
Organizing for power in Canada's university sector: Lessons for academic staff associations

Larry Savage, Brock University **Susan Spronk**, University of Ottawa

Abstract

Introduction to the CAUT Journal special themed issue on organizing for power in Canada's university sector, lessons for academic staff associations.

Keywords academic staff associations

La version française suit.

Introduction

Organizing for power in Canada's university sector is becoming an urgent necessity rather than a strategic choice. Academic staff associations now confront intensified aggression at the bargaining table, deepening neoliberal restructuring, and a post-pandemic environment in which governments and university boards are increasingly willing to test the limits of collegial governance to impose concessionary agendas (Peetz et al., 2022; Savage & Ross, 2024). At the same time, there is remarkable experimentation and renewal underway: across the country, academic staff associations are adapting and extending the organizing model of unionism to broaden the base of the bargaining effort, develop new leaders, and win gains that would have seemed impossible a decade ago. This special issue brings together a range of scholars and academic staff association activists who are at the forefront of those efforts, offering concrete lessons in organizing for power that are grounded in recent contract struggles in Canada's university sector.

From service model to organizing model

Since their inception, academic staff associations have operated in a relatively comfortable and non-adversarial "service model" emphasizing the importance of professional expertise and technical bargaining skills (Heron, 2015; Ross & Savage, 2020). This guild-like mentality reflected both the institutional prestige of universities and the relative security of tenure-stream faculty, and it often produced a culture in which union work was delegated to a small cadre of officers who were expected to "deliver" acceptable settlements while the broader membership remained largely passive. The cumulative impact of austerity, corporatization, and government interference has exposed the limits of this approach, revealing that professional status offers little protection when university boards and governments are prepared to play hard ball, lock out, or simply out-organize academic workers ill-positioned to resist attacks on their terms and conditions of work (Ross et al., 2019; Gosine et al., 2021).

The organizing model that is gaining traction in Canada's university sector rests on a very different set of assumptions about where union power comes from. Rather than locating power in legal frameworks or expert negotiators, organizing approaches start from the premise that durable gains require broad, deep, and structured participation by the membership itself. Influenced in particular by Jane McAlevey's (2016) work on "deep organizing," academic staff associations are

increasingly investing in workplace mapping, structure tests, and supermajority strike mandates as core tools for building power before crisis moments hit. These practices do not reject professionalism, but they reorient it: technical expertise is put in service of member-driven strategy, and the goal of bargaining becomes not only to secure improvements in collective agreement language, but to leave the union stronger, more coherent, and more capable of collective action.

Organizing in a polarized political context

The shift towards organizing is unfolding against a backdrop of heightened political polarization and intensified attacks on universities as institutions. In Canada, as elsewhere, right-wing forces have mobilized moral panics around “wokeness,” academic freedom, and supposed ideological bias to justify closer state oversight of campus governance and to undermine the role of academic staff associations (Rahman & Hearn, 2025). Provincial governments have proposed or implemented measures that directly or indirectly undermine collegial governance, restrict the autonomy of senates, and defund long-standing academic programs that are deemed to be misaligned with market needs (OCUFA, 2025; Brownlee, 2015). These developments echo longer-term trends in which university administrations adopt corporate governance models, expand managerial layers, and increasingly treat academic staff as cost centres rather than central partners in the academic mission (Tudiver, 1999; Ross & Savage, 2021).

Innovations in bargaining as organizing

One of the central themes running through the contributions to this special issue is that collective bargaining itself can and must be reimagined as a site of organizing. Innovations documented in recent rounds of bargaining show how academic staff associations are moving beyond closed-door negotiations and low-information membership campaigns towards practices that treat every stage of bargaining as an opportunity to build member power. Workplace mapping, contract action teams, escalating structure tests, and transparent communications are no longer peripheral add-ons; they are becoming the backbone of effective bargaining strategies that seek to shift the balance of power between academic staff and university administrations and boards.

The benefits of this organizing model extend beyond the bargaining table. These efforts aim not only to secure stronger collective agreements but also to enhance the quality of education. Building on the mantra that our working conditions are our

students' learning conditions (Narain, 2024), academic staff associations that successfully organize are better positioned to defend high-quality education as a public good, closely linked to "the rights of students to learn and the rights of citizens to be informed" (Weingarten, 2024).

