

Addressing Precarity in the Profession

A new ad hoc working group has emerged from Council discussions about employment prospects for historians. This Working Group on Precariously Employed and Non-Tenured Track Historians will be coordinated with, and integrated into, the “outreach” portfolio of the CHA. The working group reflects both continuing trends and changing economic realities for historians. In the former case, many historians have long been employed in a range of jobs in research, government, heritage, NGOs, and more. We recognize that those areas of employment may become more and more important to history PhDs as changes in post-secondary education have led to fewer full-time, permanent positions, a veritable shrinking of the university professoriate. This fact of life seems unassailable. As data taken from the Council of Ontario Universities, recently published on the CHA indicate, the percentage of teaching done by those with tenure-track jobs is barely a majority: “55% of courses and student enrolments are taught by full-time faculty members, ... At the undergraduate level... part-time instructors... teach 46% of students and 50% of courses.” *The increasing use of precarious labour in the university sector is only one factor reshaping the profession; another is the sad reality that many history departments are facing shrinkages as universities’ put fewer resources into the Humanities.*

This fact of life seems unassailable. As data taken from the Council of Ontario Universities, recently published on the CHA indicate, the percentage of teaching done by those with tenure-track jobs is barely a majority

What can the CHA do? Many of us deplore trends in the university sector but dealing with them is much harder. We certainly can advocate for a balanced university in which the Humanities and History are respected and replenished, as well as for secure rather than precarious positions. The latter has created a two-tier employment system, with those in part-time or ‘teaching only’ jobs less able to do research as they cope with intense workloads (and many continue to do research). Since many university-sector lobby groups, as well as our own unions have accepted this new ‘reality,’ advocacy feels like an uphill battle, but that is no reason not to continue to put forward our case.

La Question de la précarité dans la profession

Les nombreuses discussions qu’a tenu le Conseil d’administration de la SHC sur les perspectives d’emploi des historiens ont mené à la création d’un nouveau groupe de travail spécial. Ce groupe de travail sur les historiens en situation d’emploi précaire et ceux qui n’ont pas de poste menant à la permanence collaborera avec, et sera intégré au portefeuille « Rayonnement et partenariats » de la SHC. L’existence du groupe de travail reflète à la fois les tendances persistantes ainsi que les réalités économiques changeantes pour les historiens. Dans le premier cas, de nombreux historiens occupent depuis longtemps des postes de recherches ou diverses fonctions dans des organes gouvernementaux, des organismes du patrimoine, des ONG et autres institutions. Nous sommes conscients que ce genre d’emploi peut devenir de plus en plus chose commune pour les titulaires d’un doctorat en histoire car les changements dans l’enseignement postsecondaire ont entraîné une baisse du nombre de postes permanents à temps plein et une véritable diminution du professorat universitaire en général. Cet état de chose semble être une réalité incontestable. Comme l’indiquent les données tirées du rapport du Conseil des universités de l’Ontario publiées récemment par la SHC, « 55% des professeurs qui enseignent dans les universités ontariennes ont un poste menant à la permanence tandis qu’au premier cycle ... les instructeurs à temps partiel ... enseignent à 46% des étudiants et donnent 50% des cours. » L’utilisation croissante de la main-d’œuvre précaire dans le secteur universitaire n’est qu’un facteur qui réoriente la profession ; un autre est la triste réalité que de nombreux départements d’histoire font face à des contractions budgétaires alors que les universités consacrent moins de ressources aux sciences humaines.

Puisque de nombreux groupes de pression du secteur universitaire, ainsi que nos propres syndicats, ont accepté cette nouvelle « réalité », la bataille semble être d’autant plus difficile, mais ce n’est pas une raison pour ne pas continuer à faire valoir notre cause.

Que peut faire la SHC? Beaucoup d’entre nous déplorent les tendances dans le secteur universitaire, mais il est beaucoup plus difficile de remédier à celles-ci. Nous pouvons certainement plaider en faveur des sciences humaines et de l’Histoire pour qu’elles soient

A second set of initiatives the working group is pursuing involves facilitating discussion about, and fostering information sharing on the range of employment prospects available to historians outside of universities. We want to use existing networks, but also build new ones. Michel Duquet is using our members list to seek out contacts, and we are creating a LinkedIn site specifically for this purpose. We have also established initial links with historians working in the federal and some provincial governments. We will be working with them to develop strategies to ensure that historians' knowledge and skills are recognized in civil service hiring priorities and practices. Our aim is also to create a network of historians who can help mentor others looking for work, discuss the benefits of these jobs, and contribute to our outreach campaign. Having a list of resource people in public service available for people looking for advice has already proven beneficial to some historians seeking employment, and we need to build more of these links at the provincial level. If you can help, let us know.

