

Precarious Historians / Métier d'historien – emploi précaire

Precarious academic labour has recently garnered media attention, often portrayed as a 'new' phenomenon, a sign of a drastically different university in which the unassailable realities of funding cuts have led to a new cohort of chronically underemployed scholars. A *Globe and Mail* article, published Oct 1, largely took for granted the argument that permanent jobs, uniting teaching and research, are a thing of the past, and that undergraduate students may be better served by teaching-focused instructors (even though they have up to twice the workload). Tenured university professors are supposedly burrowed away in libraries, preoccupied with grants and publications, while contract and teaching-stream faculty provide the enriched teaching environment students need. We all know this to be a simplistic dichotomy.

The following two days, I attended a conference sponsored by Trent's union for part-time teachers, "Challenging Academic Precarity," at which participants from across Quebec and Ontario examined the history, current experiences, and possible solutions to precarity in the 'ivory tower.' A labour historian on the opening panel provided a much-needed global and national historical overview: precarious academic work is not the sudden invention of the last two decades, nor has it created an entirely separate "class" of workers. The short period of "Fordism" from 1945 to 1975 was more of a historical blip, or exception to longer economic and social trends, and the massive expansion of universities in the sixties led to expectations that permanent jobs in academe might be the hope for many scholars.

Since the late 1970s, however, this has not been true. Though precarious work is longstanding, we have witnessed its acceleration and intensification in universities, and its impact on many other areas of employment where public historians work. As student enrolments increased in universities, full-time faculty appointments did not keep pace. Faced with funding cuts, with a declining amount of our GDP going to higher education, the administrative solution has been in tune with neo-liberal ideas that have become thoroughly taken-for-granted as 'reality.' Universities dealt with the ongoing crisis of more students and fewer faculty by sub-dividing and intensifying work, offering little security and benefits, and of course, lower pay. Ironically, universities tell undergraduate students (with good reason) that a university education will serve them well in the workforce. Yet, we are employing fellow scholars with graduate degrees from the very same institutions to teach at bargain basement salaries.

How does this affect us as historians? As a professional association, the CHA/SHC may not be directly concerned

L'emploi précaire en milieu universitaire attire récemment l'attention des médias ; il y est souvent dépeint comme étant un phénomène « nouveau », une indication de la réalité irréfutable des compressions budgétaires dans les universités qui ont produit une nouvelle cohorte de chercheurs chroniquement sous-employés. Un article du *Globe and Mail*, publié le 1er octobre, accepte en grande partie l'idée que les emplois permanents, qui allient l'enseignement et la recherche, sont une chose du passé et que les étudiants de premier cycle peuvent être mieux servis par des enseignants qui ne font qu'enseigner (même si ceux-ci ont une charge de travail qui est fréquemment deux fois plus importante). Les professeurs qui ont obtenu leur permanence sont censés être occupés loin dans les bibliothèques, préoccupés par leurs subventions et leurs publications, tandis que les professeurs uniquement axés sur l'enseignement et les contractuels offrent un cadre axé sur l'enseignement dont les étudiants ont besoin. Nous savons tous que cela est une dichotomie simpliste.

Deux jours plus tard, j'ai assisté à un colloque parrainé par le syndicat des enseignants à temps partiel de l'Université Trent intitulé « Challenging Academic Precarity » au cours duquel les participants de partout au Québec et en Ontario ont examiné l'histoire, les réalités d'aujourd'hui et les solutions possibles à la précarité dans la « tour d'ivoire ». Un historien du travail sur le premier panel a donné un bref aperçu historique mondial et national dont on avait grand besoin : l'emploi précaire dans les universités n'est pas une invention des deux dernières décennies et il n'a pas non plus créé une « classe » totalement distincte de travailleurs. La courte période du « fordisme » entre 1945 à 1975 a plutôt été une anomalie historique ou une exception aux tendances économiques et sociales à plus long terme. L'expansion massive des universités dans les années soixante a plutôt produit des attentes d'emplois permanents parmi les chercheurs en milieu universitaire.

Cependant, les choses ont bien changé depuis la fin des années 1970. Bien que le travail précaire soit de longue date, nous avons été témoins de son accélération et de son intensification dans les universités et son impact se fait sentir dans de nombreux autres secteurs d'emploi où les historiens publics œuvrent. L'embauche de professeurs à temps plein n'a pas progressé au même rythme que l'augmentation du nombre d'élèves inscrits dans les universités. Faisant face aux coupures de financement alors que la portion de notre PIB consacrée à l'enseignement supérieur va en diminuant, la solution administrative concorde avec les idées néo-libérales qui sont désormais considérées comme étant une « réalité » qui va de soi. Les universités font face à la crise en cours où il y a plus d'étudiants et moins de professeurs, en divisant et en intensifiant le travail, offrant peu de sécurité et d'avantages sociaux et bien sûr, un salaire inférieur. Ironiquement, les universités disent aux étudiants de premier cycle (avec raison) que l'enseignement universitaire leur sera très utile dans le monde du travail. Toutefois, nous employons des collègues diplômés de ces mêmes institutions pour enseigner à des salaires dérisoires.

with our day-to-day workplace lives; those people working in the broad public sector have faculty associations and unions that bargain with our employers in matters of tenure, job security, promotion, work regulation, surveillance, measurement, intensity, and so on. Yet, the professional and the labour sides of our lives do intersect. When we debate what tenure and promotion standards might look like for the discipline, when we discuss new methods of teaching, when we discuss declining access to research funds, we are talking about our work lives.