Overview of the special issue

The contributions to this volume were initially developed as part of a roundtable on organizing innovations in the university sector as part of the Canadian Committee on Labour History conference hosted by l'Université du Québec à Montréal in November 2025. While inspired by McAlevey's methods, the contributions are intentionally grounded in the practical experiences of academic staff associations across the country. Taken together, they offer a multi-faceted view of what it means to build worker power in universities today, spanning local case studies, tactical debates, and broader strategic frameworks. The articles speak to each other in productive ways: each provides insights into a particular site or method of organizing, while collectively they invite readers to think about how to weave these practices into coherent organizing strategies that can be adapted to diverse institutional contexts. What unites the contributions is a shared conviction that academic staff associations must consciously choose to organize for power. We hope these contributions will spark much-needed discussion about organizing methods with a view to inspiring academic staff association activists to build the organizing structures and capacities needed to not only resist concessions but deliver concrete wins.

References

- Brownlee, J. (2015). *Academia Inc.: How corporatization is transforming Canadian universities*. Fernwood Publishing.
- Gosine, K., Kristofferson, R., Skrubbeltrang, G., & Webber, M. (2021). "Assistant Professor with an Asterisk": Conflicting Tensions in the Workplace Experiences and Professional Identities of University Faculty on Fixed-Term Contracts. *Journal of Educational Thought*, 54(2), 123-156.
- Heron, C. (2015). From Deference to Defiance: the Evolution of Faculty Associations in Ontario. *Academic Matters*. <https://academicmatters.ca/from-deference-to-defiance-the-evolution-of-ontario-faculty-associations/>
- McAlevey, J. (2016). *No shortcuts: Organizing for power in the new gilded age*. Oxford University Press.
- Narain, N. (2024). How to reject a broken system. *Academic Matters*. <https://academicmatters.ca/how-to-reject-a-broken-system/>
- OCUFA (2025, June 5). OCUFA Concerned About Interference in University Governance and Distraction from Funding Crisis. <https://ocufa.on.ca/press-releases/ocufa-concerned-about-interference-in-university-governance-and-distraction-from-funding-crisis/>
- Peetz, D., O'Brady, S., Weststar, J., Coles, A., Baird, M., Cooper, R., Charlesworth, S., Pyman, A., Ressia, S., Strachan, G. & Troup, C. (2022). Control and insecurity in Australian and Canadian universities during the COVID-19 pandemic. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 77(2), 1-22.
- Rahman, M., & Hearn, A. (2025). Seeing Equity as Labour Justice. *CAUT Journal*.
- Ross, S., & Savage, L. (2020). Interunion conflict and the evolution of faculty unionism in Canada. *Studies in Political Economy*, 101(3), 208-229.
- Ross, S., & Savage, L. (2021). Work reorganization in the neoliberal university: A labour process perspective. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(4), 495-512.
- Ross, S., Savage, L., & Watson, J. (2019). University teachers and resistance in the neoliberal university. *Labor Studies Journal*, 45(3), 227-249.

Savage, L., & Ross, S. (2024, June 1). Academic staff associations and collegial governance. *CAUT Bulletin*. <https://www.caut.ca/bulletin/academic-staff-associations-and-collegial-governance/>

Tudiver, N. (1999). *Universities for sale: Resisting corporate control over Canadian higher education*. James Lorimer & Company.

Weingarten, R. (2024, March-April). Protecting academic freedom and our democracy: The role of faculty unions. *CAUT Bulletin*. <https://www.caut.ca/bulletin/protecting-academic-freedom-and-our-democracy-the-role-of-faculty-unions/>

Mobilisation pour le pouvoir dans le secteur universitaire canadien : les leçons à tirer pour les associations du personnel académique

Larry Savage, Université Brock Susan Spronk, Université d'Ottawa

Résumé

Introduction au numéro thématique spécial du *Journal de l'ACPPU* consacré à la mobilisation pour le pouvoir dans le secteur universitaire canadien; les leçons à tirer pour les associations de personnel académique.

Mots-clés associations de personnel académique

Introduction

La mobilisation pour le pouvoir dans le secteur universitaire canadien devient une nécessité urgente plutôt qu'un choix stratégique. Les associations de personnel académique sont désormais confrontées à une agressivité accrue à la table des négociations, à une restructuration néolibérale qui s'intensifie et à un contexte postpandémique dans lequel les gouvernements et les conseils d'administration des universités sont de plus en plus disposés à tester les limites de la gouvernance collégiale pour imposer des programmes de concessions (Peetz et al., 2022; Savage et Ross, 2024). Parallèlement, on assiste à une remarquable vague d'expérimentation et de renouveau : partout au pays, les associations de personnel académique adaptent et étendent le modèle d'organisation syndicale pour élargir la base des efforts de négociation, former de nouvelles dirigeantes et de nouveaux dirigeants et obtenir des avancées qui auraient semblé impossibles il y a dix ans. Ce numéro spécial rassemble un éventail de chercheuses, chercheurs, militantes et militants d'associations de personnel académique qui sont à l'avant-garde de ces efforts, offrant des enseignements concrets sur la mobilisation pour le pouvoir, fondés sur de récentes luttes contractuelles dans le secteur universitaire canadien.

