

Reading the Royal Historical Society's 2018 Report

During the year of their one hundred and fiftieth anniversary, Britain's Royal Historical Society's [RHS] released a substantial investigation into the state of race, ethnicity and equality in academic history in the United Kingdom. Authored by Hannah Arkinson, Suzanne Bardgett, Adam Budd, RHS president Margot Finn, Christopher Kissane, Sadiya Querishi, Jonathan Saha, John Sibdon, and Sujit Sivasundaram and based on surveys and interviews with 700 UK-based historians, the report detailed how the staff and students in UK university History departments amid a moment of enormous demographic and intellectual change remained overwhelmingly and markedly white and how racialized – here defined as Black and Minority Ethnic (BME) – scholars and students in History departments had “disproportionately negative experience of teaching, training and employment.” The RHS report concludes that addressing these and related issues is both “essential for the health of the discipline” and to “enhance public understandings of the past.”¹ As the one hundredth anniversary of the Canadian Historical Association / Société historique du Canada in 2022 nears, it is worth reflecting on the RHS report and its implications for the discipline of history in Canada.

For a self-study of a venerable scholarly organization, the *Race, Ethnicity & Equity in UK History* report received significant public attention and discussion. “History is too white, claim academics,” summarized the (London) *Times*.² In the *Guardian*, Historian David Olusoga called the report's findings “bleak but hardly unexpected.” “With so few BME staff in our history departments and with curriculums that, though changing, have been slow to do so, many black students reject

¹ Hannah Arkinson, Suzanne Bardgett, Adam Budd, Margot Finn, Christopher Kissane, Sadiya Querishi, Jonathan Saha, John Sibdon and Sujit Sivasundaram, *Race, Ethnicity & Equality in UK History: A Report and Resource for Change* (London, Royal Historical Society, 2018) 7, found at <https://royalhistsoc.org/racereport/>, accessed 22 February 2019.

² Nicola Woolcock, “History is too white, claim academics,” *The Times*, 18 October 2018. For more coverage, see <https://royalhistsoc.org/media-coverage-of-race-report/> and Jonathan Saha, “The RHS Race, Ethnicity & Equity Report: A Response to Critics,” *History Workshop*, 30 October 2018, accessed at <http://www.historyworkshop.org.uk/the-rhs-race-ethnicity-equality-report-a-response-to-critics/>, 1 March 2019.

Lecture du rapport 2018 de la Royal Historical Society

Durant l'année de leur cent cinquantième anniversaire, la Royal Historical Society [RHS] de Grande-Bretagne a publié une enquête approfondie sur l'état de la race, de l'ethnicité et de l'égalité dans les départements d'histoire d'universités au Royaume-Uni. Rédigé par Hannah Arkinson, Suzanne Bardgett, Adam Budd, Margot Finn, présidente de l'RHS, Christopher Kissane, Sadiya Querishi, Jonathan Saha, John Sibdon et Sujit Sivasundaram à partir de sondages et d'entrevues avec 700 historiens du Royaume-Uni, le rapport explique en détail comment le personnel et les étudiants des départements d'histoire d'universités au Royaume-Uni, dans un contexte d'énorme changement démographique et intellectuel, sont demeurés majoritairement et explicitement blancs, et comment les universitaires et les étudiants racialisés des départements d'histoire - ici définis comme des Noirs et des minorités ethniques (NME) - avaient « une expérience négative disproportionnée d'enseignement, de formation et de travail. » Le rapport de la RHS conclut qu'il est à la fois « essentiel pour le bien-être de la discipline » et pour « améliorer la compréhension du passé par le public »¹ de s'interroger sur ces questions et toutes autres questions connexes. À l'approche du centième anniversaire de la Canadian Historical Association / Société historique du Canada en 2022, il convient de réfléchir au rapport de la RHS et à ses implications pour la discipline de l'histoire au Canada.

Le rapport *Race, Ethnicity & Equity in UK History*, autoanalyse d'une vénérable organisation savante, a fait l'objet d'une attention et d'une discussion publiques importantes. « L'histoire est trop blanche, affirment les universitaires » résume le (London) *Times*.² Dans le *Guardian*, l'historien David Olusoga a qualifié les conclusions du rapport de « tristes mais guère surprenantes ». « Avec si peu d'employés NME dans nos départements d'histoire et avec des programmes qui, même s'ils s'adaptent, ont été lents à le faire, beaucoup d'étudiants noirs rejettent l'histoire comme une

¹ Hannah Arkinson, Suzanne Bardgett, Adam Budd, Margot Finn, Christopher Kissane, Sadiya Querishi, Jonathan Saha, John Sibdon et Sujit Sivasundaram, *Race, Ethnicity & Equality in UK History: A Report and Resource for Change* (London, Royal Historical Society, 2018) 7, consulté au <https://royalhistsoc.org/racereport/>, consulté le 22 février 2019.

