

## IL N'Y A PAS DE SOLIDARITÉ DANS UNE MÉRITOCRATIE :

### LA PRÉCARITÉ DANS LA PROFESSION D'HISTORIEN AU CANADA

Un rapport de Steven High, vice-président de la Société historique du Canada

1er mai 2021

*« Nous aimons tous profondément ce que nous faisons..... Cet amour nous est enlevé par nos institutions, nos employeurs et nos administrateurs. Il est utilisé pour nous exploiter chaque fois que nous faisons du travail supplémentaire ou que nous soutenons les étudiants que nous enseignons, que nous corrigeons correctement les travaux même si nous ne sommes pas assez payés pour le faire, ou que nous mettons au point un plan de cours juste comme il faut même si on ne nous a donné qu'une semaine pour le faire. » - Le Dr Jeremy Milloy, table ronde de la SHC, janvier 2021 (traduction de la version anglaise originale qui a été publiée sur [Active History](#))*

*« À tous les professeurs titulaires et non titulaires qui ont et n'ont pas encore signé la lettre : faites votre part et agissez. Vous bénéficiez d'un système qui exploite systématiquement le travail des instructeurs précaires et des étudiants diplômés. Vous pouvez penser que cela n'a rien à voir avec vous, mais c'est bien le cas. Vous pouvez vous tourner les pouces et dire que c'est le département, mais vous êtes le département. Vous pouvez dire que c'est l'administration, mais vous êtes l'administration. Vous avez le pouvoir et la sécurité d'emploi, et la capacité de faire de vrais changements dans la vie de tant de gens. C'est à vous de l'utiliser » - La Dre Andrea Eiding, table ronde de la SHC, mars 2021 (traduction de la version anglaise originale qui a été publiée sur [University Affairs](#))*

La Société historique du Canada doit reconnaître la précarité au sein de notre discipline pour ce qu'elle est : une forme de violence structurelle. Les structures « collégiales » au sein du monde universitaire engagent les professeurs à temps plein dans un système qui, sans nous être attribuable, est fondamentalement injuste et exploiteur.

Comme l'a montré Rob Nixon, la violence structurelle est une violence lente qui est normalisée à un tel point que beaucoup ne la reconnaissent même pas comme une violence. Le rejet de la précarité dans nos universités a été favorisé par l'idée corrosive que nous vivons et travaillons dans une méritocratie : les « meilleurs » candidats trouvent effectivement un emploi à temps plein. D'une part, l'intériorisation de l'idée de méritocratie a poussé de nombreux enseignants précaires et jeunes diplômés à la recherche d'un emploi à douter d'eux-mêmes. Si seulement ils avaient travaillé plus dur, publié plus, rencontré plus de gens : le

résultat aurait pu être différent. D'autre part, la pensée méritocratique a servi à reconforter les personnes qui sont dans une position enviable : elle a effectivement dépolitisé la précarité et rendu la violence structurelle presque invisible aux autres. Il n'y a pas de solidarité dans une méritocratie.

C'est pourquoi le [Precarious History Instructors Manifesto](#) a été si important - il a brisé le silence qui entoure la précarité dans notre profession et a exigé que les professeurs à temps plein, les directeurs de département et notre association professionnelle agissent.

## PROGRÈS À CE JOUR

Après avoir approuvé le Manifeste lors de notre assemblée générale annuelle de juin 2020, l'Exécutif et le Conseil d'administration de la SHC ont commencé à mettre en œuvre son plan d'action. Je peux citer six actions spécifiques :

- **DONNÉES** : Une nouvelle section sur les travailleurs précaires a été ajoutée à notre enquête auprès des directeurs de département, ce qui nous permettra de recueillir des données essentielles dans tout le pays. La section sur la précarité fera partie du sondage tous les trois ans à l'avenir (en plus des sections sur l'égalité, la diversité et l'inclusion ainsi que sur les étudiants diplômés), ce qui nous fournira des jalons sur une base régulière pour évaluer la situation et les progrès. Les questions sur la précarité sont les suivantes :
  - Au cours de l'année écoulée, quelle proportion des cours offerts dans votre département a été enseignée par :
    - des membres du corps professoral à temps plein (par exemple, professeurs titulaires, ceux en voie de titularisation, etc.) ;
    - des enseignants contractuels à temps plein (par exemple, les contrats d'un an en remplacement d'un congé sabbatique ou parental) ;
    - des chargés de cours à temps partiel ;
    - des étudiants au doctorat ou d'autres étudiants diplômés qui enseignent dans le cadre de leur programme ?