Du modèle de service au modèle d'organisation

Depuis leur création, les associations de personnel académique ont fonctionné selon un « modèle de service » relativement confortable et non conflictuel, mettant l'accent sur l'importance de l'expertise professionnelle et des compétences techniques en matière de négociation (Heron, 2015; Ross et Savage, 2020). Cette mentalité de type corporatif, qui reflétait à la fois le prestige institutionnel des universités et la relative sécurité d'emploi des professeures et professeurs titulaires, a souvent donné naissance à une culture dans laquelle le travail syndical était confié à un petit groupe de responsables censés obtenir des accords acceptables, tandis que l'ensemble des membres restait largement passif. L'impact cumulé de l'austérité, de la privatisation et de l'ingérence gouvernementale a mis en évidence les limites de cette approche, révélant que le statut professionnel offre peu de protection lorsque les conseils d'administration des universités et les gouvernements sont prêts à jouer les durs, à recourir au lock-out ou simplement à prendre le dessus sur les travailleuses et travailleurs académiques mal placés pour résister aux attaques contre leurs conditions de travail (Ross et al., 2019; Gosine et al., 2021).

Le modèle d'organisation qui gagne du terrain dans le secteur universitaire canadien repose sur une conception très différente de ce qui constitue les leviers du pouvoir syndical. Plutôt que de situer le pouvoir dans les cadres juridiques ou chez des négociatrices et négociateurs experts, les approches d'organisation partent du principe que des acquis durables nécessitent une participation large, profonde et structurée des membres eux-mêmes. Influencées en particulier par les travaux de Jane McAlevey (2016) sur la « syndicalisation en profondeur », les associations de personnel académique investissent de plus en plus dans la cartographie des lieux de travail, les tests de structure et les mandats de grève à majorité qualifiée, qu'elles considèrent comme des outils essentiels pour renforcer leur pouvoir avant que des moments de crise ne surviennent. Ces pratiques ne rejettent pas le professionnalisme, mais elles le réorientent : l'expertise technique est mise au service d'une stratégie pilotée par les membres, et l'objectif de la négociation devient non seulement d'obtenir des améliorations dans le libellé de la convention collective, mais également de rendre le syndicat plus fort, plus cohérent et plus apte à l'action collective.

L'organisation dans un contexte politique polarisé

Ce virage vers l'organisation s'inscrit dans un contexte de polarisation politique accrue et d'attaques intensifiées contre les universités en tant qu'institutions. Au Canada, comme ailleurs, les forces de droite ont mobilisé des paniques morales autour de la culture « woke », de la liberté académique et un prétendu parti pris idéologique pour justifier une surveillance étatique plus étroite de la gouvernance des campus et pour saper le rôle des associations de personnel académique (Rahman et Hearn, 2025). Les gouvernements provinciaux ont proposé ou mis en œuvre des mesures qui compromettent directement ou indirectement la gouvernance collégiale, restreignent l'autonomie des sénats et privent de financement des programmes académiques de longue date jugés inadaptés aux besoins du marché (OCUFA, 2025; Brownlee, 2015). Ces évolutions font écho à des tendances à plus long terme dans lesquelles les administrations universitaires adoptent des modèles de gouvernance d'entreprise, élargissent les niveaux hiérarchiques et traitent de plus en plus le personnel académique comme des centres de coûts plutôt que comme des partenaires essentiels de la mission académique (Tudiver, 1999; Ross et Savage, 2021).

Les innovations dans la négociation en tant que moyens de mobilisation

L'un des thèmes centraux qui se dégage des contributions à ce numéro spécial est que la négociation collective elle-même peut et doit être repensée comme un lieu de mobilisation. Les innovations documentées lors des récentes séries de négociations montrent comment les associations de personnel académique s'éloignent des négociations à huis clos et des campagnes d'adhésion peu informatives pour s'orienter vers des pratiques qui considèrent chaque étape de la négociation comme une occasion de renforcer le pouvoir des membres. La cartographie des lieux de travail, les équipes d'action contractuelle, les tests de structure en escalade et les communications transparentes ne sont plus de simples compléments accessoires; ils deviennent la colonne vertébrale de stratégies de négociation efficaces qui visent à modifier l'équilibre des pouvoirs entre le personnel académique et les administrations et conseils d'administration universitaires.

