



# Nouvelles pratiques reliées à la permanence et aux promotions dans les départements d'histoire du Canada

Par Dominique Marshall

Les administrations d'universités et de collèges semblent exiger de plus en plus de leurs départements qu'ils dressent une liste précise, et le plus souvent quantifiable, des critères de permanence et de promotion des professeurs. L'hiver dernier, la Société historique du Canada a commencé à colliger de tels documents et à les mettre à la disposition de tous les directeurs de département d'histoire, dans le but non seulement de publiciser les meilleures solutions de ceux qui font face à cet exercice difficile, mais encore de peindre un portrait plus vaste qui pourrait aider tous et chacun à comprendre la nature de ces transformations.

Vingt des 74 départements canadiens ont partagé leur expérience. En outre, parmi les vingt directeurs et directrices présents au Congrès annuel de Victoria en juin dernier, se trouvaient des représentants de 12 départements qui n'avaient pas répondu au questionnaire de départ. Au total, donc, 32 départements ont été rejoints pour la préparation de cet article. Seulement le quart des institutions qui ont répondu n'ont pas eu à produire une telle liste détaillée dans un passé rapproché: Brandon, Calgary, Huron et McMaster. Ces dernières partagent toutefois le sentiment que la demande est imminente. Les systèmes des collèges et des universités divergents, les premiers fonctionnant selon une échelle de salaires; mais Capillanou, en devenant une université, ne s'est pas défait de ce système, ce qui pose des problèmes pour les historiens qui y travaillent.

**Les traditions, pratiques et règles** menant à la permanence et aux promotions sont reliées à l'histoire de la liberté académique et du maintien des standards de la profession.<sup>1</sup> Les règles relèvent aussi de l'histoire de la syndicalisation des professeurs dans chaque institution, et le mandat de l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université (ACPPU) inclut la "liberté académique et la permanence de l'emploi". Les conventions collectives contiennent généralement des

définitions applicables à tous les départements; elles mentionnent toutes la recherche, l'enseignement et le service à la profession, dans des versions plus ou moins précises, et dressent les calendriers d'application aux différentes étapes de la carrière.<sup>2</sup> L'ACPPU procure plusieurs outils qui aident à réfléchir à ces questions et équipent ses membres en vue de la préparation de leurs dossiers. Ceci dit, plusieurs aspects propres au travail des historiens ne pourraient pas être discutés au sein de ce forum. D'autres facteurs s'ajoutent aux conventions collectives, comme les processus d'évaluation par les étudiants, d'accès à la supervision aux cycles supérieurs, et les revues de travail périodiques. Ces dernières diffèrent elles aussi de façon significative d'une institution à l'autre: à Guelph, une évaluation de la performance a lieu tous les deux ans. En général, il n'y a pas de façon d'évaluer le travail des professeurs au-delà de leur titularisation. Il existe aussi des liens entre la façon dont les professeurs d'histoire sont promus et évalués, et l'évaluation des historiens par d'autres types d'institution, comme les organismes subventionnaires, les agences gouvernementales, les revues et les maisons de publication. Enfin, les départements s'influencent les uns les autres, en échangeant leurs listes, comme l'a fait Carleton l'an dernier lors de l'écriture de ses critères, ou encore quand des évaluateurs externes visitent un département à l'occasion du renouvellement de leur accréditation.