Pour les membres du corps professoral à temps plein

- dans quelle mesure ces membres du corps professoral de votre département enseignent-ils des cours « ajoutés »?

Pour les enseignants contractuels à temps partiel seulement

- Comment la charge d'enseignement qui leur est confiée se compare-t-elle à celle des professeurs titulaires ou en voie de titularisation ?
- Comment leur salaire se compare-t-il par rapport à celui d'une nouvelle embauche en voie de titularisation au département ?

Pour TOUS les enseignants contractuels (y compris les enseignants contractuels à temps plein/ou les chargés de cours)

- Ces enseignants sont-ils syndiqués dans votre département ? Si oui, quel est le nom de leur syndicat ? Ce syndicat est-il le même que celui qui représente les professeurs permanents ?
  - S'il n'y a pas de syndicat, votre département tient-il compte de l'ancienneté ou du droit de premier refus dans l'attribution des cours ?
  - Sont-ils éligibles aux fonds de développement professionnel ou aux concours internes de recherche ?
  - Ces enseignants ont-ils accès à un soutien à la recherche ?
  - Ces enseignants ont-ils accès au service de soutien aux conférences ?
  - Ces enseignants ont-ils accès au soutien à la notation d'examens au même niveau accordé aux membres du corps professoral à temps plein ?
  - Ces enseignants partagent-ils des bureaux et/ou l'équipement nécessaire à l'enseignement en ligne pendant les semestres où ils enseignent ?
  - Est-ce que ces enseignants figurent dans le site Web de votre département ?
  - Dans quelle mesure les enseignants non permanents de longue date sont-ils pris en compte dans la détermination des offres de cours ?
  - Existe-t-il un échelon permettant aux enseignants non permanents d'être promus à l'interne au rang de professeur permanent ?

*Autres questions*

- Quel est le montant approximatif qu'un chargé de cours reçoit par cours ?
- Les aides-enseignants et adjoints à la recherche sont-ils syndiqués dans votre département ? Si oui, quel est le nom de leur syndicat ? Ce syndicat est-il le même que celui qui représente les professeurs permanents ?
- Dans quelle mesure les étudiants diplômés, y compris les étudiants à la maîtrise et au doctorat du département, acquièrent-ils une expérience d'enseignement en enseignant des cours individuels ?
- Les aides-enseignants et adjoints à la recherche sont-ils syndiqués dans votre département ? Si oui, quel est le nom de leur syndicat ? Ce syndicat est-il le même que celui qui représente les professeurs permanents ?
- Dans quelle mesure les étudiants diplômés, y compris les étudiants à la maîtrise et au doctorat du département, acquièrent-ils une expérience d'enseignement en enseignant des cours individuels ?

Les informations recueillies dans le cadre du sondage de la SHC seront évaluées et partagées. Elles feront l'objet d'un article dans *Intersections* et seront présentées à la réunion des directeurs et directrices de département d'histoire.

- **IDENTIFICATION** : Nous n'identifions plus les présentateurs de notre réunion annuelle par leur affiliation institutionnelle.

