadian universities?**

Qui siège aux conseils d'administration  
des universités canadiennes?

**5–6 /**

PRESIDENT'S MESSAGE  
LE MOT DU PRÉSIDENT

**Collegial governance:  
Beyond the abstraction**  
Gouvernance collégiale:  
au-delà de l'abstraction

**7 – 8 /**

EXECUTIVE DIRECTOR'S CORNER  
LE COIN DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

**Tenure: Worth fighting for**  
La titularisation : un combat  
qui vaut la peine d'être mené

**9 – 11 /**

NEWS  
ACTUALITÉS

**11 /**

OBITUARY  
AVIS DE DÉCÈS

**18 – 19 /**

COMMENTARY  
TRIBUNE LIBRE

**Compensation fairness in N.S.  
universities requires commitment  
to collegial governance**

La gouvernance collégiale pour  
assurer l'équité salariale dans les  
universités de la Nouvelle-Écosse

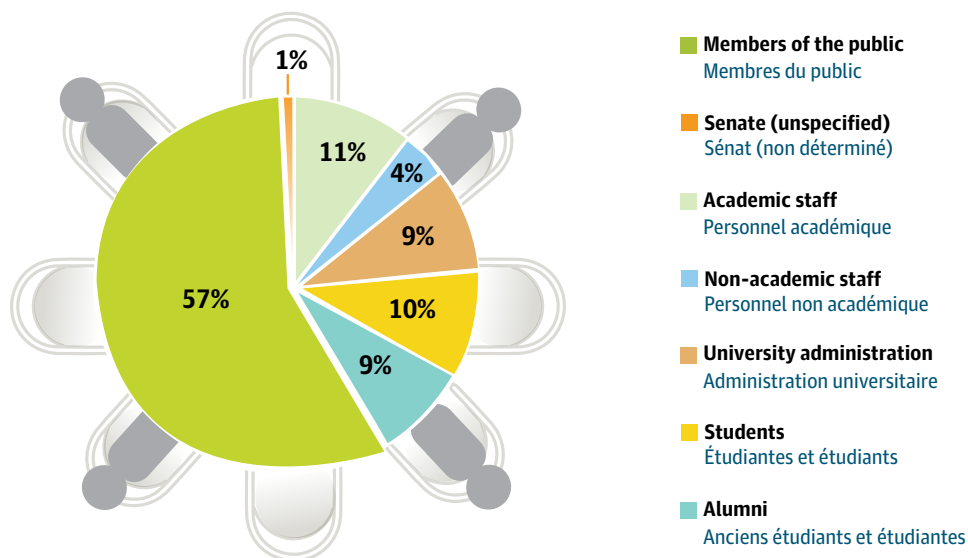
**20 – 22 /**

INTERVIEW  
ENTRETIEN

**Grace Nyongesa**

## Who's on Boards of Governors at Canadian universities? Qui siège aux conseils d'administration des universités canadiennes?

Canada-wide average representation of constituents on Boards of Governors  
Représentation moyenne à l'échelle du Canada des intervenants aux conseils d'administration



### Average of academic and non-academic staff by province Moyenne de membres du personnel académique et non académique par province

■ Average academic staff representation as a % of board / Représentation moyenne du personnel académique en % du conseil  
■ Average non-academic staff representation as a % of board / Représentation moyenne du personnel non académique en % du conseil

#### Newfoundland and Labrador / Terre-Neuve-et-Labrador

0%  
0%

#### Manitoba

4%  
2%

#### Saskatchewan

5%  
1%

#### Prince Edward Island / Île-du-Prince-Édouard

8%  
0%

#### Alberta

10%  
5%

#### Nova Scotia / Nouvelle-Écosse

10%  
0%

#### Ontario

11%  
5%

#### New Brunswick / Nouveau-Brunswick

13%  
0%

#### British Columbia / Colombie-Britannique

13%  
8%

#### Quebec / Québec

18%  
7%

Source: Compiled by CAUT from provincial legislation and university bylaws. / Compilé par l'ACPPU à partir de la législation provinciale et des règlements des universités.

## Collegial governance: Beyond the abstraction



By Peter McInnis

For decades, the issue of collegial governance has remained an issue of concern for academic staff.

Almost 60 years ago, the Duff-Berdahl Commission, a joint inquiry by CAUT and the precursor organization to Universities Canada, emphasized the centrality of joint governance for rapidly expanding post-secondary institutions.

The same can be said of our contemporary situation as we traverse demographic shifts, new technologies, and barriers to accessible learning.

For some, collegial governance is an abstract concept that suggests forms of broadly cooperative actions between faculty and administrators to address both the academic priorities and strategic goals of Canadian universities and colleges – a good thing to have, if opaque by definition and uncertain in its implementation.

A more precise understanding of collegial governance is that it has long represented a vital component to the constructive advancement of post-secondary education. The [CAUT Policy Statement on Governance](#) provides a succinct definition. “Academic staff must play the decisive role in making academic decisions and setting academic policy in order for post-secondary institutions to fulfill their public responsibilities for the creation, preservation, and transmission of knowledge and for the education of students. Academic staff associations have a role to play in strengthening systems of shared governance at their institutions, and in protecting and fostering the voice of the academic staff within them.”

In short, our universities and colleges will not fulfill their societal obligations without robust collegial governance. Efforts to diminish or bypass faculty participation in academic decisions

undermines institutional mission statements, but also foregoes the participation and critical contributions of those who best understand this working environment.

The two components of collegial governance may be parsed. Collegiality should not be confused with civility or imposed definitions of acceptable comportment or congeniality. Governance is the full participation of faculty in strategic plans, budgeting, and substantive consultation on senior administrative appointments or reappointments.

Contract negotiations, and some recent strike actions, have emphasized that collegial governance has become highly contentious. The widespread use of corporate recruitment firms for senior administrative appointments has exacerbated concerns for public accountability and transparency.

The [CAUT Report on Board of Governors Structures at Thirty-One Canadian Universities](#) revealed wide variations in board compositions and a pernicious trend to make the mechanisms of governance less accountable to faculty, staff and students.

Faculty board representatives have been confronted with spurious accusations of “conflict of interest” for merely participating in routine proceedings; others have been excluded from business with sweeping invocation of secretive in camera process; still others have been told to sign non-disclosure agreements and refrain from the fiduciary obligations to inform colleagues of meeting proceedings. To add insult to injury, senior administrations have taken to social media to issue threats of disciplinary action to faculty “breaching” demands for silence.

To be clear, our universities, colleges and institutes are public institutions that exist to serve community interests. They

are not, nor ever should be, captured by exclusionary and overly hierarchical processes that seek to take important decisions away from the broader constituency. The principles of collegial governance must not be absconded by the few to the detriment of the many.

The use of the term “stakeholders” to suggest a broad and often undifferentiated assortment of participants presents a false notion of inclusive or transparent process when in practice it obfuscates undemocratic procedures. Stakeholders becomes a conflation with shareholders and suggests a comparatively restrictive or misdirected presentation of post-secondary education as a largely corporate enterprise.

Nor is collegial governance an encroachment on management rights but rather the assertion of wisely accepted past practice in post-secondary education.

To cite the forthcoming CAUT Governance Toolkit: “As central members of an institution’s community of scholarly practice, academic staff have a key role to play not only through their immediate academic labour – for example through their teaching and research work – but also in a collegial capacity. At the same time as being a member of their institution’s scholarly community, each member of the academic staff is an employee of their institution. The tension inherent in the dual nature of the academic staff role necessitates a working environment, including but not limited to formal terms and conditions of employment, that protects and fosters the collegial dimension of the role.”

Collegial governance remains a constructive approach to mutually address the varied challenges confronting post-secondary education in Canada. Let’s put it to work. ■

## Gouvernance collégiale : au-delà de l'abstraction

Par Peter McInnis

Depuis des décennies, la question de la gouvernance collégiale demeure un enjeu préoccupant pour le personnel académique. Il y a presque 60 ans, la Commission Duff-Berdahl, une enquête menée conjointement par l'ACPPU et l'organisation qui a précédé Universités Canada, insistait sur la centralité de la gouvernance mixte pour une croissance rapide des établissements d'enseignement postsecondaire.

On peut en dire autant de notre situation contemporaine au moment où nous naviguons à travers des bouleversements démographiques, de nouvelles technologies et des barrières à l'apprentissage accessible.

