

Equity, Diversity, and Inclusivity: New Initiatives in the CHA Équité, diversité, inclusivité : nouvelles initiatives à la SHC

by / par Tina Mai Chen

In November 2008, the CHA established a standing committee on Equity and Diversity. The committee aims:

1. To promote and support equity and diversity in the historical profession;
2. To undertake initiatives to further equity and diversity within the CHA and in the historical profession;
3. To facilitate national-level data collection on equity and diversity in the historical profession in Canada;
4. To promote public awareness of equity and diversity issues as related to the historical profession.

The Committee's first initiative was to request that Department Chairs provide more detailed information about department composition in their annual reporting to the CHA. We requested that for the 2010 Department Chairs meeting held at the CHA annual meeting that information on department composition be broken down according to the following equity and diversity categories: the designated categories of the Federal Contractors Program (women, visible minorities, peoples with disabilities, aboriginal persons) as well as Francophone and LGBTTTQ. The response rate was strong, with 34 schools reporting. Some of the larger departments, however, did not provide any data; and information from Francophone institutions was limited with 2 Francophone universities and 1 bilingual institution reporting.

I would like to take this opportunity to share a few remarks on the parameters of data collection on equity and diversity by the CHA, followed by summary analysis of the 2010 data.

The collection of equity and diversity data is, in itself, an important step in promoting equity, diversity, and inclusivity. The information acts as a diagnostic through which we can identify issues related to representation that will benefit from further research and analysis. It will also allow us to provide a basis for longitudinal study of equity and diversity. As historians we know that data collection and the statistics generated are never perfect. Moreover, we know data collection can — and has been — used as a method of control, objectification, and governance. Yet, the absence of data and refusal to recognize difference in the record also effects erasure and silence. As such, the collection of data in this instance is as much about signaling the desire to envision the historical profession and CHA through the lens of diversity as it is about ensuring that we have the necessary information to understand the issues. Through collection of equity and diversity data we seek, one, to acknowledge that those working in the field of history are not homogeneous and, two, to work toward ways to understand and address the structural conditions of

En novembre 2008, la SHC a établi un comité permanent sur l'équité et la diversité. Le comité vise à :

1. promouvoir et à soutenir l'équité et la diversité au sein de la profession d'historien;
2. entreprendre des initiatives ayant pour but de favoriser l'équité et la diversité au sein de la SHC et de la profession d'historien;
3. faciliter la collecte de données à l'échelon national sur l'équité et la diversité au sein de la profession d'historien au Canada;
4. sensibiliser le public aux enjeux liés à l'équité et la diversité qui touchent la profession d'historien.

La première initiative du comité consistait à demander aux directeurs des départements de fournir de l'information plus détaillée sur la composition de leur corps professoral dans le rapport annuel qu'ils remettent à la SHC. La réunion des directeurs des départements de 2010 a été tenue à la réunion annuelle de la SHC. Nous avons demandé que l'information soit alors présentée en fonction des catégories liées à l'équité et la diversité suivantes : les groupes désignés du Programme de contrats fédéraux (femmes, membres des minorités visibles, personnes handicapées, autochtones), les francophones et les LGBTTTQ. Le taux de réponse s'est révélé important : 34 départements ont soumis un rapport. Toutefois, quelques départements parmi les plus grands n'ont fourni aucune donnée et, parmi les établissements francophones, deux universités francophones et un établissement bilingue seulement ont communiqué de l'information.

J'aimerais profiter de l'occasion pour faire part de quelques remarques en ce qui concerne les paramètres se rattachant à la collecte de données sur l'équité et la diversité qu'effectue la SHC, ainsi que présenter une analyse sommaire des données de 2010.

La cueillette de données sur l'équité et la diversité est en soi une étape importante dans la mise en valeur de l'équité, de la diversité et de l'inclusivité. En effet, l'information sert de diagnostic pour déterminer les enjeux liés à la représentation, enjeux qui par la suite feront l'objet de recherche et d'analyse. Elle nous permettra également de fournir une base pour mener une étude longitudinale sur l'équité et la diversité. En tant qu'historiens, nous savons que la cueillette de données et que les statistiques qui en découlent ne sont jamais parfaites. En outre, nous savons que les données peuvent être utilisées (et l'ont déjà été) comme moyen de contrôle, d'objectification et de

inequality and under-representation that are part of the historical profession.

The committee has consulted with representatives from a number of institutions regarding the ethics and protocols of equity and diversity data collection. We are very sensitive to issues of confidentiality and privacy; as well as the question of who should supply Department level data to the CHA. Many of these points will be addressed in future updates. As a first step toward addressing concerns raised, we note the following: equity and diversity data will be presented in aggregate form to protect the identity of individuals; the data is for the use of the CHA and its members; equity and diversity data used for organizational and administrative purposes does not require research ethics approval (even if other individuals or institutions may later use it for research purposes); all information collected is voluntary and based on self-identification.