- **FRAIS D'INSCRIPTION** : La SHC a supprimé les frais d'inscription à la réunion annuelle de cette année (maintenant reportée) pour les historiens en situation précaire et les étudiants. J'espère que cela suscitera une réévaluation à plus long terme de nos structures de frais, d'autant plus que les frais d'inscription au congrès sont très élevés. Les étudiants et les présentateurs en situation précaire qui participent à notre réunion annuelle devraient payer, tout au plus, une somme symbolique.
- **HONORAIRES** : Des honoraires ont été accordés aux historiens précaires qui présentaient des tables rondes disciplinaires de la SHC au cours de la dernière année, une pratique qui devrait se poursuivre.
- **PLAGIAT** : L'Exécutif de la SHC a mis à jour la politique du Fonds juridique de la SHC, qui a toujours couvert les cas de plagiat, afin de permettre un examen accéléré des demandes des membres et un mécanisme d'avancement du soutien financier dans les cas où le membre est en situation précaire. Nous avons également rendu le Fonds juridique plus visible sur notre site web. Il a été utilisé cette année pour la première fois depuis les années 1990.
- **REPRÉSENTATION** : Une proposition a été élaborée pour modifier nos règlements afin de garantir que les historiens précaires soient représentés au Conseil de la SHC et qu'ils reçoivent un soutien financier supplémentaire pour leur service à la profession.

## TROUVER UNE SOLUTION POLITIQUE AU PROBLÈME

C'est un début. Pour créer la volonté politique nécessaire à un véritable changement, la Société historique du Canada a organisé une série de tables rondes en trois parties sur la précarité afin d'éduquer nos membres sur les enjeux, de s'attaquer collectivement au problème et de reconnaître les façons dont beaucoup d'entre nous sont impliqués dans un système injuste. Il s'agissait d'une étape nécessaire pour politiser davantage la précarité au sein de la discipline. Fondamentalement, il s'agit d'un problème structurel plutôt que d'une sorte de défaillance individuelle. Il fait également partie d'une détérioration plus large des relations de travail dans les universités canadiennes.

À cette fin, la série de tables rondes a commencé par une nouvelle recherche entreprise par Chandra Pasma, du Syndicat canadien de la fonction publique, et auteur de [Contract U : Contract faculty appointments at Canadian universities](#) (2018) qui a partagé certaines des principales conclusions des données recueillies auprès de 78 universités canadiennes couvrant la période de 2008 à 2017. Il existe des données au niveau départemental pour 71 universités, vous pouvez probablement trouver des statistiques pour votre département d'histoire sur la [base de données du SCFP](#). Cette recherche nous permet de mieux comprendre l'ampleur et la portée du problème, en nous offrant un cadre politique à travers lequel nous puissions comprendre et parler de la précarité au sein de notre discipline.

De nombreux panélistes ont parlé de la nécessité pour les travailleurs précaires de s'organiser. Le problème fondamental de la précarité, selon le Dr Jeremy Milloy, n'est pas un problème d'offre et de demande ou un problème de formation, mais un problème de pouvoir, un problème d'exploitation. Le Dr David Tough nous a également encouragés à nous attaquer aux divisions structurelles au sein de nos départements et de notre profession qui rendent certaines personnes jetables ou invisibles. Le Dr Godefroy Desrosiers-Lauzon a mis en évidence les limites politiques de la création d'alliances, soulignant le besoin urgent de s'organiser de manière autonome. Les syndicats ont un siège à la table et font partie de la solution. L'histoire montre que l'action collective est le moteur du changement progressif.

La douleur, le mal, et oui, la colère, si puissamment communiqués par les travailleurs précaires lors des tables rondes proviennent des conditions matérielles de la précarité mais aussi d'un profond sentiment de trahison. La vie qu'ils mènent n'est pas celle dont ils avaient rêvée ou pour laquelle ils ont été formés. Et beaucoup d'entre eux ont subi des micro-agressions dégradantes qui n'ont fait qu'aggraver leur situation, les aliénant de leur département et de leur profession en général. Cela va du refus d'être indiqué comme enseignant sur les sites Internet de départements aux conseils « amicaux » donnés dans les couloirs, selon lesquels ils ne devraient pas parler de ces questions car cela pourrait nuire à leur carrière.