Les avantages de ce modèle d'organisation s'étendent au-delà de la table de négociation. Ces efforts visent non seulement à conclure des conventions collectives plus robustes, mais également à améliorer la qualité de l'enseignement. S'appuyant sur le principe selon lequel nos conditions de travail déterminent les conditions d'apprentissage de nos étudiantes et étudiants (Narain, 2024), les associations de personnel académique qui parviennent à s'organiser efficacement sont mieux placées pour défendre une éducation de qualité en tant que bien public, indissociable « du droit des étudiantes et étudiants à apprendre et du droit des citoyennes et citoyens à être informés » (Weingarten, 2024).

Aperçu du numéro spécial

Les contributions à cette publication ont initialement été élaborées dans le cadre d'une table ronde sur les innovations en matière d'organisation dans le secteur universitaire, à l'occasion de la conférence du Comité canadien sur l'histoire du travail, qui s'est tenue à l'Université du Québec à Montréal en novembre 2025. Bien qu'inspirées par les méthodes de Jane McAlevey, ces contributions s'appuient délibérément sur des expériences concrètes des associations de personnel académique à travers le pays. Ensemble, elles offrent une vision multifacette de ce que signifie renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs dans les universités aujourd'hui, allant d'études de cas locales à des débats tactiques, en passant par des cadres stratégiques plus larges. Ces articles se complètent de manière constructive : chacun apporte un éclairage sur un lieu ou une méthode

d'organisation spécifique, tandis que, collectivement, ils invitent les lectrices et lecteurs à réfléchir à la manière d'intégrer ces pratiques dans des stratégies d'organisation cohérentes, adaptables à divers contextes institutionnels. Toutes ces contributions partagent la même conviction : les associations de personnel académique doivent choisir consciemment de s'organiser pour acquérir du pouvoir. Nous espérons que ces contributions susciteront un débat plus que nécessaire sur les méthodes d'organisation, dans le but d'inciter les militantes et militants des associations de personnel académique à mettre en place les structures et les capacités d'organisation requises, non seulement pour résister aux concessions, mais également pour remporter des victoires concrètes.

Références

Brownlee, J. (2015). *Academia Inc.: How corporatization is transforming Canadian universities*. Fernwood Publishing.

Gosine, K., Kristofferson, R., Skrubbeltrang, G., et Webber, M. (2021). "Assistant Professor with an Asterisk": Conflicting Tensions in the Workplace Experiences and Professional Identities of University Faculty on Fixed-Term Contracts. *Journal of Educational Thought*, 54(2), 123-156.

Heron, C. (2015). From Deference to Defiance: the Evolution of Faculty Associations in Ontario. *Academic Matters*. <https://academicmatters.ca/from-deference-to-defiance-the-evolution-of-ontario-faculty-associations/>

McAlevey, J. (2016). *No shortcuts: Organizing for power in the new gilded age*. Oxford University Press.

Narain, N. (2024). How to reject a broken system. *Academic Matters*. <https://academicmatters.ca/how-to-reject-a-broken-system/>

OCUFA (5 juin 2025). OCUFA Concerned About Interference in University Governance and Distraction from Funding Crisis. <https://ocufa.on.ca/press-releases/ocufa-concerned-about-interference-in-university-governance-and-distraction-from-funding-crisis/>

Peetz, D., O'Brady, S., Weststar, J., Coles, A., Baird, M., Cooper, R., Charlesworth, S., Pyman, A., Ressia, S., Strachan, G. et Troup, C. (2022). Control and insecurity in Australian and Canadian universities during the COVID-19 pandemic. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 77(2), 1-22.

Rahman, M., et Hearn, A. (2025). Interprétation de l'équité comme étant une justice en matière de travail. *Journal de l'ACPPU*.

Ross, S., et Savage, L. (2020). Interunion conflict and the evolution of faculty unionism in Canada. *Studies in Political Economy*, 101(3), 208-229.

Ross, S., et Savage, L. (2021). Work reorganization in the neoliberal university: A labour process perspective. *The Economic and Labour Relations Review*, 32(4), 495-512.

Ross, S., Savage, L., et Watson, J. (2019). University teachers and resistance in the neoliberal university. *Labor Studies Journal*, 45(3), 227-249.

Savage, L., et Ross. S. (1^{er} juin 2024). Les associations de personnel académique et la gouvernance collégiale. *Bulletin de l'ACPPU*. <https://www.caut.ca/bulletin/academic-staff-associations-and-collegial-governance/>

Tudiver, N. (1999). *Universities for sale: Resisting corporate control over Canadian higher education*. James Lorimer & Company.

Weingarten, R. (mars-avril 2024). Protéger la liberté académique et notre démocratie : le rôle des syndicats de personnel académique. *Bulletin de l'ACPPU*. <https://www.caut.ca/fr/bulletin/protoger-la-liberte-academique-et-notre-democratie-le-role-des-syndicats-de-personnel-academique/>