Pour certaines personnes, la gouvernance collégiale est un concept abstrait qui suggère des formes d'action largement coopératives entre le corps professoral et l'administration afin de répondre tant aux priorités académiques qu'aux objectifs stratégiques des universités et collèges canadiens – une bonne chose, bien qu'opaque par définition et incertaine dans sa mise en œuvre.

Pour comprendre plus précisément la gouvernance collégiale, il faut savoir qu'elle a longtemps représenté une composante essentielle de l'avancement constructif de l'éducation postsecondaire. [L'énoncé de principes de l'ACPPU sur la gouvernance](#) en offre une définition succincte. « Le personnel académique doit jouer le rôle décisif dans la prise des décisions académiques et la définition des politiques académiques afin de permettre aux établissements postsecondaires de remplir leur mission publique de création, de préservation et de diffusion du savoir, ainsi que d'éducation des étudiantes et étudiants. Les associations de personnel académique doivent veiller à consolider les modèles de gouvernance partagée de leurs établissements, à protéger les droits du personnel académique et à renforcer sa voix au sein même de ces structures. »

Nos universités et collèges ne rempliront pas leurs obligations sociétales

sans une robuste gouvernance collégiale. Les efforts entrepris pour diminuer ou contourner la participation du corps professoral aux décisions académiques affaiblissent les énoncés de mission des établissements, en plus de priver la communauté de la participation et de la contribution critiques de celles et ceux qui comprennent le mieux cet environnement de travail.

Il ne faut pas confondre collégialité et civilité, ou des définitions imposées d'un comportement acceptable ou de l'amabilité. La gouvernance, c'est la pleine participation du corps professoral aux plans stratégiques, à l'élaboration des budgets et à une véritable consultation sur les nominations, ou reconductions, aux postes administratifs de direction.

Les négociations contractuelles et quelques grèves récentes ont montré que la gouvernance collégiale est devenue hautement controversée. Le recours répandu à des sociétés commerciales de recrutement pour les nominations aux postes administratifs de direction a exacerbé les préoccupations en matière de reddition de comptes et de transparence.

Le [Rapport de l'ACPPU sur les structures des conseils d'administration de trente et une universités canadiennes](#) a révélé de larges variations dans la composition des conseils et une tendance pernicieuse à rendre les mécanismes de gouvernance moins ouverts au corps professoral, au personnel et au corps étudiant.

Les personnes représentant les conseils des professeurs et professeurs ont fait l'objet d'accusations fallacieuses de « conflit d'intérêt » tout simplement pour avoir participé à des réunions de routine; d'autres ont été exclus des délibérations par une invocation générale de processus secrets à huis clos; d'autres encore ont dû signer des ententes de non-divulgateion et promettre de ne pas respecter leurs obligations fiduciaires d'informer leurs collègues des délibérations des réunions. Et pour ajouter l'insulte à l'injure, les administrations de direction ont utilisé les médias sociaux pour menacer de

mesures disciplinaires les professeurs et professeurs qui « violaient » cette exigence de silence.

Nos universités, collègues et instituts sont des établissements publics qui existent pour servir l'intérêt de la collectivité. Ils ne sont pas, et ne devraient jamais être, mis au pas par des processus d'exclusion et trop hiérarchiques qui cherchent à garder un public plus large loin de la prise d'importantes décisions. Les principes de la gouvernance collégiale ne doivent pas être détournés par un petit nombre au détriment des plus nombreux.

L'utilisation du mot « intervenants » pour laisser entendre un ensemble large et souvent non différencié de participantes et participants donne l'apparence d'un processus inclusif ou transparent, alors que, en pratique, il cache des procédures non démocratiques. Il devient synonyme d'« actionnaires » et sous-entend une présentation restrictive ou mal utilisée de l'éducation postsecondaire comme une entreprise largement commerciale.

La gouvernance collégiale n'empiète pas sur les droits de la direction. Elle est plutôt l'affirmation d'une pratique passée acceptée avec sagesse en éducation postsecondaire.

Pour citer un extrait de la prochaine trousse d'outils de l'ACPPU sur la gouvernance: « Comme membres au cœur de la communauté d'enseignement d'un établissement, le personnel académique a un rôle clé à jouer, non seulement par son travail académique immédiat (son enseignement et son travail de recherche), mais aussi à titre collégial. Tout en faisant partie de la communauté universitaire de son établissement, chaque membre du personnel académique est employé par cet établissement. La tension inhérente à la double nature du rôle du personnel académique exige un environnement de travail – incluant, mais sans s'y limiter, les conditions d'emploi officielles – qui protège et favorise la dimension collégiale du rôle. » ■



## Tenure: Worth fighting for



By David Robinson

Tenure is arguably the most misunderstood and widely maligned principle of academic life.

For many, it is viewed as a ticket to a lifetime appointment, guaranteeing that professors can never be fired no matter what. For others, it's an elitist system that entrenches privilege and hierarchy.

Against both these claims, I want to make the case that tenure should be seen as neither a perk nor a privilege, but rather as a necessary component of the academic job.

At its simplest, tenure is the right to continuous employment awarded to academic staff following a lengthy and rigorous probationary period. It is not blanket immunity from termination. Rather it means that academic staff with tenure can be dismissed only for just cause or for financial exigency reasons.

Tenure is not an irrevocable right, but it does require the administration to bear the legal burden of proving just cause when seeking to dismiss an academic staff member. Just cause includes such things as dereliction of duties, professional incompetence, academic dishonesty, and harassment and discrimination.

The increasing number of contract faculty employed at universities and colleges have led other critics of tenure to argue that it perpetuates inequities by privileging senior faculty who are disproportionately white and men. It is certainly true that our institutions are not as diverse as they should be, but I think it's a mistake to attribute this to the tenure system.

What is needed is not the elimination of tenure, but more tenure-track opportunities for increasingly diverse cohorts of younger academics, and tenure criteria that better recognize and value the scholarship and service of those from equity-deserving groups.

Importantly, tenure is the procedural protection for academic freedom. It ensures that in their teaching, research, scholarship, publication, participation in the affairs of the university, and exercise of their broader rights as citizens, academics are not curtailed or censored by the administration, by colleagues, or by outside bodies or individuals. Tenure ensures that scholars can exercise their academic freedom without fear of dismissal.

It's no coincidence that in the United States today the state governments that are seeking to curtail the teaching of critical race theory and weaken equity efforts are also targeting tenure. Republican legislatures in Georgia, Florida, Texas and North Dakota have all set their sights on tenure as part of their partisan attacks on so-called "woke" culture on campus.

Tenure is not a guarantee of a lifetime job or a special reward for the privileged. It is an essential feature of higher education that enables the exercise of academic freedom for the public good. That makes it a principle well worth fighting for. ■

## La titularisation : un combat qui vaut la peine d'être mené

Par David Robinson

La titularisation est sans doute le principe le plus mal compris et le plus malmené de la vie universitaire.

Pour beaucoup, il s'agit d'une nomination à vie, qui garantit que les professeurs et professeures ne pourront jamais être licenciés, quoi qu'il arrive. Pour d'autres, il s'agit d'un système élitiste qui consacre les privilèges et la hiérarchie.

Face à ces deux affirmations, je souhaite démontrer que la titularisation ne doit être considérée ni comme un avantage ni comme un privilège, mais plutôt comme une composante nécessaire du travail universitaire.

Dans sa forme la plus simple, la titularisation est le droit à un emploi continu accordé au personnel académique à l'issue d'une période probatoire longue et rigoureuse. Il ne s'agit pas d'une immunité générale contre le licenciement. Cela signifie plutôt que le personnel académique titularisé ne peut être licencié que pour un motif valable ou pour des raisons de nécessité financière.

La titularisation n'est pas un droit irrévocable, mais elle exige de l'administration qu'elle assume la charge juridique de prouver un motif valable lorsqu'elle cherche à licencier un membre du personnel académique. Les motifs valables comprennent notamment le manquement aux devoirs, l'incompétence professionnelle, la malhonnêteté académique, le harcèlement et la discrimination.

Le nombre croissant de membres du personnel académique contractuel employés dans les universités et les collèges a conduit d'autres détracteurs de la titularisation à affirmer qu'elle perpétue les inégalités en privilégiant les professeurs et professeurs chevronnés qui sont, de manière disproportionnée, des hommes et des Blancs. Il est certes vrai que nos établissements ne sont pas aussi diversifiés qu'ils devraient l'être, mais je pense que c'est une erreur d'attribuer cette situation au système de titularisation.