Le Dr Ian Mosby a vécu dans la précarité pendant 8 longues années jusqu'à ce qu'il obtienne un poste de titulaire. Les sentiments d'échec et d'inquiétude faisaient partie de son quotidien. Il en a fait les frais, tout comme les « cruautés subtiles » liées au fait qu'on lui demandait de créer de nouveaux plans de cours lorsqu'il postulait à un emploi. Pour sa part, Catherine Murton Stoehr a remis en question la normalisation de l'inégalité au travail. La « réduction des préjudices universitaires » n'a que trop tardé. Cependant, a-t-elle ajouté, « les problèmes concrets demandent de solutions tangibles ». Il existe également un sentiment d'isolement, les historiens précaires jonglant avec les contrats, souvent dans plus d'une institution. La Dre Stacey Zembrzycki a expliqué comment les instructeurs précaires de son département se sont organisés de manière informelle et ont ouvert une conversation indispensable au sein du département.

Quelle est la place des étudiants diplômés dans cette conversation sur la précarité ? C'est la question clé posée par Letitia Johnson, qui était la dernière intervenante de la dernière table ronde. Elle note que les systèmes de précarité sont présents dans les études supérieures, car certains étudiants sont financés, d'autres non, et certains étudiants diplômés sont poussés à travailler à temps partiel pendant leurs études. Les étudiants diplômés ne peuvent pas simplement être considérés comme un élément de second ordre.

Les membres du corps professoral à temps plein ont également parlé de façon émouvante, soulevant des idées concrètes sur ce que les départements et le corps professoral à temps plein pourraient faire. Laura Madokoro a fait remarquer que ces problèmes structurels massifs « exigent des solutions radicales ». Le besoin urgent de repenser les relations de pouvoir dans nos universités peut également être lié aux efforts plus larges (tels qu'ils sont) de décolonisation, comme l'a soulevé la Dre Crystal Fraser. S'adressant aux professeurs à temps plein présents, la Dre Tina Chen a demandé « quelles sont nos responsabilités » ? Lorsqu'elle a été engagée en 1999, elle était la seule personne de couleur dans son département. Cette situation a lentement changé, mais seulement après des années de lutte et de prise de décision explicite. Il y a des leçons à tirer de l'activisme antiraciste en matière d'alliance, mais il ne s'agit pas ici de parler au nom des autres. Son département a revu sa politique d'honoraires pour les conférenciers, décidant que les salariés ne devaient pas en recevoir et qu'ils soient verser aux historiens précaires. Catherine Laroche a également évoqué les défis supplémentaires auxquels sont confrontées les femmes dans le milieu universitaire et le fait que de nombreux travailleurs précaires sont des femmes. John Lutz a fait remarquer que l'association des professeurs à temps plein de son université a négocié la conversion de trois professeurs à temps partiel en professeurs permanents, dont un en histoire. L'embauche interne doit être déstigmatisée. Ces petites victoires comptent.

La Dre Janis Thiessen a également fait part de la façon dont le métier d'historien peut détruire votre santé. Il y a beaucoup de problèmes de santé dans son département, même parmi ceux qui sont titularisés. La Dre El Chenier a parlé de la valeur d'une éthique en matière de soin dans nos relations mutuelles. Il y a des limites à ce que nous pouvons faire en tant qu'association professionnelle. Mais il y a encore beaucoup de choses que nous pouvons nous engager à entreprendre, nous rappelle le Dr Harold Bérubé.

Je tiens à remercier tous les intervenants des tables rondes, ainsi que les trois présidents des webinaires (la Dre Shannon McSheffrey, la Dre Nancy Janovicek et le Dr Barrington Walker) d'avoir accepté de participer à ce qui était une conversation difficile mais nécessaire. La série de tables rondes a amené de nombreux professeurs à temps plein et d'autres personnes à lire le Manifeste pour la première fois ainsi que les autres ressources qui ont circulé, et a contribué aux efforts d'organisation des travailleurs précaires eux-mêmes. De nouvelles idées ont été conçues et deux présentations d'historiens précaires ont été publiées ultérieurement dans *Active History* et *University Affairs*. Environ 270 historiens ont assisté aux sessions de tables rondes en direct et 816 autres ont jusqu'à présent visionné les tables rondes sur notre chaîne Youtube. L'ensemble de ces chiffres est nettement supérieur aux 650 membres actuels de la SHC.