² Nicola Woolcock, “History is too white, claim academics,” *The Times*, 18 octobre 2018. Pour plus de renseignements sur la couverture médiatique, voir <https://royalhistsoc.org/media-coverage-of-race-report/> et Jonathan Saha, “The RHS Race, Ethnicity & Equity Report: A Response to Critics,” *History Workshop*, 30 octobre 2018, consulté au <http://www.historyworkshop.org.uk/the-rhs-race-ethnicity-equality-report-a-response-to-critics/>, 1 mars 2019.

history as a subject that is just not for them.”³ *Race, Ethnicity & Equity in UK History* has also begun to prompt specific responses from historians, including the modern British historians at Manchester University.⁴

The findings of the *Race, Ethnicity & Equity in UK History* suggest that we revisit questions of race, representation, and within the Canadian historical profession. These are not new questions, but they are ones that have received only intermittent attention. In 2006, Western University historian Alan MacEachern noted that historians of the future would “surely look back in dismay at the racial demography of the present,” noting that History “is still an almost entirely white discipline in Canada.”⁵ In 2008, the CHA/SHC struck a standing committee on Equity and Diversity, giving it an expansive definition and a mandate to promote and support equity and diversity, to undertake initiatives that furthered the same, and to facilitate national-level data collection and promote public awareness about equity and diversity in the historical profession.⁶

Among the many questions raised by the Royal Historical Society’s 2018 report is the connections between declining enrollments and a discipline that does not look like the student body or the wider society it serves. Addressing these questions means not simply taking count, but thinking of the more complex ways that inclusion and exclusion have worked within history as a discipline.

In 2010, Equity and Diversity Committee member Tina Mai Chen explained the results of the committee’s survey of department chairs in the *Bulletin*. Response to the survey was relatively robust, with thirty-four departments responding, though only two of them were francophone and one bilingual. What the reporting departments relayed fits the pattern iden-

matière qui n’est pas pour eux. »³ *Race, Ethnicity & Equity in UK History* commence également à susciter des réponses spécifiques de la part d’historiens, y compris les historiens de l’histoire britannique moderne à l’Université de Manchester.⁴

Les résultats de l’étude *Race, Ethnicity & Equity in UK History* suggèrent que nous réexaminions les questions de race et de représentation, et au sein de la profession historique canadienne. Ce ne sont pas des interrogations nouvelles, mais ce sont des questions qui n’ont reçu qu’une attention épisodique. En 2006, l’historien Alan MacEachern, de l’Université Western, a fait remarquer que les historiens de l’avenir « regarderont sûrement avec consternation la démographie raciale du présent », faisant remarquer que l’histoire « est toujours une discipline presque entièrement blanche au Canada ». ⁵ En 2008, la SHC a mis sur pied un comité permanent sur l’équité et la diversité, en lui donnant une définition élargie et le mandat de promouvoir et d’appuyer l’équité et la diversité, d’entreprendre des initiatives qui vont dans ce sens, de faciliter la collecte de données à l’échelle nationale et de sensibiliser le public à l’équité et la diversité dans la profession historique.⁶

En 2010, Tina Mai Chen, membre du Comité sur l’équité et la diversité, a expliqué les résultats du sondage mené par le comité auprès des directeurs de département dans le *Bulletin*. La réponse au sondage a été relativement robuste, trente-quatre départements y ayant répondu, mais seulement deux d’entre eux étaient francophones et un bilingue. La réponse des départements correspond au modèle identifié dans le rapport de la RHS. Seulement 8 p. 100 des membres du corps professoral à temps plein appartenaient à la catégorie des minorités visibles, un nombre qui diminuait pour les cours à temps partiel qui ne comptaient que 3,6 % de minorités visibles. Seulement 0,1 % des professeurs à temps plein et 0,8 % des professeurs à temps partiel étaient des Autochtones, ce qui confirme l’observation de l’historienne Mary Jane Logan McCallum en 2009 selon laquelle, malgré des années d’intérêt soutenu pour l’histoire des peuples autochtones, il n’y avait « aucun professeur autochtone permanent travaillant dans un département d’histoire au Canada ». ⁷

Les choses ont sans doute changé depuis que ces chiffres ont été recueillis au cours de la dernière décennie quand McCallum a fait valoir son point de vue fondamental, toutefois très pointu. En mars 2019, je peux dénombrer au moins cinq professeurs autochtones

³ David Olusoga, “We risk losing slices of our past if we don’t root out racism in our universities,” *Guardian*, 21 October 2018, accessed at <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/oct/21/we-risk-losing-slices-of-our-history-if-we-dont-root-out-racism-in-our-universities>, 27 February 2019.