## Les initiatives courantes visant à l'établissement de critères détaillés proviennent au moins de cinq directions.

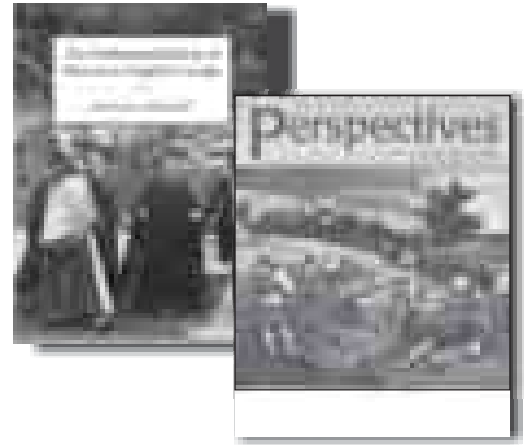
- Elles ont souvent été amorcées par des administrations qui veulent quantifier la plupart des aspects de la gouvernance de leurs institutions, selon un modèle d'affaires comparable à celui qui prévaut aujourd'hui dans le système universitaire du Royaume Uni. À leur tour, ces administrations répondent aux pressions d'argentiers gouvernementaux préoccupés par ce qu'ils évoquent comme un accroissement de la demande de redevabilité comptable de la part des électeurs. Ce mouvement n'est pas sans rapport avec celui des objectifs d'apprentissage qui occupe parallèlement plusieurs départements d'histoire.
- Dans ce contexte, les historiens sont aussi à la recherche de moyens d'expliquer à leurs collègues d'autres professions – avec lesquels ils siègent dans les comités de promotion et qui ont des façons différentes d'évaluer la performance – les exigences spécifiques à leur discipline.
- Une augmentation des cas de litige sur les questions de permanence exige aussi de préciser les critères.
- La demande émane aussi de jeunes historiens qui veulent pouvoir suivre des guides plus explicites, moins arbitraires, plus transparents et devant lesquels les administrations sont tenues responsables.

<sup>1</sup> Donald Wright, *The Professionalization of History in English Canada*, Toronto: University of Toronto Press, 2005, p. 171-172. Voir aussi p. 55, sur l'époque où la production académique n'était pas la principale façon d'obtenir prestige et promotions.

<sup>2</sup> En général, la date d'application à la permanence se situe après la cinquième année, et la sixième année pour la première promotion, quand ce n'est pas six ans pour les deux étapes à la fois.

<sup>3</sup> Voir par exemple, parmi les nombreuses discussions au sein de l'American Historical Association (AHA), Debbie Doyle, "Public History: Recognition and Reward in Promotion and Tenure", *AHA Today*, juin 2010, <http://j.mp/16zt2ww>; "Suggested Guidelines for Evaluating Digital Media Activities in Tenure, Review, and Promotion ~ An AAHC Document", 2001, <http://www.historians.org/perspectives/issues/2001/0110/0110pro1.cfm>

*Les méthodes d'évaluation de l'enseignement sont aussi débattues, que ce soient la question des rôles respectifs des étudiants et des collègues, le sens à donner aux notes chiffrées données par les étudiants, la pratique croissante et problématique des évaluations en ligne, l'importance des supervisions de thèses, les difficultés encourues par l'accroissement de la taille des classes, ou encore la croyance que l'utilisation des technologies pédagogiques est une panacée.*



- La nature changeante du travail académique appelle une adaptation des éléments considérés pour juger de la valeur d'une carrière, en particulier en ce qui concerne les histoires publique et numérique.<sup>3</sup>

**La résistance** à l'établissement de critères précis est motivée quant à elle par le besoin de maintenir une certaine discrétion pour s'adapter aux situations individuelles, par l'idée que le travail intellectuel ne peut être homogénéisé, et par la crainte d'une entorse aux principes de la liberté académique. Comme l'exercice est généralement associé à la quantification des publications, des disciplines comme l'histoire pourront souffrir.

**Le processus d'écriture des critères** varie d'un endroit à l'autre, de la consultation des pairs à l'imposition plus directe par les supérieurs. L'échelle de l'exercice et de l'applicabilité des critères change elle aussi, et plusieurs craignent que les listes ne deviennent trop homogènes sur un même campus.

**De nombreuses questions ont été soulevées parmi ceux qui ont eu à établir ces listes :**

- Est-ce que les publications devraient être jugées en vertu de leur nombre? (le département de Moncton offre un exemple très détaillé de quantification des publications)
- À quel niveau de précision le document devrait-il décrire le travail attendu d'un historien académique? Le document venu de York est l'un des plus précis de ce point de vue.
- Quelle est l'importance du livre dans une carrière d'historien? Certains départements exigent une monographie, d'autres non, qui estiment qu'une série d'articles représente un équivalent.
- Le poids donné aux subventions de recherche constitue aussi un point de discord, les recherches fructueuses n'étant pas forcément subventionnées. Certains départements, comme celui de l'Université de la Colombie-Britannique (UBC) ont mis au point un protocole systématique d'évaluation de la recherche fondé sur la constitution de dossiers personnels au contenu clairement établi à l'avance.
- Les méthodes d'évaluation de l'enseignement sont aussi débattues, que ce soient la question des rôles respectifs des étudiants et des collègues, le sens à donner, encore une fois,