## **LES FORCES STRUCTURELLES À PRENDRE EN CONSIDÉRATION**

Il est important de reconnaître que le problème de la précarité chez les historiens, bien qu'il existe depuis longtemps, s'est aggravé au cours des dernières années. Les universités canadiennes ont connu des changements structurels massifs qui dépassent nos départements et même notre discipline. Le démantèlement de l'Université Laurentienne par le biais de la Loi fédérale sur les arrangements avec les créanciers des compagnies nous rappelle que même les professeurs « permanents » à temps plein sont vulnérables à l'assaut idéologique plus ample contre les sciences humaines et sociales. L'introduction de la métrique à la britannique représente une menace existentielle pour les universités canadiennes telles que nous les connaissons.

La crise de l'emploi en histoire a été alimentée par au moins cinq facteurs :

1. **LA TRANSITION VERS UN PERSONNEL À TEMPS PARTIEL/OCCASIONNEL** : On constate le passage de l'embauche de professeurs à temps plein vers l'emploi occasionnel et à temps partiel dans tout le pays, même si ce processus est inégal d'une université ou d'une région à l'autre. Ces différences méritent notre attention car elles suggèrent qu'un système à deux vitesses n'est pas inévitable. Notre travail de collecte de données nous aidera à dresser un tableau de la situation et à déterminer où concentrer nos efforts.
2. **DES HUMANITÉS QUI PERDENT LA COTE** : De nombreux départements d'histoire sont de plus en plus petits, le résultat, en partie, de la baisse des inscriptions, mais aussi parce que les universités investissent dans ce qui est rentable, brillant et nouveau. On assiste également à un assaut idéologique contre les humanités dans certaines provinces et à l'échelle internationale, où l'on a vu des programmes d'histoire complètement supprimés. Pourtant, certaines disciplines connexes ont réussi à s'en sortir mieux que l'histoire, voire à prospérer, dans ce nouvel environnement politique et institutionnel difficile. Nous devons nous demander pourquoi et ce que les départements d'histoire peuvent faire de plus pour se positionner et positionner nos étudiants. Nous devons également défendre la valeur sociétale d'une formation en histoire et des connaissances historiques

approfondies, aujourd'hui plus que jamais.