Ce qu'il faut, ce n'est pas supprimer la titularisation, mais multiplier les possibilités menant à la titularisation pour des cohortes de plus en plus diversifiées de jeunes universitaires, et établir des critères de titularisation qui reconnaissent et valorisent mieux les travaux d'érudition et les activités de service de ceux et celles qui appartiennent à des groupes en quête d'équité.

Il est important de noter que la titularisation est la protection procédurale de la liberté académique. Elle garantit que les universitaires ne sont ni limités ni censurés par l'administration, par leurs collègues ou par des organismes ou individus extérieurs dans leurs activités d'enseignement, de recherche, d'érudition, de publication, de participation aux affaires de l'université et dans l'exercice de l'ensemble de leurs droits de citoyens. La titularisation garantit que les universitaires peuvent exercer leur liberté académique sans

---

## Executive director's corner Le coin du directeur général

craindre d'être licenciés.

Ce n'est pas une coïncidence si, aux États-Unis, les gouvernements des États qui cherchent à limiter l'enseignement de la théorie critique de la race et à affaiblir les initiatives en faveur de l'équité s'attaquent également à la titularisation. Les assemblées législatives républicaines de la Géorgie, de la Floride, du Texas et du Dakota du Nord ont toutes jeté leur dévolu sur la titularisation dans le cadre de

leurs attaques partisans contre ce que l'on appelle la culture «woke» sur les campus.

La titularisation n'est pas la garantie d'un emploi à vie ni une récompense spéciale pour les privilégiés. C'est une caractéristique essentielle de l'enseignement supérieur qui permet l'exercice de la liberté académique pour le bien public. C'est donc un principe qui mérite bien d'être défendu. ■



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

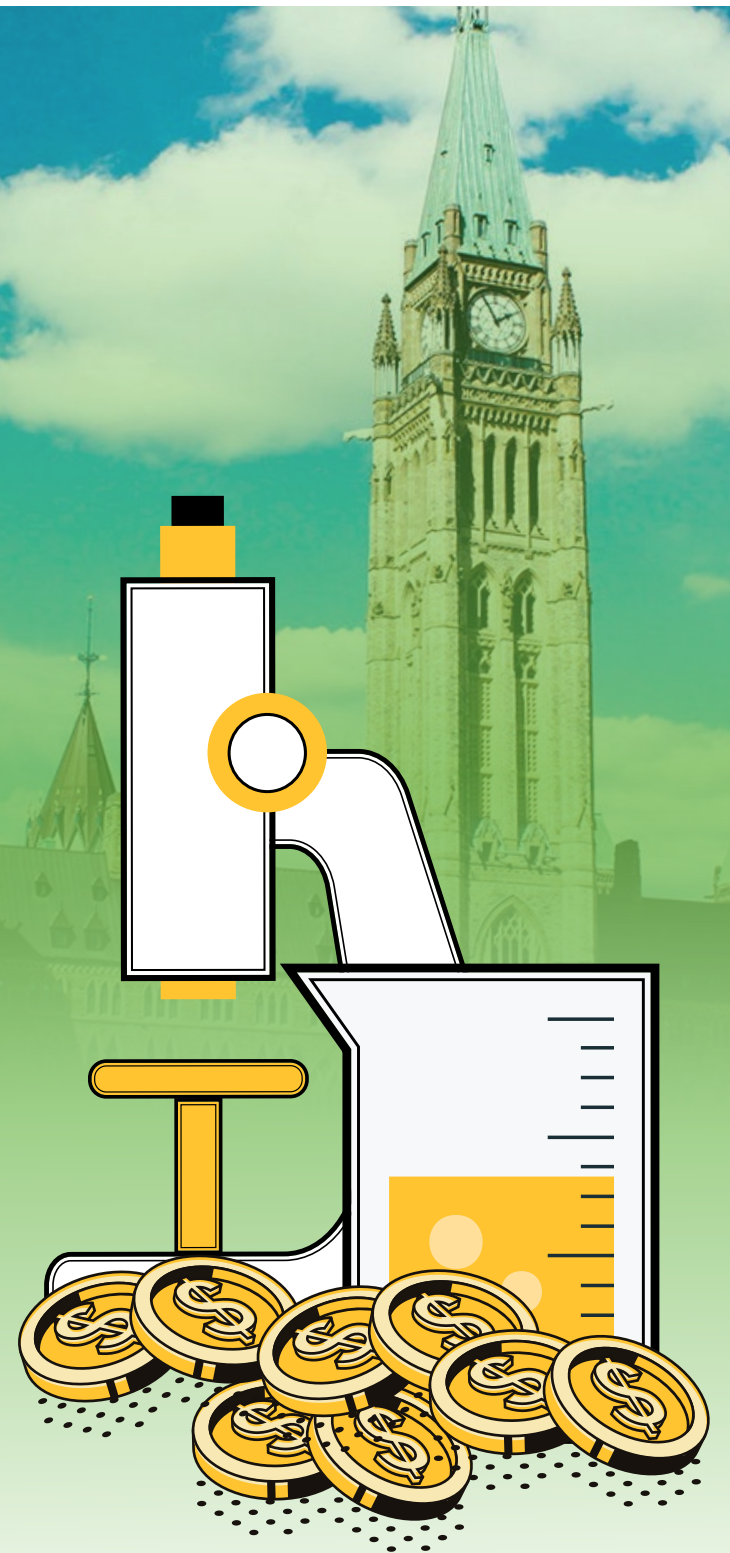
**Deadline: APRIL 30, 2023 // Date limite : 30 AVRIL 2023**

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.

**TO APPLY // POUR POSTULER** [stewartreid.caut.ca](https://stewartreid.caut.ca)





## Post-secondary institutions still unprotected, largely excluded from 2023 federal budget

By CAUT Staff

The federal budget did not make needed investments in post-secondary education or protect colleges and universities from corporate insolvency.

Find CAUT's full analysis of the [federal budget](#) on our website.

CAUT [hoped](#) that the government would invest in research and graduate student scholarships, increase transfers to the provinces to support affordable post-secondary education, and exclude public universities and colleges from the *Companies' Creditors Arrangement Act*. As tuition fees and the cost of living continue to rise, CAUT recommended that the budget permanently double the value of the Canada Student Grant. Moreover, this budget supplies no new operating funding nor investments in basic research.

### Budget 2023 highlights for post-secondary education:

- Increasing Canada Student Grants by 40% in 2023-2024
- Raising the interest-free Canada Student Loan limit from \$210 to \$300 per week of study
- Waiving the requirement for mature students, aged 22 years or older, to undergo credit screening to qualify for federal student grants and loans for the first time
- \$197.7 million in 2024-2025 to extend the Student Work Placement Program
- \$108.6 million over three years, starting in 2023-2024, to expand the College and Community Innovation Program. ■

## Academic staff meet in-person to discuss 'post-pandemic' bargaining and organizing

By CAUT Staff

CAUT held its first in-person *Collective Bargaining and Organizing Forum* in March after a three-year pandemic hiatus. More than 70 academic staff from 36 faculty associations and nine provinces attended.

In a keynote address, Robert Hickey, an associate professor of industrial relations at Queen's University, spoke about how academic unions can shift beyond protecting against

concessions towards emphasizing gains, bargaining for the common good, and promoting wins for the most disadvantaged in our unions.

Academic staff took part in discussion groups and panels on collective bargaining and organizing, with conversations on how unions address the erosion of collegial decision-making, health and safety, equity, workload, and wage gains in the context of high inflation.

Kevin MacKay, vice president of the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU/SEFPO) Local 240, presented the findings of OPSEU/SEFPO's survey on work to rule as a job action strategy in Ontario colleges. ■

---

## Apply today – J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship for Doctoral Studies

By CAUT Staff

The J.H. Stewart Reid Memorial Fellowship for Doctoral Studies is open for [submissions](#) until April 30. Visit [stewartreid.caut.ca](#) to apply and for more information.

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 for \$5,000 is awarded, tenable for one year of a doctoral program in any field of study at a Canadian university. ■

---

## Job action and bargaining updates

By CAUT Staff

Members of the Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) voted overwhelmingly to accept an agreement brokered by a conciliator. About 93 per cent of SPUL members voted to accept the deal, after nearly five weeks of striking. As the university's Board of Directors also endorsed the deal, professors went back to work on March 30. The new collective agreement includes significant gains in terms of workload, the recognition of the full range of faculty functions, salaries, the accessibility of funds to support research, academic freedom, transparency, collegial governance, and the protection of members with precarious employment.