Data Summary

In 2010, 34 History Departments in Canada reported. According to the data collected, faculty composition is as follows:

- Full-time faculty (ranks include instructor, assistant, associate, and full professor. Total: 604): 36% female; 0.8% persons with disabilities; 0.1% Aboriginal; 8% visible minority; 5% Francophone; 3% LGBTTTQ
- New Hires in 2009 (total: 24): 50% female; 12.5% Francophone; 8% visible minority
- Part-time instructors (total: 250): 47% female; 7.2% Francophone; 3.6% visible minority; 1.2% LGBTTTQ; 0.8% Aboriginal

This is the first year of data collection. The following points are for consideration and to indicate issues that we hope to follow:

- Percentage of women at full professor rank is 23%; associate professor 44%; and assistant professor 39%. The smaller percentage of women at the assistant professor level compared to associate level may reflect shifts in hiring trends over the last 5 years.
- Women account for 36% of full-time instructors but 47% of part-time instructors.
- Francophone representation across ranks suggests greater representation of Francophone historians in recent hiring for reporting departments. Francophone representation at full professor and associate professor ranks is 4%, while at assistant professor rank it is 11%. The small number of Departments from Francophone universities who responded also points to the need for greater integration of Francophone universities into the CHA.

gouvernance. Cependant, l'absence de données et le refus de reconnaître les écarts dans les documents aboutissent également à l'effacement et au silence. Ainsi, la cueillette de données sur l'équité et la diversité exprime à la fois le désir de considérer la profession d'historien et la SHC dans l'optique de la diversité, et le besoin d'assurer que nous possédons l'information nécessaire pour comprendre les enjeux. Nous cherchons premièrement à reconnaître que ceux qui œuvrent dans le domaine de l'histoire ne forment pas un groupe homogène et, deuxièmement, à trouver des moyens pour comprendre et traiter les conditions structurelles de l'inégalité et de la sous-représentation qui sous-tendent en partie de la profession d'historien.

Le comité a consulté des représentants de plusieurs établissements en ce qui concerne l'éthique et les protocoles relatifs à la collecte de données sur l'équité et la diversité. Nous sommes très soucieux de respecter la confidentialité et la vie privée ainsi que de bien déterminer qui devrait fournir les données à l'échelon des départements à la SHC. Plusieurs de ces points seront abordés dans des bulletins ultérieurs. Toutefois, voici ce que nous notons dans un premier temps en vue de répondre aux préoccupations qui ont été soulevées : les données seront présentées de façon générale de manière à protéger l'identité des répondants; seuls la SHC et ses membres pourront se servir des données; les données utilisées à des fins organisationnelles et administratives ne requièrent pas d'approbation d'éthique pour la recherche (même s'il est possible que d'autres personnes ou établissements les utilisent plus tard pour des besoins de recherche); toute l'information recueillie est volontaire et repose sur l'auto-identification.

Résumé des données

En 2010, 34 départements d'histoire au Canada ont fourni de l'information. Voici, selon les données recueillies, la composition du corps professoral :

- Professeurs à temps plein (incluant les rangs de chargé de cours, de professeur adjoint, de professeur agrégé et de professeur titulaire. Total : 604) : 36 % femmes; 0,8 % personnes handicapées; 0,1 % autochtones; 8 % minorité visible; 5 % francophones; 3 % LGBTTTQ;
- Embauches en 2009 (total : 24) : 50 % femmes; 12,5 % francophones; 8 % minorité visible;
- Chargés de cours à temps partiel (total : 250) : 47 % femmes; 7,2 % francophones; 3,6 % minorité visible; 1,2 % LGBTTTQ; 0,8 % autochtones.

Il s'agit de la première année de collecte de données. Les points suivants sont à l'étude et indiquent les questions que nous espérons traiter :

- Le pourcentage des femmes occupant un poste de professeur titulaire atteint 23 %; de professeur agrégé,

- Visible minority representation increases steadily across ranks and suggests a pattern of more inclusive hiring. Visible minorities at full professor 5%; associate professor 9%; assistant professor 12%.
- Persons with disabilities, Aboriginal persons, and LGBTTTQ may all be under-reported. Regardless, these groups are underrepresented in history departments in Canada.

Data collection, of course, is only one component of an ongoing process through which equity, diversity, and inclusivity become valued as essential to the historical profession and being a historian in Canada. We welcome participation of all those interested in the work of this committee and we hope that you will provide the committee with feedback and suggestions for future initiatives.

CHA Equity and Diversity Committee Members
Tina Chen (Chair), University of Manitoba
Elaine Naylor, Mount Allison University
Lisa Dillon, Université de Montréal



44 %; et de professeur adjoint, 39 %. Le fait qu'il y ait moins de femmes au rang de professeur adjoint qu'au rang de professeur agrégé pourrait refléter des changements dans les tendances d'embauche survenus au cours des cinq dernières années.

- Les femmes représentent 36 % des chargés de cours à temps plein contre 47 % des chargés de cours à temps partiel.
- On constate que la proportion des historiens francophones qui ont été embauchés dans les départements ayant transmis des données a augmenté au cours des dernières années pour tous les rangs. La représentation francophone aux rangs de professeur titulaire et de professeur agrégé s'établit à 4 %, alors que le pourcentage de professeurs adjoints est de 11 %. De plus, les quelques départements d'universités francophones qui ont répondu souligne le besoin d'accroître l'intégration des universités francophones à la SHC.
- La représentation des minorités visibles augmente de façon constante dans tous les rangs et suggère par le fait même des habitudes d'embauche plus inclusives. La proportion des minorités visibles comme professeur titulaire est de 5 %; professeur agrégé, 9 %; professeur adjoint, 12 %.
- L'information relative au nombre de personnes handicapées, d'autochtones et de LGBTTTQ est peut-être déficiente. Sans tenir compte de cela, on remarque que ces groupes sont sous-représentés dans les départements d'histoire au Canada.

La collecte de données ne représente bien sûr qu'une étape d'un long processus grâce auquel l'équité, la diversité et l'inclusivité deviennent essentielles à la profession d'historien et au fait d'être historien au Canada. Nous encourageons tous ceux qui s'intéressent au travail du comité à participer et nous espérons que vous lui ferez part de votre rétroaction et de vos suggestions afin de faciliter les initiatives à venir.

Membres du comité sur l'équité et la diversité de la SHC
Tina Chen (présidente), Université du Manitoba
Elaine Naylor, Université Mount Allison
Lisa Dillon, Université de Montréal