3. **UNE ÉVOLUTION VERS LA RECHERCHE INTERDISCIPLINAIRE** : Nous avons constaté une évolution vers des programmes interdisciplinaires et des nominations interdisciplinaires. Les historiens se retrouvent de plus en plus souvent employés dans d'autres départements. Je ne pense pas être représentatif, mais les anciens étudiants de doctorat et les boursiers postdoctoraux que j'ai supervisés ont trouvé des emplois menant à la permanence dans les domaines de la religion, des études sur les femmes, des études sur les conflits, des communications, des études culturelles, de la littérature, du théâtre et de l'histoire, ainsi que dans le secteur du patrimoine au sens large. Ceci dit, un certain nombre de nouveaux programmes d'histoire appliquée, tels que les études muséales ou en conservation, ont vu le jour en dehors de notre discipline. L'anthropologie a beaucoup mieux réussi à former ses étudiants pour qu'ils soient plus que des spécialistes de contenu. L'histoire publique, par contre, reste beaucoup moins développée au Canada qu'aux États-Unis, bien que cela change lentement. Nous devons repousser les limites de ce qu'est et peut faire un historien. Cela signifie repenser, ensemble, la formation de la prochaine génération d'étudiants diplômés. Comment nos doctorants pourraient-ils être mieux placés pour trouver un emploi ailleurs que dans les départements traditionnels d'histoire ou dans le secteur plus large du patrimoine ? Le nouveau doctorat en histoire publique de Carleton est un modèle, mais en existe-t-il d'autres ?
4. **MOINS D'EMPLOIS EN HISTOIRE CANADIENNE/EUROPEENNE** : Au cours des deux dernières décennies, les départements d'histoire ont cessé d'embaucher des canadianistes et des européenistes au même niveau qu'auparavant. Cela fait partie d'une réorientation attendue depuis longtemps vers une histoire plus globale et moins eurocentrique. Il y a également plus d'affectations transnationales ou thématiques. Comment pouvons-nous préparer nos étudiants, surtout en histoire canadienne, à travailler dans des cadres transnationaux ou mondiaux d'interprétation historique et de production de connaissances ?
5. **DÉGRADATION DU DOCTORAT CANADIEN** : Nous devons nous attaquer à l'embauche fréquente de non Canadiens pour les postes annoncés dans les départements d'histoire des universités canadiennes et à la dévalorisation des diplômes canadiens qui en découle. Dans de tels cas, les règles d'immigration canadiennes exigent que les départements fassent valoir qu'il n'y a « aucun Canadien qualifié » disponible. Cela est invraisemblable, étant donné la morosité du marché du travail au Canada. Les listes restreintes de candidats qui sont tout non Canadiens ne sont pas rares. Il semble que l'idée selon laquelle les professeurs des écoles de la Ivy League aux États-Unis sont de meilleurs historiens que ceux formés dans les universités canadiennes persiste. Un certain prestige départemental est également attaché à l'embauche de professeurs issus de l'élite américaine, britannique ou française. Cela soulève la question de savoir pourquoi tant d'historiens ont une si mauvaise opinion des historiens formés au Canada ? Risquons-nous de reléguer les professeurs formés au Canada à un deuxième niveau d'emploi précaire ? Nous devons avoir une conversation à ce sujet. Ce ne sera pas facile, car cette question peut être polarisante et personne ne veut ériger des barrières à la connaissance et à l'excellence pour le simple plaisir de le faire. Mais c'est un sujet tabou qui veut dire qu'un grand nombre des quelques nouveaux postes menant à la permanence

annoncés en histoire sont attribués à des non Canadiens.

## **ALORS, QUE FAIT-ON MAINTENANT ?**

La Société historique du Canada et ses membres doivent continuer à mettre en œuvre les points d'action du Manifeste. En plus des actions déjà entreprises par la SHC (voir ci-dessus), il est proposé que nous entreprenions cinq autres actions (organisées en dix motions) qui reposent sur ces fondements :

- **ÉLABORER** un ensemble de meilleures pratiques à l'intention des directeurs de département qui pourraient faire partie d'une trousse d'orientation et peut-être d'un webinaire. Le Manifeste identifie un certain nombre de mesures tangibles que les départements peuvent prendre :
  - Préparer le calendrier des cours en concert avec les instructeurs à temps partiel.
  - Identifier les possibilités d'améliorer les conditions de travail des professeurs contractuels.
  - Tenir compte des professeurs contractuels dans les priorités d'embauche pour les postes menant à la permanence.
  - Intégrer les professeurs contractuels aux structures de gouvernance des départements et trouver des moyens de les rémunérer.
  - Limiter ce qui est demandé dans les dossiers de candidature préliminaires et éviter de demander aux candidats de produire de nouveaux documents.
  - Suivre ce qu'il advient des doctorants après l'obtention de leur diplôme.
  - S'assurer que les professeurs contractuels figurent sur les pages Web du département.
  - Trouver d'autres moyens de soutenir les professeurs contractuels.
  - Défendre les intérêts des professeurs contractuels auprès de l'administration et des syndicats de professeurs.
  - Rémunérer les étudiants et les contractuels qui sont conférenciers invités.
- **ÉDUIQUER** les membres sur les structures d'inégalité au sein de la profession par le biais d'articles réguliers dans *Intersections*, de tables rondes et d'autres formats. D'autres idées continueront d'être générées dans les années à venir.
- **REPENSER** la formation des étudiants à la maîtrise et au doctorat en histoire.
- **DÉFENDRE** la valeur d'une formation en histoire et des connaissances historiques ainsi que l'excellence des programmes de doctorat canadiens.
- **APPUYER** les efforts collectifs des travailleurs précaires de s'organiser et promouvoir une plus grande accessibilité au sein de la SHC.