aux notes chiffrées données par les étudiants, la pratique croissante et problématique des évaluations en ligne, l'importance des supervisions de thèses, les difficultés encourues par l'accroissement de la taille des classes, ou encore la croyance que l'utilisation des technologies pédagogiques est une panacée. La mesure du service à la profession pose aussi problème, en particulier en ce qui concerne la reconnaissance du travail avec la communauté, les autres formes de contribution intellectuelle, le travail d'administration et la collégialité des relations de travail. Plus largement, le problème de la pondération respective de l'enseignement, de la recherche et du service se pose: est-ce que l'on peut accéder à la permanence en n'excellant que dans deux des trois domaines? Devrait-il y avoir des critères de rejet, comme à l'Université Laurentienne? La question de l'efficacité, du rythme du travail et du temps mis à rejoindre un jalon est aussi examinée.

- Les façons d'adresser les discriminations possibles à l'intérieur même des pratiques de promotions, identifiées dans plusieurs études, sont importantes.<sup>4</sup>

La SHC peut aider de plusieurs façons: le Bureau de la Société qui a commencé à agir comme dépositaire des listes de critères continuera de collecter les documents des départements qui ne les ont pas encore envoyés. Lorsque le site web sera remanié plus tard cette année, une section dédiée aux directeurs de département, favorisera d'autres partages de ce type. Et on songe à lancer un système de messages communs, comme celui qui relie les directeurs de département affiliés à l'AHA. La responsable des relations avec les directrices et directeurs de département au sein du Conseil de la SHC, Myra Rutherford, agira comme facilitatrice.

<sup>4</sup> Pour des exemples récents, voir Robert B. Townsend, "Gender and Success in Academia: More from the Historians' Career Paths Survey", *Perspective on History*, January 2013 <http://www.historians.org/perspectives/issues/2013/1301/Historians-Career-Path-Survey-Gender-and-Success.cfm>; Mary Ann Mason, "The Pyramid Problem", *The Chronicle of Higher Education*, 9 March 2011, [http://www.law.berkeley.edu/files/The\\_Pyramid\\_Problem\\_3.11.pdf](http://www.law.berkeley.edu/files/The_Pyramid_Problem_3.11.pdf); Joya Misra et al., "The Ivory Ceiling of Service Work", *Academia*, January-February 2011, <http://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work#.UavkzUC1GSo>. Je remercie Adele Perry pour ces références.



# News for the Chairs: Tenure and Promotion Practices in Canadian Departments of History

By Dominique Marshall

The practice of university and college administrations to ask for precise promotion and tenure criteria from their departments, most often quantifiable ones, seems to be increasing. This last winter, the office of the Canadian Historical Association has started to collect existing lists, and to make them available to all chairs. This is not only to help them share best practices when they face this difficult exercise, but also to offer a broader picture which might help all to make sense of the nature of these changes.

Twenty of the 74 departments in Canada have shared their criteria (34 departments are officially members of the CHA). Amongst the 20 Chairs (or their representatives) present at Congress in Victoria last June to discuss a preliminary report based on these answers, there were an additional 12 departments who had not answered the questionnaire. In total, then, 32 departments were involved in the preparation of this article. We discovered that demands for the writing of detailed tenure and promotion criteria seem to be coming not only from administrations seduced by the simplicity of accounting, and influenced by colleagues in sciences who tend to teach less than those in arts and social sciences, but also from the younger colleagues and faculty unions in search of more transparency, worried by what they perceive as opaque demands, and harmful rumours. Only a quarter of the institutions who have answered so far had not been through the recent form of exercise of establishing a precise list of criteria for tenure and promotion: Brandon, Calgary, Huron and MacMaster. Amongst them, there is a sense that the demand will be soon coming. Colleges and universities have different systems; for the former, permanent faculty are generally on a salary scale. Although Capilano is now a university, it has inherited this system and has no tenure and promotion arrangements; a difficult situation for historians who work there.