After three weeks of job action and three days of mediation, the University of Prince Edward Island Faculty Association (UPEIFA) had yet to reach an agreement at the time of printing. UPEIFA members remained on strike to secure mental health benefits, an increase in the number of full-time faculty, and improved wages. CAUT Defence Fund members landed in Charlottetown in the first week of the strike and joined the picket lines in solidarity with the UPEI faculty. UPEIFA members have also received the support of academic staff associations from across the country. ■

---

## Les établissements postsecondaires restent sans protection et sont en grande partie exclus du budget 2023

Par le personnel de l'ACPPU

Le budget fédéral n'a pas réussi à faire les investissements nécessaires dans l'enseignement postsecondaire ni à protéger les collèges et les universités contre l'insolvabilité organisationnelle.

L'analyse complète du [budget fédéral](#) par l'ACPPU est disponible sur notre site web.

L'ACPPU espérait que le gouvernement allait investir dans la recherche et les bourses d'études supérieures, augmenter les transferts aux provinces pour soutenir un enseignement postsecondaire abordable et exclure les universités et collèges publics de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*. Comme les frais de scolarité et le coût de la vie continuent d'augmenter, l'ACPPU a recommandé que le budget maintienne le doublement du Programme canadien d'aide financière aux étudiants instauré pendant la pandémie. De plus, ce budget ne prévoit pas de nouveaux fonds de fonctionnement ni d'investissements dans la recherche fondamentale.

### Points forts du budget 2023 pour l'enseignement postsecondaire :

- Augmentation de 40 % des bourses d'études canadiennes en 2023-2024
- Relèvement du plafond des prêts d'études canadiens sans intérêt de 210 \$ à 300 \$ par semaine d'études
- Dispense pour les étudiantes et étudiants âgés de 22 ans ou plus de subir un examen de crédit afin d'être admissibles pour la première fois à des bourses et à des prêts fédéraux pour étudiants
- 197,7 M \$ en 2024-2025 pour prolonger le Programme de stages pratiques pour étudiants
- 108,6 M \$ sur 3 ans, à partir de 2023-2024, pour étendre le Programme d'innovation dans les collèges et la communauté. ■

---

## Le personnel académique se réunit en personne pour discuter de négociation et d'organisation à la suite de la pandémie

Par le personnel de l'ACPPU

L'ACPPU a tenu son premier *Forum sur la négociation collective et l'organisation* en personne au mois de mars, après une interruption de trois ans en raison de la pandémie. Plus de 70 membres du personnel académique provenant de 36 associations de personnel académique et de neuf provinces y ont participé.

Dans son discours liminaire, Robert Hickey, professeur agrégé en relations industrielles à l'Université Queen's, a expliqué comment les syndicats universitaires peuvent évoluer de leur réflexe de se protéger contre les demandes de concession vers la mise en valeur des gains, la négociation pour le bien commun et la promotion des victoires pour les plus défavorisés dans nos syndicats.

Les membres du personnel académique ont participé à des groupes de discussion et à des panels sur la négociation collective et l'organisation, avec des échanges sur la façon dont les syndicats se penchent sur l'érosion de la prise de décision collégiale, la santé et la sécurité, l'équité, la charge de travail et les gains salariaux dans un contexte d'inflation élevée.

Kevin MacKay, vice-président de la section locale 240 du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO), a présenté les résultats du sondage du SEFPO sur la grève du zèle en tant que stratégie d'action syndicale dans les collèges de l'Ontario. ■

## Postulez aujourd'hui – Bourse commémorative J.H. Stewart-Reid pour études doctorales

### Par le personnel de l'ACPPU

La bourse commémorative J.H. Stewart-Reid pour études doctorales est ouverte aux candidatures jusqu'au 30 avril. Visitez le site [stewartreid.caut.ca](http://stewartreid.caut.ca) pour poser votre candidature et obtenir de plus amples informations.

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

5000\$ est attribuée à une doctorante ou un doctorant inscrit à un programme d'une université canadienne. ■

## Mises à jour sur les grèves et les négociations

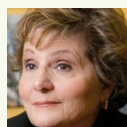
### Par le personnel de l'ACPPU

Les membres du Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université Laval (SPUL) ont voté massivement en faveur d'une entente négociée par un conciliateur. Environ 93 pour cent des membres du SPUL ont voté en faveur de l'entente, après près de cinq semaines de grève. Le conseil d'administration de l'université ayant également entériné l'entente, les professeurs et professeurs sont retournés au travail le 30 mars. La nouvelle convention collective prévoit des gains importants en termes de charge de travail, de reconnaissance de l'ensemble des fonctions professorales, de salaires, d'accessibilité des fonds pour soutenir la recherche, de liberté académique, de transparence, de gouvernance collégiale et de protection des membres ayant un emploi précaire.

Après trois semaines de grève et trois jours de médiation, l'University of Prince Edward Island Faculty Association (UPEIFA) n'était toujours pas parvenue à un accord au moment d'aller sous presse. Les membres de l'UPEIFA sont restés en grève pour obtenir des prestations de santé mentale, une augmentation du nombre de professeurs et professeurs à temps plein et une amélioration des salaires. Les membres de la Caisse de défense de l'ACPPU sont arrivés à Charlottetown au cours de la première semaine de grève et se sont joints aux piquets de grève en solidarité avec le personnel académique de l'Université de l'Île-du-Prince-Édouard. Les membres de l'UPEIFA ont également reçu le soutien d'associations de personnel académique de tout le pays. ■

## Obituary Avis de décès

### Carla Lipsig-Mummé



Professor Emerita Carla Lipsig-Mummé, who died peacefully on January 20, founded and led [Adapting Canadian Work and Workplaces to Respond to Climate Change](#) (ACW) – a seven-year (2014-2021) Social Science and Humanities Research Council

(SSHRC) project.

Her pioneering work as the principal ACW investigator influenced the release of [Confronting Climate Change on Campus](#), CAUT's three-step action plan, which academic staff associations and their members can use to reduce the carbon footprint of post-secondary institutions and fight climate change.

Throughout her distinguished research and activism career, Lipsig-Mummé highlighted workplaces and work as major contributors to the greenhouse gas emissions created by human activity. She also brought together labour unions and academics to conduct ground-breaking research on work and workers' justice.

She retired in June 2022 after 32 years at York University.

La professeure émérite Carla Lipsig-Mummé, qui s'est éteinte paisiblement le 20 janvier, a fondé et dirigé le projet [Adapting Canadian Work and Workplaces to Respond to Climate Change](#) (ACW) – un projet de sept ans (2014-2021) subventionné par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH).

Son travail de pionnière en tant que chercheuse principale du projet ACW a influencé l'élaboration du plan [S'attaquer au changement climatique sur nos campus](#), le plan d'action en trois étapes de l'ACPPU que les associations de personnel académique et leurs membres peuvent utiliser pour réduire l'empreinte carbone des établissements d'enseignement postsecondaire et lutter contre les changements climatiques.

Tout au long de sa brillante carrière de recherche et de militantisme, M<sup>me</sup> Lipsig-Mummé a mis en évidence le fait que les lieux de travail et le travail contribuent largement aux émissions de gaz à effet de serre créées par l'activité humaine. Elle a également réuni des syndicats et des universitaires pour mener des recherches novatrices sur le travail et la justice des travailleuses et travailleurs.

Elle a pris sa retraite en juin 2022 après 32 ans de carrière à l'Université York.





---

ON THE COVER

# Collegial governance: Shared responsibility for better education

By Lissa Cowan

---

EN COUVERTURE

# Gouvernance collégiale : une responsabilité partagée pour une meilleure éducation

Par Lissa Cowan







In the fall of 2017, Ontario's 12,000 college academic staff went on strike. One of their central issues was collegial governance.

"We were making progress on collegial governance as part of the College Task Force that was part of our arbitration award," said JP Hornick, then-chair of the Ontario Public Service Employees Union (OPSEU) CAAT-A bargaining team. "Then Ford cancelled the task force upon his election."

The task force included academic staff, college representatives, students, and industry experts – stakeholders that could play a vital role in the success of the college system.

While Canada's public colleges have a long road ahead of establishing collegial – or shared – governance structures, universities have a lengthy history of collegial governance.