Il est temps de passer à l'action.

### **Voici les motions qui ont été approuvées par le Conseil d'administration de la SHC depuis la publication du rapport :**

La SHC formera un comité de trois membres, dont au moins un instructeur à temps partiel ou occasionnel (qui recevrait des honoraires), qui préparera un document identifiant les meilleures pratiques pour les



directeurs de département sur les questions de précarité. Une fois approuvé par le Conseil d'administration de la SHC, ce document sera combiné avec les dernières données de notre enquête et constituera la base d'une trousse d'orientation et d'un webinaire pour les directeurs de département. La formation des nouveaux directeurs de département doit aller au-delà des listes, ils doivent être orientés sur ces questions et entendre les voix des historiens précaires. La trousse d'orientation de la SHC pourrait inclure une courte histoire numérique centrée sur les expériences des travailleurs précaires eux-mêmes (avec leur permission et leur collaboration bien sûr).

La SHC réservera une place régulière dans *Intersections* consacré aux questions de précarité, y compris les dernières données du sondage auprès des directeurs de département.

La SHC établira la pratique d'octroyer des honoraires aux étudiants diplômés et aux travailleurs précaires qui sont auteurs de textes sollicités pour les blogues et le magazine de la SHC.

La Société historique du Canada mettra sur pied un groupe de travail de cinq membres de la SHC sur la formation des diplômés en histoire au 21<sup>e</sup> siècle, avec un mandat d'un an pour évaluer et fournir des conseils sur l'avenir de la formation des diplômés en histoire au Canada. L'un des cinq membres sera un étudiant diplômé nommé par le comité des étudiants diplômés de la SHC (et recevra un petit honoraire). Le groupe de travail sollicitera des soumissions écrites et organisera une série de tables rondes publiques ouvertes aux membres, qui aboutiront à un rapport écrit. Les points saillants du rapport seront publiés dans *Intersections* et une session spéciale sera organisée lors de notre réunion annuelle.

La SHC lancera une campagne de publicité centrée sur la valeur d'une formation en histoire et des connaissances historiques. Cette campagne consisterait à rédiger des articles d'opinion et à accorder des entrevues aux médias. Un membre du Conseil se verrait confier ce portefeuille et agirait à titre de coordonnateur de la campagne.

La SHC reconnaît qu'en période de crise de l'emploi pour les titulaires de doctorat en histoire, il est souvent intenable de prétendre qu'il n'y a pas de Canadiens ou d'immigrants reçus « qualifiés » pour des postes menant à la permanence en histoire. Nous demandons au président de la SHC d'entreprendre une recherche qui servira de base à la défense de cette question.

La SHC encourage le Conseil de recherches en sciences humaines à ajuster sa politique de frais admissibles afin que les chercheurs précaires qui n'ont pas d'emploi à temps plein deviennent admissibles à se verser un salaire en tant que bénéficiaires de subventions (tout comme les boursiers postdoctoraux).

La Société historique du Canada croit que les chargés de cours à temps partiel et occasionnels ainsi que les aides-enseignants devraient être syndiqués. Nos membres devraient donc appuyer les efforts des travailleurs précaires et des étudiants diplômés pour se syndiquer ainsi que dans leur lutte continue pour améliorer les salaires et les conditions de travail.

La Société historique du Canada invite les historiens précaires à former un comité associé à la Société s'ils le souhaitent.

Le frais de la SHC pour notre réunion annuelle pour les étudiants diplômés et les membres précaires seront fixés à un quart de ceux demandés aux membres réguliers.