⁴ “UofM Modern British Historians Respond to Race Report,” 27 February 2019, accessed at <https://uomhistory.com/2019/02/27/uom-modern-british-historians-respond-to-the-rhs-race-report/>, 1 March 2019.

⁵ Alan MacEachern, “F is for Faculty,” *University Affairs/Affaires universitaires*, October 2006, accessed at <https://history.uwo.ca/people/Docs/MacEachern-AcademicAlphabet.pdf>, 1 March 2019.

⁶ See Tina Mai Chen, “Equity, Diversity, and Inclusivity: New Initiatives,” *Bulletin*, 36:3 (October 2010) 32-35.

³ David Olusoga, “We risk losing slices of our past if we don’t root out racism in our universities,” *Guardian*, 21 octobre 2018, consulté au <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/oct/21/we-risk-losing-slices-of-our-history-if-we-dont-root-out-racism-in-our-universities>, 27 février 2019.

⁴ “UofM Modern British Historians Respond to Race Report,” 27 February 2019, consulté au <https://uomhistory.com/2019/02/27/uom-modern-british-historians-respond-to-the-rhs-race-report/>, 1 mars 2019.

⁵ Alan MacEachern, “F is for Faculty,” *University Affairs/Affaires universitaires*, octobre 2006, consulté au <https://history.uwo.ca/people/Docs/MacEachern-AcademicAlphabet.pdf>, 1 mars 2019.

⁶ Voir Tina Mai Chen, Equité, diversité, inclusivité : nouvelles initiatives à la SHC, *Bulletin*, 36:3 (octobre 2010) 32-35.

⁷ Mary Jane Logan McCallum, “Indigenous Labor and Indigenous History,” *American Indian Quarterly*, 33: 4 (Fall 2009) 548.

tified in the RHS' report. Only 8 percent of full-time faculty fell under the category of visible minority, a number that dropped for part-time instructors, of whom 3.6 were visible minorities. A mere 0.1% of full-time and .8% of part-time faculty were identified as Aboriginal, confirming historian Mary Jane Logan McCallum's 2009 observation that that, despite years of sustained interest into the history of Indigenous people, there wasn't "a single tenured Aboriginal professor working in any history department in Canada."⁷

Things have no doubt changed in the decade since these figures were gathered and McCallum made her basic but very trenchant point. In March of 2019, I can count at least five tenured Indigenous faculty members of history departments. But these are small and incremental changes that hardly shift the overall picture. Beyond the particulars of history departments, research into race and diversity in Canadian universities suggests that the pace of change remains modest in spite of the development of employment equity policies from the 1990s onwards. Using census data, interviews, and internet surveys, a team of researchers behind the 2017 book *The Equity Myth: Racialization and Indigeneity at Canadian Universities* found that there were substantial numbers of racialized faculty in engineering and business faculties, but a particular under-representation of them in social sciences and humanities, where their numbers fell well below their representation in the Canadian population as a whole.⁸ These findings are confirmed in a report on racialized and Indigenous academic staff and compensation in Canadian universities and colleges in 2016 that noted that "the academic workforce is not as diverse as wither the student body or the labour force."⁹

In 2011 the CHA/SHC again surveyed department chairs about how many of their department members were women, Indigenous people, visible minorities, disabled, francophones, and lesbian, gay, bisexual, transgendered or queer (LGBTQ). But it was hard to get department chairs to report on these questions, and the annual surveys were dropped thereafter. Writing about the Canadian Political Science Association, an organization that shares a chronology and some important similarities with the CHA/SHC, Malinda Smith notes that issues of women or gender have "stood for and often overshadowed critical engagement with other forms of diversity in the discipline and profession for the past several decades."¹⁰

⁷ Mary Jane Logan McCallum, "Indigenous Labor and Indigenous History," *American Indian Quarterly*, 33: 4 (Fall 2009) 548.

⁸ Frances Henry, James Carl, Peter Li, Audrey Kobayshi, Malinda Smith, Howard Ramos, Enakshi Dua, *The Equity Myth: racialization and Indigeneity at Canadian Universities* (Vancouver, UBC Books, 2017)28-31.