The bicameral governance model in most Canadian universities separates administrative and financial responsibilities, overseen by boards or governing councils (hereafter referred to as Boards of Governors), from academic matters decided by senates or general faculty councils. Senates drive the institution's academic mission, set out its programs of study, determine academic standards, and oversee academic planning and implementation.

As members on senate, academic staff have a vital role to play in academic decision-making and in setting educational policy so that post-secondary institutions adhere to their public responsibilities of teaching and learning. While academic staff should have the primary role in academic decision-making, their voices also need to be present and heard on Boards of Governors.

In an environment of rampant privatization and administrative bloat – alongside greater job precarity and larger class sizes – the need for academics to be at all decision-making tables is more important than ever. They can affirm the academic integrity of our institutions in service of the public good.

These and other issues were at stake when the Ontario government legislated the striking college workers back to work after five weeks. Similar challenges exist in colleges throughout the country.

Hornick stated that any culture of collegiality that was there in 2017 has disappeared, largely due to both the current provincial government, and the College Employer Council hiring a CEO, Graham Lloyd, whose primary dictate "seems to be to bring the faculty union under management control."

"We have shifted into a business model of education that relies more on measurements that seem arbitrary and not on

“

**It's not that we always must agree; it's that the process has to be respected.**

long-term thinking for the collective good," Hornick said.

The promise of shared governance, however, often falls short in university settings as well.

In a public forum on university governance, Diane Piccitto, associate professor in the Department of English at Mount Saint Vincent University (MSVU) and president of the MSVU Faculty Association, contrasted her experience with how decisions were made in the senate and board at her university when she was a representative on both bodies in 2020-2021.

"The senate was a venue where I truly felt part of the decision-making process for academic matters." While on the board, Piccitto found the reverse was true: "Even at the committee level, it felt that the decisions were all but a done deal and already taken by the board executive or by a few in the know."

As a tenured professor, Piccitto uses her position, paired with her commitment as a queer woman and a scholar of revolutionary poet and painter William Blake, to help create a more just and inclusive university.

"Diversifying the representatives of bicameral governance is essential to affecting real change at universities, particularly ones regarding EDI [Equity, Diversity and Inclusion] that depend on all levels of an institution working productively together," she said.

At CAUT's Council meeting in November 2022, Robin Whitaker and Marc Schroeder, co-chairs of the CAUT Governance Committee, cited several challenges with collegial governance from 30 academic staff associations across Canada. These include a greater number of acting administrative appointments and an increase in the hiring of private sector consultants, as well as a lack of consultation around major university decisions and the underrepresentation of academic staff on decision-making bodies.

Some ways to strengthen and foster good, shared governance, Schroeder said in a roundtable on collegial governance, is to try to "secure better structures through





À l'automne 2017, les 12 000 membres du personnel académique des collèges de l'Ontario ont déclenché une grève. La gouvernance collégiale était au cœur de leurs préoccupations.

« Nous faisons des progrès sur le plan de la gouvernance collégiale dans le cadre du Groupe de travail pour le secteur collégial qui faisait partie de notre décision arbitrale », a déclaré JP Hornick, alors présidente de l'équipe de négociation du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO) CAAT-A. Mais le premier ministre Ford a ensuite aboli le Groupe de travail après son élection. »

Le Groupe de travail comprenait des membres du personnel académique, des représentantes et représentants des collèges, des étudiantes et étudiants et des expertes et experts du milieu industriel – des parties prenantes susceptibles de jouer un rôle essentiel dans la réussite du système collégial.

Si les collèges publics du Canada ont encore un long chemin à parcourir pour mettre en place des structures de gouvernance collégiale ou partagée, les universités, elles, ont une longue histoire de gouvernance collégiale.

Le modèle de gouvernance bicamérale de la plupart des universités canadiennes sépare les responsabilités administratives et financières, supervisées par les conseils d'administration ou les conseils de gouvernance (ci-après dénommés conseils d'administration), des questions universitaires décidées par les sénats ou les conseils généraux des facultés. Les sénats définissent la mission universitaire de l'établissement, déterminent ses programmes d'études et les normes académiques, et supervisent la planification et la mise en œuvre de l'enseignement.

En tant que membres du sénat, le personnel académique a un rôle essentiel à jouer dans la prise de décision sur les questions universitaires et dans la définition de la politique sur l'enseignement afin que les établissements d'enseignement postsecondaire respectent leurs responsabilités publiques en matière d'enseignement et d'apprentissage. Si le personnel académique doit jouer un rôle primordial dans la prise de décision sur les questions universitaires, sa voix doit également être présente et entendue au sein des conseils d'administration.

Dans un contexte de privatisation effrénée et de gonflement des effectifs administratifs, de précarisation de l'emploi et d'augmentation du nombre d'étudiantes et étudiants par classe, il est plus important que jamais que le personnel académique soit présent à toutes les tables de décision. Il peut veiller à l'intégrité universitaire de nos établissements au service du bien public.

Ces questions et d'autres étaient en jeu lorsque le gouvernement de l'Ontario a légiféré pour que le personnel en grève des collèges reprenne le travail après cinq semaines. Des défis similaires se posent dans les collèges de tout le pays.

M<sup>me</sup> Hornick a déclaré que toute culture de collégialité qui existait en 2017 a disparu, en grande partie à cause du gouvernement provincial actuel et du Conseil des employeurs des collèges qui a embauché un PDG, Graham Lloyd, dont le principal diktat « semble être d'amener le syndicat du personnel académique sous le contrôle de la direction ».

« Nous sommes passés à un modèle commercial de l'éducation qui repose davantage sur des mesures qui semblent arbitraires que sur une réflexion à long terme pour le bien collectif », a déclaré M<sup>me</sup> Hornick.

Dans les universités aussi, la promesse de la gouvernance partagée n'est souvent pas tenue.

Lors d'un forum public sur la gouvernance universitaire, Diane Piccitto, professeure agrégée au département d'anglais de l'Université Mount Saint Vincent (MSVU) et présidente de l'association du personnel académique de la MSVU, a comparé son expérience avec la manière dont les décisions étaient prises au sénat et au conseil d'administration de son université lorsqu'elle était représentante au sein de ces deux organes en 2020-2021.

« Le sénat était un lieu où j'avais vraiment l'impression de faire partie du processus de prise de décision pour les questions universitaires. » Au sein du conseil d'administration, M<sup>me</sup> Piccitto a constaté que c'était l'inverse : « Même au niveau des comités, j'avais l'impression que les décisions étaient déjà prises par l'exécutif du conseil d'administration ou par quelques personnes bien informées. »

En tant que professeure titulaire, M<sup>me</sup> Piccitto utilise sa position, associée à son engagement en tant que femme queer et spécialiste du poète et peintre révolutionnaire William Blake, pour contribuer à créer une université plus juste et plus inclusive.

« La diversification des personnes participant à la gouvernance bicamérale est essentielle pour provoquer un véritable changement dans les universités, en particulier en ce qui concerne les principes d'ÉDI [équité, diversité et inclusion], qui dépendent d'une collaboration efficace à tous les niveaux d'un établissement », a-t-elle déclaré.

Lors de l'assemblée du Conseil de l'ACPPU en novembre 2022, Robin Whitaker et Marc Schroeder, coprésidente et coprésident du Comité de la gouvernance de l'ACPPU, ont cité plusieurs problèmes liés à la gouvernance collégiale relevés



collective bargaining, through advocating for changes to legislation and advocating for changes to institutions' bylaws." But, he said, also "through fostering the widespread faculty capacity to participate in those structures."

In 2015, the Nipissing University Faculty Association set out to address structural issues when they established a Special Governance Commission (SGC) with the administration. Their mandate included determining whether Nipissing's joint governance structures, practices and procedures reflected best practices within Canadian post-secondary education.

David Tabachnick, a professor in the Political Science Program at Nipissing, faculty commissioner, and one of the SGC report's authors, said shifting the culture of Nipissing to adopt the recommendations has taken time and patience.

He explained that once the board understood the equal role of the senate in governance and, following a strike in 2015 for better collegial governance, a Standing Joint Committee of the Board and Senate on Governance was formed with three faculty members, three non-faculty board members, and the Nipissing University Student Union president. After that, the adoption of more recommendations followed.

"A recommendation given to the board on the record and in good faith is tremendously important. It's not that we always must agree; it's that the process has to be respected," said Tabachnick.