Third, we are continuing our public campaign on the value of history degree. We began in December 2016 by creating a webpage entitled with a 'what can you do with a history degree' on our website, and our plan is to expand our discussion to 'historians are everywhere,' with profiles of historians at work in a multitude of areas, including information on the pathway to this employment. Providing some links on our website to other 'job advert websites' like that of the CSN-REC is also an option we are looking at. The CHA/SHC's *Becoming a Historian* booklet is currently being revised, and we hope to use it to facilitate discussion about the range of options for employment.

A panel on these issues is being organized by Alison Norman and Jean-Pierre Morin for this year's annual meeting, and we encourage those interested to attend. If you would like to be a contact person for our growing network of mentors, please contact Michel Duquet @ cha-shc@cha-shc.ca.

Joan Sangster
Past President
Canadian Historical Association

estimées et rétablies et préconiser les emplois sécuritaires plutôt que précaires dans les universités. Ces dernières ont créé un système d'emploi à deux vitesses, les personnes travaillant à temps partiel ou « enseignant seulement » étant moins aptes à faire de la recherche afin de composer avec une charge de travail intense (et beaucoup tentent tant bien que mal de faire de la recherche). Puisque de nombreux groupes de pression du secteur universitaire, ainsi que nos propres syndicats, ont accepté cette nouvelle « réalité », la bataille semble être d'autant plus difficile, mais ce n'est pas une raison pour ne pas continuer à faire valoir notre cause.

Le groupe de travail poursuit également une deuxième série d'initiatives qui consiste à faciliter la discussion et à favoriser le partage de renseignements sur l'éventail des perspectives d'emploi offertes aux historiens à l'extérieur du milieu universitaire. Nous voulons utiliser les réseaux de communication existants, mais aussi en ériger des nouveaux. Michel Duquet utilise notre liste de membres pour établir des contacts et nous avons créé un compte LinkedIn spécifiquement à cette fin. Nous avons également établi des liens préliminaires avec des historiens du gouvernement fédéral et de certains gouvernements provinciaux. Nous travaillerons avec eux pour élaborer des stratégies visant à faire en sorte que les connaissances et les compétences des historiens soient reconnues dans les priorités et les pratiques d'embauche de la fonction publique. Notre objectif est également de créer un réseau d'historiens qui puisse faciliter la recherche de travail, discuter des avantages de ces emplois et contribuer à notre campagne de sensibilisation. Une telle liste de personnes-ressources dans la fonction publique pour les personnes qui ont besoin de conseils s'est déjà révélée bénéfique pour certains historiens qui cherchent un emploi, et nous devons établir davantage de liens au niveau provincial. Vous pouvez nous aider ? Dites-le nous.

Troisièmement, nous poursuivons notre campagne publique sur la valeur d'un diplôme d'histoire. Nous avons créé une page Web intitulée « Que peut-on faire avec un diplôme d'histoire? » en décembre 2016, et notre plan est d'élargir la portée de notre discussion à « les historiens sont partout », avec des profils d'historiens qui œuvrent dans une grande diversité de domaines et des renseignements sur le meilleur moyen de s'y prendre pour obtenir ces emplois. L'affichage d'hyperliens vers des sites qui affichent des annonces d'emplois comme celui de la CSN-REC est également une option que nous examinons. La brochure *Devenir historien ou historienne* de la CHA/SHC est en cours de révision, et nous espérons l'utiliser pour faciliter la discussion sur la gamme d'options en matière d'emploi.

Alison Norman et Jean-Pierre Morin organisent un panel sur ces questions pour la réunion annuelle de cette année et nous encourageons les personnes intéressées à y assister. Si vous souhaitez être une personne-ressource pour notre réseau croissant de mentors, veuillez communiquer avec Michel Duquet @ cha-shc@cha-shc.ca.

Joan Sangster
Présidente sortante
Société historique du Canada