**Traditions, practices and rules for tenure and promotions** are related to the history of academic freedom and of the

<sup>1</sup> Donald Wright, *The Professionalization of History in English Canada*, Toronto: University of Toronto Press, 2005, p. 171-172. See also pp. 55, on scholarly production as the main path for promotion not being the main way for prestige and promotion.

<sup>2</sup> Five years for tenure and six for promotion, with a movement towards six for both, is the general trend.

<sup>3</sup> For some of the many discussions hosted by the American Historical Association on these matters, see Debbie Doyle, "Public History: Recognition and Reward in Promotion and Tenure", *AHA Today*, June 2010, <http://j.mp/16zt2ww> and "Suggested Guidelines for Evaluating Digital Media Activities in Tenure, Review, and Promotion ~ An A A H C Document," 2001, <http://www.historians.org/perspectives/issues/2001/0110/0110pro1.cfm>

maintenance of the standards of the profession.<sup>1</sup> The rules are also linked to the specific histories of unionization of faculty in each institution, and the mandate of the Canadian Association of University Teachers (CAUT) concerns directly "Academic Freedom and Tenure." Collective agreements contain general definitions applicable to all departments, which all mention research, teaching and service in various degrees of detail, and set the calendar of when one can apply to different stages.<sup>2</sup> CAUT provides many tools to help and reflect on these questions and to help scholars prepare their files when they apply for tenure and promotion. Having said that, many aspects of historians' work could not be discussed easily in this forum. In addition to being informed by collective agreements, the tenure and promotion criteria are related to other processes of assessment, such as teaching evaluations, admission to graduate supervision, and periodical reviews of work. These in turn differ considerably, Guelph for instance, has a "performance rating" process every two years. They are also related to systems of training of new members of faculty. Generally, there is no mode of assessment of the work of faculty beyond full professorship. There is also a broader link between promotion criteria and the ways by which historians are assessed and promoted elsewhere: by granting agencies, public institutions, journals and publishers. Finally, departments influence each other, by reading lists from other departments, as Carleton did last year when we wrote our report, and by the wider process of certification of departments, which brings evaluators from other units on one's campus.

**Current initiatives in the works to set detailed list for criteria come at least from five directions.**

- They have often emerged from administrations wanting to quantify many aspects of the management of their institutions, following a business model similar to the one that now prevails in the system of university education in the United Kingdom. In turn, these administrators are answering agents of public financing whose demand for accountability is increasingly understood in quantifiable terms. This is not unlike the movement towards "learning objectives," which presently occupies many departments.
- In these situations, historians are looking for lists of criteria which they can share with colleagues of other disciplines on their respective campus, who have different ways to gage performance in their discipline.
- In general, the sense is that there has been more litigation on matters of tenure and promotion than in the past, which also calls for more precise criteria.

*The evaluation of teaching is a concern, with the question of the respective roles of students and departmental assessments, the debate over the very meaning of the marks given by students, the questionable use of online evaluations, the importance given to graduate supervisions, the difficulties incurred by rising class sizes and the belief that the use of technology will solve many of the problems this causes.*