Julia M. Wright, English professor and George Munro Chair of Literature & Rhetoric at Dalhousie University, who has published on governance issues, noted that one key difference between the approach of Nipissing and Dalhousie where she teaches is that the "Nipissing report recommended a joint Board-Senate committee for governance oversight, protecting collegial governance through faculty

involvement, while the Dalhousie consultant puts governance responsibility and oversight into the hands of the Board only."

The Memorial University of Newfoundland Faculty Association (MUNFA) has also taken steps to make collegiality a key bargaining and then a strike issue. This has led to important collective agreement gains, including establishing a committee to review collegial governance at Memorial. This is no small feat considering that Memorial was at the bottom of Canadian universities in CAUT's 2018 survey on the [State of Shared Governance](#).

"This success did not come out of nowhere," said Robin Whitaker. She noted that MUNFA has a history of organizing around governance issues, with campaigns like "Take Back Our University" as well as educating and supporting members on shared governance issues.

"Political organizing and education, and bargaining must be seen as two sides of the coin," said Whitaker, referring to her union's comprehensive strategy to gain ground.

JP Hornick also sees bargaining as integral to the success of public post-secondary education. She noted historical wins like CUPE education workers fighting cuts to education and the 2012 Chicago teachers strike whose rank-and-file campaign pushed back against corporate education reform.

"The greatest benefit is that our faculty represent every job category you can imagine," said Hornick, now OPSEU president. "We have folks in trades, HR professionals, dental hygienists, philosophers, psychologists – and we would bring all of that expertise – if we had collegial governance structures to participate in." ■



par 30 associations de personnel académique au Canada. Il a notamment été question d'un plus grand nombre de postes administratifs intérimaires et d'une augmentation de l'embauche de consultantes et consultants du secteur privé, ainsi que d'un manque de consultation autour des grandes décisions universitaires et de la sous-représentation du personnel académique au sein des organes décisionnels.

Lors d'une table ronde sur la gouvernance collégiale, M. Schroeder a indiqué que pour renforcer et favoriser une bonne gouvernance partagée, il fallait essayer « d'obtenir de meilleures structures par la négociation collective, en revendiquant des changements dans la législation et dans les règlements des établissements ». Mais, a-t-il ajouté, il faut aussi « favoriser la capacité du personnel académique à participer à ces structures ».

En 2015, l'association du personnel académique de l'Université de Nipissing a décidé de s'attaquer aux problèmes structurels en établissant un comité spécial de la gouvernance (CSG) avec l'administration. Leur mandat consistait notamment à déterminer si les structures, pratiques et procédures de gouvernance collégiale de l'Université de Nipissing reflétaient les meilleures pratiques au sein de l'enseignement postsecondaire canadien.

David Tabachnick, professeur au programme de sciences politiques de l'Université de Nipissing, délégué du personnel académique et l'un des auteurs du rapport du CSG, a déclaré qu'il a fallu du temps et de la patience pour faire évoluer la culture de l'Université de Nipissing afin qu'elle adopte les recommandations.

Il a expliqué qu'une fois que le conseil d'administration a compris le rôle égal du sénat dans la gouvernance et, à la suite d'une grève en 2015 pour une meilleure gouvernance collégiale, un comité mixte permanent du conseil d'administration et du sénat chargé de la gouvernance a été formé avec trois membres du personnel académique, trois membres du conseil ne faisant pas partie du personnel académique et le président du syndicat des étudiantes et étudiants de l'Université de Nipissing. D'autres recommandations ont ensuite été adoptées.

« Une recommandation exprimée au conseil d'administration en bonne et due forme et en toute bonne foi est extrêmement importante. Il ne s'agit pas d'être toujours d'accord, mais de respecter le processus », a déclaré M. Tabachnick.

Julia M. Wright, professeure d'anglais et titulaire de la chaire George Munro de littérature et de rhétorique à l'Université Dalhousie, qui a publié des articles sur les

questions de gouvernance, a fait remarquer que l'une des principales différences entre l'approche de l'Université de Nipissing et celle de l'Université Dalhousie, où elle enseigne, est que « le rapport de l'Université de Nipissing recommandait un comité mixte conseil-sénat pour la surveillance de la gouvernance, protégeant ainsi la gouvernance collégiale grâce à la participation du personnel académique, tandis que le consultant de l'Université Dalhousie a confié la responsabilité et la surveillance de la gouvernance au seul conseil d'administration ».

L'association du personnel académique de l'Université Memorial de Terre-Neuve (MUNFA) a également pris des mesures pour faire de la collégialité un élément clé des négociations, puis un enjeu de grève. Cela a permis d'obtenir d'importantes avancées dans la convention collective, notamment la création d'un comité chargé d'examiner la gouvernance collégiale à l'Université Memorial. Ce n'est pas un mince exploit si l'on considère que l'Université Memorial se situait au dernier rang des universités canadiennes dans l'enquête de 2018 de l'ACPPU [sur l'état de la situation de la gouvernance partagée](#).

« Ce succès ne vient pas de nulle part », a déclaré Robin Whitaker. Elle a fait remarquer que la MUNFA a l'habitude de se mobiliser autour des questions de gouvernance, avec des campagnes visant à se réapproprier l'université (*Take Back Our University*) de même que la sensibilisation auprès des membres sur les questions de gouvernance partagée et l'offre de soutien.

« La mobilisation politique et l'éducation, ainsi que la négociation doivent être considérées comme les deux faces d'une même pièce », a déclaré M<sup>me</sup> Whitaker, faisant référence à la stratégie globale de son syndicat pour gagner du terrain.

M<sup>me</sup> Hornick considère également que la négociation fait partie intégrante du succès de l'enseignement postsecondaire public. Elle évoque des victoires historiques telles que la lutte du personnel de l'éducation du Syndicat canadien de la fonction publique contre les coupes budgétaires dans l'éducation et la grève du personnel enseignant de Chicago en 2012, dont la campagne de la base a permis de s'opposer à la réforme corporatiste de l'éducation.

« Le fait que notre personnel académique représente toutes les catégories d'emploi imaginables est notre avantage le plus fort, a déclaré M<sup>me</sup> Hornick, aujourd'hui présidente du SEFPO. Nous avons des gens de métier, des professionnelles et professionnels des ressources humaines, des hygiénistes dentaires, des philosophes, des psychologues, et toute cette expertise pourrait être mise à contribution si nous avions des structures de gouvernance collégiale auxquelles participer. » ■



# Compensation fairness in N.S. universities requires commitment to collegial governance



By Teresa Workman

One does not have to look far to find anecdotes of excessive administrative compensation in Canadian universities. With little formal research on the subject, however, and less with a Canadian focus, faculty are left with annual provincial public disclosure lists and a few scattered news articles as proof that the salary gap between administration and faculty and other university staff is more than an imagined concept. The Association of Nova Scotia University Teachers' (ANSUT) recent report, [\*A Culture of Entitlement: An Overview of Administrative Compensation at Eight Nova Scotia Universities 2011/12 - 2020/21\*](#) shows that the gap is real.

The report found that spending on administrative salaries increased by 84 per cent, and spending on boosting the number of administrators by 73 per cent. Full-time faculty positions only increased by five per cent, and student enrolments increased by 10 per cent over the same timeframe.

*A Culture of Entitlement* reviewed public disclosure lists, organization charts, online directories, contracts, Freedom of Information and Protection of Privacy data, and other publicly available resources to find the compensation and the number of positions of six levels of administration at eight Nova Scotia universities. The report compared those numbers to faculty compensation and the number of full-time faculty positions, student/faculty ratios, student enrolment, and tuition fees over the same period.

The increase in spending on administrative salaries and positions, as faculty salaries, numbers, and student enrolment levels lag, highlights the erosion of the bicameral governance system in Nova Scotia universities. It is not surprising that academic staff have



**The increase in spending on administrative salaries and positions, as faculty salaries, numbers, and student enrolment levels lag, highlights the erosion of the bicameral governance system in Nova Scotia universities.**

voiced their dissatisfaction. Three faculty associations and one union representing teaching assistants and part-time instructors in Nova Scotia chose to strike within the past 18 months, fighting for not only reasonable wage increases but also fairness and equity for their lower-paid, precariously employed co-workers. Two Nova Scotian universities narrowly averted strike actions.