⁹ Canadian Association of University Teachers/Association canadienne des professeures et professeurs d'universite, "Underrepresented and underpaid: diversity and equity among Canada's post-secondary education teachers," April 2018, accessed at https://www.caut.ca/sites/default/files/caut_equity_report_2018-04final.pdf, 1 March 2019.

¹⁰ Malinda Smith, "Disciplinary Silences: Race, Indigeneity, and Gender in the Social Sciences," in *The Equity Myth*, 247.

titulaires de départements d'histoire. Mais il s'agit là de changements mineurs et progressifs qui ne modifient guère le tableau d'ensemble. Au-delà des particularités des départements d'histoire, la recherche sur la race et la diversité dans les universités canadiennes suggère que le rythme du changement demeure modeste malgré l'élaboration des politiques d'équité en matière d'emploi depuis les années 1990. À l'aide de données de recensement, d'entrevues et d'enquêtes sur Internet, une équipe de chercheurs à l'origine du livre *The Equity Myth : Racialization and Indigeneity at Canadian Universities* publié en 2017 a constaté qu'il y avait un nombre important de professeurs racialisés dans les facultés de génie et de gestion, mais une sous-représentation particulière de ces derniers en sciences sociales et humaines, dont le nombre était bien inférieur à leur représentation dans la population canadienne en général.⁸ Ces constatations sont confirmées dans un rapport sur le personnel enseignant et la rémunération racialisés et autochtones dans les universités et collèges canadiens en 2016, dans lequel il est noté que « la main-d'œuvre universitaire n'est pas aussi diversifiée que le corps étudiant ou la main-d'œuvre ».⁹

Parmi les nombreuses questions soulevées dans le rapport 2018 de la Royal Historical Society, il y a les liens entre la baisse des inscriptions et une discipline qui ne ressemble ni à la population étudiante, ni à la société en général qu'elle dessert. Pour répondre à ces questions, il ne suffit pas de compter, il faut aussi penser aux résultats plus complexes que l'inclusion et l'exclusion ont produits dans la discipline de l'histoire.

En 2011, la CHA/SHC a de nouveau interrogé les directeurs de département sur le nombre de femmes, d'Autochtones, de membres de minorités visibles, de personnes handicapées, de francophones, de lesbiennes, de gais, de bisexuels, de transgenres ou de queer (LGBTQ) dans leurs départements. Mais les directeurs de département étaient réticents à soumettre leur réponse à ces questions et les sondages annuels ont été abandonnés par la suite. Au sujet de l'Association canadienne de science politique, une organisation qui partage une chronologie et d'importantes similitudes avec la CHA/SHC, Malinda Smith note que les questions des femmes ou du genre ont « désigné et souvent éclipsé l'engagement critique envers les autres formes de diversité dans la discipline et la profession depuis plusieurs décennies ». ¹⁰ Au sein de la CHA/SHC, cela s'est accom-

⁸ Frances Henry, James Carl, Peter Li, Audrey Kobayshi, Malinda Smith, Howard Ramos, Enakshi Dua, *The Equity Myth: racialization and Indigeneity at Canadian Universities* (Vancouver, UBC Books, 2017) 28-31.

⁹ Canadian Association of University Teachers/Association canadienne des professeures et professeurs d'universite, "Underrepresented and underpaid: diversity and equity among Canada's post-secondary education teachers," avril 2018, consulté au https://www.caut.ca/sites/default/files/caut_equity_report_2018-04final.pdf, 1 mars 2019.

¹⁰ Malinda Smith, "Disciplinary Silences: Race, Indigeneity, and Gender in the Social Sciences," dans *The Equity Myth*, 247.

In the CHA/SHC, this has gone alongside a historic commitment to bilingualism and regional representation although what this means in practice is also changing. At present, none of the CHA/SHC council members are francophones although we do have a French-Language Magazine Editor on the Executive.