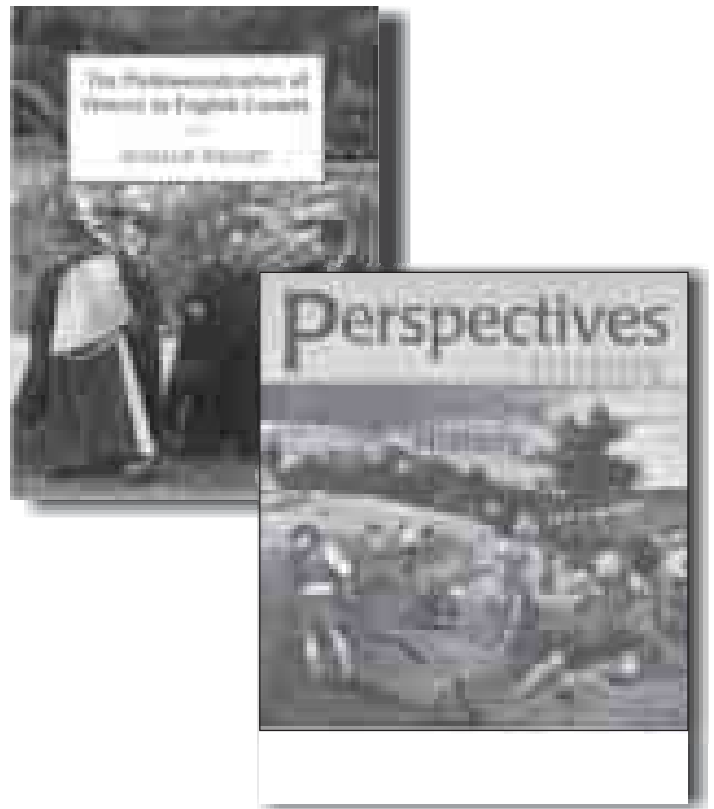
- The demand also comes from junior faculty wanting more precise guidelines to follow, less arbitrariness, more transparency and accountability.
- The changing nature of scholarly work calls for an adaptation of criteria, especially in matters of public history and in digital history.<sup>3</sup>

**The resistance** against the writing of such lists is motivated by the need to maintain discretion, the idea that this is a matter that cannot be standardized, and the possible intrusions in academic freedom it entails. As the exercise is generally associated with quantification of publications, disciplines such as history suffer.

The **process of writing the criteria varies** from places to places, from a review process lead by peers, to more imposition from above. The scale of the exercise and of the applicability of the criteria also varies and many fear homogenous system for all disciplines.

**The issues that have arisen amongst those who have gone through this exercise are many.**

- Should publications be quantified? (The Department at Moncton offers a very detailed quantification for instance.)
- How much should the nature of a historians' work be described. On this count, the document from York is one of the most extensive.
- What is the importance of books in a history career? Some departments require books, others estimate that groups of articles are equivalent.
- The weight given to research grants is also a matter of discussion. Some departments such as UBC have made the assessment of research more systematic by asking for research dossiers with clear components.
- The evaluation of teaching is a concern, with the question of the respective roles of students and departmental assessments, the debate over the very meaning of the marks given by students, the questionable use of online evaluations, the importance given to graduate supervisions, the difficulties incurred by rising class sizes and the belief that the



use of technology will solve many of the problems this causes. The measurement of service is also debated, with the problem of acknowledging other forms of scholarly productivity, administrative work, diffusion in the community. More broadly, the problem arises of the respective weighting of teaching, research and service: can one be promoted if some of these elements are lacking and others are very strong? Should there be criteria for disqualification, such as that at Laurentian? The element of time, efficiency, rhythm of work can also be a problem.

Ways to address the possible discriminations within the process of promotion remain a difficulty, and many studies have addressed this situation.<sup>4</sup>

**The CHA can help.** The main office of the CHA will act as a repository of lists of criteria, for the chairs' reference, and will welcome documents from departments who have not sent them yet. As the website is revamped this year, there will be a section devoted to chairs' matters, where such sharing can happen. The member of Council responsible for relations to Chairs, Myra Rutherford, will see to this task. There are talks of establishing an online discussion, such the list serve the AHA maintains for all Chairs.

<sup>4</sup> See for instance Robert B. Townsend, "Gender and Success in Academia: More from the Historians' Career Paths Survey", *Perspective on History*, January 2013 <http://www.historians.org/perspectives/issues/2013/1301/Historians-Career-Path-Survey-Gender-and-Success.cfm>; Mary Ann Mason, "The Pyramid Problem", the *Chronicle of Higher Education*, 9 March 2011, [http://www.law.berkeley.edu/files/The\\_Pyramid\\_Problem\\_3.11.pdf](http://www.law.berkeley.edu/files/The_Pyramid_Problem_3.11.pdf); Joya Misra et al., "The Ivory Ceiling of Service Work," *Academia*, January-February 2011, <http://www.aaup.org/article/ivory-ceiling-service-work#.UavkzUC1GS0>. I thank Adele Perry for these references.