As a profession, we should discuss what precarious labour means, first and foremost for our colleagues who do it, but also for undergraduate education, graduate students, the academy, and the broader sector of public history. Since many university history/humanities departments currently face enrolment issues and marginalization within the academy, more expendable, part-time work may be presented as the perfect 'solution.' I hope not. At the conference I heard many ideas floated, from one speaker recommending an end to tenure, to others urging the "civilization" of precarious work by improving working conditions and remuneration, to those urging a critical engagement with all levels of power and decision making, from the state down to faculty unions. Quebec colleagues spoke of 'consultation tables' where all their unions involved in post-secondary education work came together for discussion and collaboration. That seems to me a far more promising avenue than intensifying divisions between insecure and permanent workers, or even throwing in the towel entirely on the fight for permanent jobs, with teaching and research recognized as mutually necessary, not mutually exclusive.

We need to ask: what are the best possible working conditions for the production of high quality historical research, for the engagement of our students with history, for the creation of a future generations of historians, whether they work in the academy or not? How can the CHA/SHC, as a professional organization, foster a sense of community, encourage new ideas, work on common problems in a society increasingly characterized by a multi-tier workforce, and also increasingly preoccupied with creating hierarchies, not only between teachers and researchers, but also between 'differentiated' institutions and areas of work. I heard a good debate, but no definitive answers at the conference. I hope historians will engage in this debate, rather than accepting academic precarity as an unchangeable reality.

Joan Sangster
President
Canadian Historical Association

Comment cela affecte-t-il les historiens? À titre d'association professionnelle, la SHC/CHA n'est pas directement touchée par notre quotidien en milieu de travail ; les personnes qui travaillent dans le secteur public ont des associations professionnelles et syndicats qui négocient avec nos employeurs en matière de permanence, sécurité d'emploi, promotion, réglementation du travail, surveillance, mesure du travail, intensité et ainsi de suite. Pourtant, notre vie professionnelle et notre vie au travail sont interconnectées. Lorsque nous débattons de ce en quoi consisteraient les normes en matière de permanence et de promotion pour notre discipline, lorsque nous discutons de nouvelles méthodes d'enseignement, lorsque nous discutons de l'accès restreint aux fonds de recherche, nous parlons de nos vies au travail.

Nous devrions discuter en quoi consiste le travail précaire pour la profession, d'abord pour nos collègues qui sont dans cette situation, mais aussi pour les études de premier cycle, les étudiants des cycles supérieurs, la faculté et le secteur de l'histoire publique dans son ensemble. À un moment où de nombreux départements d'histoire / de sciences humaines sont présentement confrontés à une diminution dans le nombre d'étudiants inscrits et à une marginalisation au sein de leur université, le recours au travail à temps partiel peut sembler être la « solution » parfaite. J'espère que non. Lors du colloque, de nombreuses idées ont été avancées, d'un participant qui prônait de mettre un terme à la permanence, à d'autres qui exhortaient de « civiliser » le travail précaire en améliorant les conditions de travail et la rémunération, en passant par ceux qui préconisaient un engagement critique avec tous les niveaux de pouvoir et de prise de décision, de l'État aux syndicats de professeurs. Les collègues du Québec ont abordé le sujet de « tables de concertation » qui ont été mises sur pied où tous leurs syndicats impliqués dans le domaine de l'éducation post-secondaire se sont réunis pour conférer et collaborer. Cela me semble une avenue bien plus prometteuse que l'intensification des divisions entre les travailleurs précaires et permanents, ou même que d'abandonner la lutte pour les emplois permanents tout en convenant que l'enseignement et la recherche sont mutuellement essentielles et non pas mutuellement exclusives.

Nous devons nous demander : quelles sont les meilleures conditions de travail possibles pour la production de recherche historique de qualité supérieure, pour l'engagement de nos étudiants envers l'histoire, pour la création de générations futures d'historiens, qu'ils travaillent dans le milieu universitaire ou non? Comment la SHC / CHA peut-elle, à titre d'organisation professionnelle, favoriser un sentiment de communauté, encourager de nouvelles idées, résoudre les problèmes communs dans une société de plus en plus caractérisée par une main-d'œuvre à deux vitesses qui est de plus en plus préoccupée par la création de hiérarchies, non seulement entre les enseignants et les chercheurs, mais aussi entre les institutions « différenciées » et les domaines de travail. Le colloque auquel j'ai assisté a ouvert le débat mais n'a pas apporté de réponses définitives. J'espère que les historiens participeront à ce débat, plutôt que d'accepter l'emploi précaire comme étant une réalité immuable.

Joan Sangster
Présidente
Société historique du Canada