Reports and policies can only do so much, and can and do produce issues all of their own. British scholar Sara Ahmed writes powerfully of the traps of 'diversity work' in universities, explaining that "Equity and diversity can be used as masks to create the appearance of being transformed" and require hard, costly, and repeated labour from those most tasked with the work of diversity.¹¹ This mirrors the current circumstance of some Indigenous scholars and students, who remind us of the limits and costs of hurried and often superficial efforts to Indigenize the Canadian academy.¹²

And surely, the patterns of race within the history profession in Canada is clear, as is some of the costs and implications of it. In the last decade, enrollment in American history departments has taken a sharp and much-discussed drop. In 2017, the American Historical Association surveyed 113 department chairs, one of them in Canada, and found the enrollment drop continuing. We don't have equivalent data for Canadian universities, and what information we do have suggests that the drop in enrollment and in majors in Canada has not been as sharp or sustained as in the American context. But declining enrollment remain a fact of the historical community in Canada, one with serious implications for funding and, beyond that, our capacity to sustain and nourish a robust, relevant and lively scholarly community. Among the many questions raised by the Royal Historical Society's 2018 report is the connections between declining enrollments and a discipline that does not look like the student body or the wider society it serves. Addressing these questions means not simply taking count, but thinking of the more complex ways that inclusion and exclusion have worked within history as a discipline. As the CHA/SHC nears its 100th anniversary, it is a good time to consider the state of race and equity in history departments and organizations, and think of the small and large ways that we might address who is here, who is not, and what those presences and absences have and continue to cost us.

¹¹ This is from her blog, "Women of Colour as Diversity Workers," 28 November 2015, accessed at <https://feministkilljoys.com/2015/11/26/women-of-colour-as-diversity-workers/>, 1 March 2019. Also see her *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life* (Durham, Duke University Press, 2012).

¹² See, for instance, Adam Gaudry and Danielle Lorenz, "Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy," *AlterNative*, 2018, 14: 1, 218-227.

pagné d'un engagement historique à l'égard du bilinguisme et de la représentation régionale, bien que ce que cela signifie dans la pratique soit également en train de changer. À l'heure actuelle, aucun des membres du Conseil de la CHA/SHC n'est francophone, bien que nous ayons un rédacteur en chef de magazine de langue française sur l'Exécutif.

Les rapports et les politiques ont leurs limites et ils peuvent produire et produisent des problèmes qui leur sont propres. L'universitaire britannique Sara Ahmed souligne les pièges de la « gestion de la diversité » dans les universités, expliquant que « l'équité et la diversité peuvent être utilisées comme des masques pour créer l'apparence d'être transformées » et exigent un travail dur, coûteux et répété de la part de ceux qui font la majorité du travail sur la diversité.¹¹ Cela reflète la situation actuelle de certains chercheurs et étudiants autochtones, qui nous rappellent les limites et les coûts des efforts hâtifs et souvent superficiels pour indigéniser l'Académie canadienne.¹²

Et il est certain que les tendances raciales au sein de la profession d'historien au Canada sont claires, tout comme certains des coûts et des conséquences qui en découlent. Au cours de la dernière décennie, les inscriptions dans les départements d'histoire américaine ont connu une baisse marquée et très discutée. En 2017, l'American Historical Association a mené une enquête auprès de 113 directeurs de département, dont un au Canada et a constaté que la baisse du nombre d'inscriptions se poursuivait. Nous ne disposons pas de données équivalentes pour les universités canadiennes et les renseignements dont nous disposons portent à penser que la baisse dans le nombre d'inscriptions et de majeures au Canada n'a pas été aussi élevé ou persistant que dans le contexte américain. Mais la baisse des inscriptions demeure un fait pour la communauté historique au Canada qui a de graves répercussions sur le financement et, subséquemment, sur notre capacité de soutenir et de sustenter une communauté savante solide, pertinente et vivante. Parmi les nombreuses questions soulevées dans le rapport 2018 de la Royal Historical Society, il y a les liens entre la baisse des inscriptions et une discipline qui ne ressemble ni à la population étudiante, ni à la société en général qu'elle dessert. Pour répondre à ces questions, il ne suffit pas de compter, il faut aussi penser aux résultats plus complexes que l'inclusion et l'exclusion ont produits dans la discipline de l'histoire. À l'approche du 100^e anniversaire de la SHC, c'est le moment propice d'examiner l'état de la race et de l'équité dans les départements et autres organismes d'histoire et de réfléchir aux moyens, petits et grands, que nous pourrions prendre pour savoir qui est ici, qui ne l'est pas, et ce que ces presences et ces absences nous ont coûté et continuent à coûter.

¹¹ De son blogue, "Women of Colour as Diversity Workers," 28 November 2015, consulté au <https://feministkilljoys.com/2015/11/26/women-of-colour-as-diversity-workers/>, 1 mars 2019. Voir aussi *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life* (Durham, Duke University Press, 2012).

¹² Voir, par exemple, Adam Gaudry et Danielle Lorenz, "Indigenization as inclusion, reconciliation, and decolonization: navigating the different visions for indigenizing the Canadian Academy," *AlterNative*, 2018, 14: 1, 218-227.