To address the concerns of academic staff, the report recommends that university leaders and boards of governors create regulations on university spending, including clear limits on administrative spending, and establish transparent, standard reporting structures – with clear breakdowns of operating and salary expenses, instruction, and research.

The report also recommends the inclusion of student and faculty representation in the development of future agreements between the province and the university, and the adoption of collegial governance best practices, such as limiting the voting powers of senior administrative staff that sit on boards of governors.

A 2021 ANSUT report, [\*Board of Governors Structures at Nova Scotia Universities\*](#), affirms the representational nature of boards and how the need for collegial governance within university boards of governors and senates can be influenced by a corporate model of

governance. Collegial governance is necessary for promoting transparency and accountability in publicly funded universities and colleges. As major funding sources for these institutions, provincial governments must ensure that administrators spend tax dollars wisely. Administrations at publicly funded universities must be accountable to their stakeholders, transparent, and fiscally responsible. This is not the case in Nova Scotia, where there is no common strategic direction for sustainability, no standard reporting requirements, and little accountability to the province.

Untethered administrative growth and lack of transparency raise doubts regarding fairness and speak to a culture of competition rather than collaboration among administrators, and can lead to conflict, distrust, resentment, and a sense of inequality among university workforces. This negative organizational culture of entitlement adds to the erosion of collegial governance by undermining the sense of shared purpose and commitment to collective decision-making, which is necessary for effective teamwork, and which makes the bicameral system work so well for universities. ■

*Teresa Workman, MPR is the Communications Manager for the Association of Nova Scotia University Teachers (ANSUT) and author of the Culture of Entitlement Report.*

# La gouvernance collégiale pour assurer l'équité salariale dans les universités de la Nouvelle-Écosse

Par Teresa Workman

Inutile de chercher bien loin pour trouver des anecdotes sur la rémunération excessive octroyée au personnel administratif dans les universités canadiennes. Cependant, en l'absence de recherches formelles sur le sujet, et encore moins de recherches portant sur la situation au Canada, le personnel académique doit se contenter des listes provinciales annuelles de rapports publics et de quelques articles de presse épars pour prouver que l'écart salarial entre le personnel administratif et le personnel académique et autres membres du personnel universitaire est bien réel. Le récent rapport de l'Association of Nova Scotia University Teachers (ANSUT), intitulé *A Culture of Entitlement: An Overview of Administrative Compensation at Eight Nova Scotia Universities 2011/12 - 2020/21* montre qu'un écart existe bel et bien.

Le rapport révèle que les dépenses en salaires du personnel administratif ont augmenté de 84% et celles consacrées à augmenter le nombre de postes administratifs de 73%. Les postes de personnel enseignant à temps plein n'ont augmenté que de 5% et les inscriptions de la population étudiante de 10% au cours de la même période.

Le rapport *A Culture of Entitlement* a analysé les listes de documents publics, les organigrammes, les répertoires en ligne, les contrats, les demandes d'accès à l'information, ainsi que d'autres ressources accessibles au public, afin de déterminer la rémunération et le nombre de postes de six niveaux d'administration dans huit universités de la Nouvelle-Écosse. Le rapport a comparé ces chiffres à la rémunération du personnel académique et au nombre de postes de personnel enseignant à temps plein, aux rapports étudiants/enseignants, au nombre d'étudiantes et étudiants inscrits et aux droits de scolarité au cours de la même période.

L'augmentation des dépenses consacrées aux salaires et aux postes administratifs, alors que les salaires et le nombre de personnel enseignant, ainsi que les niveaux d'inscription des étudiantes et étudiants, accusent un retard, montre à quel point le système de gouvernance bicamérale dans les universités en Nouvelle-Écosse s'est érodé. Il n'est pas surprenant que le personnel académique ait exprimé son mécontentement. Trois associations de personnel académique et un syndicat représentant les auxiliaires d'enseignement et les instructrices et instructeurs à temps partiel en Nouvelle-Écosse ont choisi de faire grève au cours des 18 derniers mois, afin de lutter non seulement pour des augmentations de salaire raisonnables, mais aussi pour la justice et l'équité pour leurs collègues moins bien payés et occupant des postes précaires. Deux universités en Nouvelle-Écosse ont évité la grève de justesse.

Pour répondre aux préoccupations du personnel académique, le rapport recommande aux dirigeantes et dirigeants des universités et aux conseils d'administration d'établir des règles sur les dépenses des universités, y compris des limites claires sur les dépenses administratives, et de mettre en place des structures de présentation de rapports transparentes et normalisées, avec une ventilation claire des dépenses consacrées au fonctionnement et aux salaires, à l'enseignement et à la recherche.

Le rapport recommande également que la population étudiante et le personnel académique soient représentés au moment d'établir les prochains accords entre la province et les universités, et d'adopter les meilleures pratiques de gouvernance collégiale, telles que de limiter les droits de vote des cadres supérieurs siégeant aux conseils d'administration.

Un rapport de l'ANSUT de 2021, intitulé *Board of Governors Structures at Nova Scotia Universities*, confirme

le caractère représentatif des conseils d'administration et la manière dont la gouvernance collégiale au sein des conseils d'administration et des sénats des universités peut être influencée par un modèle de gouvernance d'entreprise. La gouvernance collégiale est nécessaire pour promouvoir la transparence et la responsabilité dans les universités et collèges financés par des fonds publics. En tant que principales sources de financement de ces établissements, les gouvernements provinciaux doivent veiller à ce que le personnel administratif dépense judicieusement l'argent des contribuables. Les administrations des universités financées par des fonds publics doivent rendre des comptes à toutes les parties prenantes, être transparentes et responsables sur le plan financier. Ce n'est pas le cas en Nouvelle-Écosse, où il n'y a pas d'orientation stratégique commune en matière de développement durable, pas d'exigences normalisées de présentation de rapports et peu de comptes à rendre à la province.

L'augmentation incontrôlée du nombre de postes administratifs et le manque de transparence suscitent des doutes quant à l'équité et témoignent d'une culture de la concurrence plutôt que de la collaboration entre les administratrices et administrateurs, et peuvent entraîner des conflits, de la méfiance, du ressentiment et un sentiment d'inégalité au sein de tout le personnel à l'emploi des universités. Cette culture organisationnelle négative de droits attirés contribue à éroder la gouvernance collégiale en sapant le sens de l'objectif commun et l'engagement à prendre des décisions collectives, nécessaires pour mener un travail d'équipe efficace, et qui font que le système bicaméral correspond si bien aux universités. ■

*Teresa Workman, MPR, est directrice des communications de l'Association of Nova Scotia University Teachers (ANSUT) et autrice du rapport A Culture of Entitlement.*

# Grace Nyongesa

Grace Nyongesa is national chairperson of Kenya's Universities' Academic Staff Union (UASU). She is a lecturer at Kisii University School of Law where she teaches Gender and the Law among other subjects. She is also a senior partner at G.C. NYONGESA & CO. ADVOCATES where she works on family law issues and children's rights. She has served as vice chair of the Federation of Women Lawyers, a top women's rights organization in Kenya.

**In 2021, out of the seven seats in the Universities' Academic Staff Union (UASU) executive committee, two were won by women – you and another candidate. Can you tell us about challenges you face when dealing with equity for women in the union?**

The gender issue is a national debate in Kenya. To allow women to occupy positions of leadership is difficult. For example, the effort it takes to campaign puts women in a disadvantaged position as it involves travelling across 38 university campuses. If you have a family, you can't easily take a week off. Also, the patriarchal societies that exist in many regions aren't receptive to women in leadership positions.

There will always be a few men in our corner, but we need to reach out more so that more men buy into the idea of women being active in the union. Gender issues cannot be addressed without men on board. However, the debate is very thorny for men, and they don't understand women's lived realities. They might think that we want things on a silver platter, but that's not it at all. If you leave it to men, they tend to think everything's fine and won't advocate for women in the way that women would for themselves. It is only the women who can speak about their challenges and about what specifically affects them. They must be the ones to put their issues on the negotiating table.

**Speaking of negotiating, you're currently negotiating a collective agreement. What's happening with that?**

Yes, we gave our proposals to the employer. We have not received a proposal back from the employer, so we've gone to court to seek an order so that negotiations can commence. Negotiating at the tail end disadvantages our members as we are already in 2023 and the agreement goes until 2025.

**What are some long-term strategies for tackling gender imbalances so that trade unions are more equitable for women?**

I haven't been in the union for long, however, I'm striving to build relationships with strong organizations who have incorporated women in union leadership. Men can often feel threatened by women in leadership positions. These examples will allow men to witness how other unions are doing it without necessarily looking at it as a threat. We're also working on capacity building for our members related to recruiting young women. I would say that there's enhanced interest for women to serve in the union. We are not yet there, but we're doing our best to make sure the union is vibrant so that collectively we can begin to mobilize for our rights as university teachers.

Also, my female colleague has been in the union longer than I have and together we are looking at building a mentorship program so that she can pass on the knowledge she has to young women to

inspire them to run for positions. It's a question of reaching out and creating activities and opportunities for the members to participate more actively in the union. Funding is a problem though, and so new programs became a challenge because of a lack of resources.

Trade union movements can be a bit tricky for members. Some people think that if they get active in the trade union, then they may lose their job. They'd rather be members; however, when you expand the leadership, then you get more people actively participating. And in terms of leaders, I'm looking to understand the different skills we can employ as unionists to be effective in our service delivery.

**What initiatives are you currently working on?**

We need to speak to issues that affect young mothers, such as giving them an opportunity to study and not leave school. Young women may come to the university and marry, and then they often don't stay, whereas the young man who marries will continue to study. I am currently looking at how we can have a space within the university for young mothers to access childcare and come back to class, as bringing a baby to school isn't currently available to them. Some may object to this, but making it easier for them to feed their young ones and then return to class means there's a greater chance they'll stay in school. How do we take care of these young women now, so they become tomorrow's leaders? ■



**How do we take care of these young women now, so they become tomorrow's leaders?**





# Grace Nyongesa

Grace Nyongesa est présidente nationale du syndicat du personnel académique des universités du Kenya (UASU). Elle est chargée de cours à la faculté de droit de l'Université de Kisii où elle enseigne le genre et le droit, entre autres matières. Elle est également associée principale de G.C. NYONGESA & CO. ADVOCATES, où elle travaille sur des questions relatives au droit de la famille et aux droits de l'enfant. Elle a été vice-présidente de la fédération des avocates, une des principales organisations de défense des droits des femmes au Kenya.

**En 2021, sur les sept sièges du comité de direction de l'UASU, deux étaient occupés par des femmes, c'est-à-dire vous et une autre candidate. Pouvez-vous nous parler des défis que vous avez rencontrés en matière d'équité pour les femmes au sein du syndicat?**

La question de l'égalité des genres fait l'objet d'un débat national au Kenya. Il est difficile pour les femmes d'occuper des postes de direction. Par exemple, les efforts nécessaires pour faire campagne placent les femmes dans une position désavantageuse puisqu'elles doivent se déplacer sur 38 campus universitaires. Les femmes qui ont une famille ne peuvent pas facilement prendre une semaine de congé. En outre, les sociétés patriarcales qui existent dans de nombreuses régions ne sont pas réceptives à l'idée que des femmes puissent occuper des postes de direction.

Il y aura toujours quelques hommes dans notre camp, mais nous devons les sensibiliser encore davantage pour qu'un plus grand nombre d'entre eux acceptent l'idée que les femmes soient actives au sein du syndicat. Les questions de genre ne peuvent pas être abordées sans la participation des hommes. Cependant, le débat est très épineux pour les hommes et ils ne comprennent pas les réalités des femmes. Ils pensent peut-être que nous voulons être servies sur un plateau d'argent, mais ce n'est pas du tout le cas. Lorsque nous laissons les hommes s'en charger, ils ont tendance à penser

que tout va bien et ne défendent pas les femmes comme elles le feraient pour elles-mêmes. Seules les femmes peuvent parler de leurs difficultés et des enjeux qui les touchent spécifiquement. Ce sont elles qui doivent présenter leurs enjeux à la table de négociation.

**Parlant de négociation, vous négociez présentement une convention collective. Qu'en est-il?**

Oui, nous avons présenté nos demandes à l'employeur. Nous n'avons pas reçu la réponse de l'employeur alors nous avons saisi le tribunal afin d'obtenir une ordonnance permettant d'entamer les négociations. La négociation à la dernière minute désavantage nos membres: nous sommes déjà en 2023 et l'entente prend fin en 2025.

**Quelles sont les stratégies à long terme pour lutter contre les déséquilibres entre les genres afin que les syndicats soient plus équitables pour les femmes?**

Je ne suis pas syndiquée depuis très longtemps, mais je m'efforce d'établir des liens avec des organisations solides qui ont intégré les femmes dans les directions syndicales. Les hommes se sentent souvent menacés par les femmes occupant des postes de direction. Ces exemples permettront aux hommes de voir comment d'autres syndicats procèdent sans nécessairement y voir une menace.

Nous travaillons également au renforcement des capacités de nos membres en matière de recrutement de jeunes femmes. Je dirais qu'il y a un intérêt accru pour permettre aux femmes de servir au sein du syndicat. Nous n'en sommes pas encore là, mais nous faisons de notre mieux pour que le syndicat soit dynamique afin que nous puissions collectivement commencer à nous mobiliser pour défendre nos droits en tant que professeures universitaires.

Aussi, ma collègue est syndiquée depuis plus longtemps que moi et, ensemble, nous envisageons de mettre

en place un programme de mentorat afin qu'elle puisse transmettre ses connaissances à de jeunes femmes et les inciter à se porter candidates à divers postes. Il suffit de tendre la main et d'offrir des activités et des possibilités qui visent à encourager les membres à se mobiliser davantage au sein du syndicat. Le financement est toutefois un problème, et les nouveaux programmes sont devenus un défi en raison du manque de ressources.

Les mouvements syndicaux peuvent être un peu complexes pour les membres. Certains pensent qu'ils risquent de perdre leur emploi s'ils deviennent actifs au sein du syndicat. Ils préfèrent être de simples membres. Cependant, lorsque vous élargissez le rôle de leadership, les gens participent davantage. En ce qui concerne les dirigeantes et dirigeants, je cherche à comprendre les différentes compétences que nous pouvons utiliser en tant que syndicalistes pour être efficaces dans notre prestation de services.

**Sur quelles initiatives travaillez-vous actuellement?**

Nous devons aborder les enjeux qui touchent les jeunes mères, notamment en leur donnant la possibilité d'étudier et de ne pas quitter l'école. Les jeunes femmes entrent à l'université et se marient, mais souvent, elles ne restent pas, alors que les jeunes hommes qui se marient continuent d'étudier. J'évalue présentement la possibilité de créer un espace à l'université où les jeunes mères auraient accès à un service de garde qui leur permettrait de revenir en classe. Il n'est pas possible actuellement pour elles d'amener un bébé à l'école. Certaines personnes pourraient s'y opposer, mais en permettant aux femmes de nourrir plus facilement leurs enfants et de retourner ensuite en classe, nous augmentons les chances qu'elles restent à l'école. Comment pouvons-nous prendre soin de ces jeunes femmes aujourd'hui pour qu'elles deviennent les dirigeantes de demain? ■



Check out our **Equity Toolkit** online  
Consultez notre **trousse de l'équité** en ligne

**RESOURCES AND CASE STUDIES ON:**

Strengthening the Academic Staff Association • Equity Data  
Equitable Compensation • Equity in Appointments  
Academic Freedom and Equity • Glossary of Equity Terms  
And more!

**RESSOURCES ET ÉTUDES DE CAS SUR :**

Renforcement de l'association de personnel académique  
Données sur l'équité • Rémunération équitable  
Équité dans les nominations • Liberté académique et équité  
Glossaire des termes d'équité  
Et plus encore!



Learn more at: [caut.ca/equity-toolkit/](http://caut.ca/equity-toolkit/)  
En savoir davantage : [caut.ca/fr/equity-toolkit/](http://caut.ca/fr/equity-toolkit/)





**SAVE THE DATE**  
**RÉSERVEZ LES DATES**

**CONTRACT ACADEMIC  
STAFF CONFERENCE**

**OCTOBER 20 – 21, 2023**

VISIT **CAUT.CA** FOR MORE INFORMATION

**CONFÉRENCE DU PERSONNEL  
ACADÉMIQUE CONTRACTUEL**

**LES 20 ET 21 OCTOBRE 2023**

POUR EN SAVOIR PLUS, CONSULTEZ LE SITE **ACPPU.CA**



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

1953–2023  
In print 70 yrs | Publié depuis 70 ans  
ISSN 0007-7887