

Discriminations au sein des professions et métiers documentaires au Québec, qu'en est-il?

Résultats d'une enquête sur la réconciliation, l'équité, la diversité et l'inclusion (RÉDI)

Christine Dufour, professeure agrégée, École de bibliothéconomie et des sciences de l'information (EBSI), Université de Montréal (UdeM)

Marie D. Martel, professeure agrégée, EBSI, UdeM

Micheline Brûlé, directrice générale de la FMD (Fédération des milieux documentaires) [au moment de l'enquête]

Jennifer Ricard, bibliothécaire à BANQ (Bibliothèque et Archives nationales du Québec), responsable du comité Équité, Diversité, Inclusion (ÉDI) de la FMD

Julie Lise Simard, archiviste, étudiante au doctorat à l'EBSI, membre du comité ÉDI de la FMD

Introduction

➤ Plan de la présentation

- Contexte
- Objectifs de la recherche
- Méthodologie
- Résultats sur les profils des personnes répondantes et de leurs milieux et sur les discriminations vécues ou observées
- Conclusion

Contexte [1/3]

- Dans les **milieux documentaires et culturels**, les **missions, mandats et services** s'orientent de plus en plus vers la réconciliation, l'équité, la diversité et l'inclusion (**RÉDI**) (Beauchemin, Maignien et Duguay, 2020)
- Dans les **programmes de formation en sciences de l'information**, c'est une **compétence transversale** pour bien interagir avec les usager-ère-s et faire des choix avisés en offre de services et en gestion des collections (Chu et Raju, 2021)
- **Beaucoup d'information** sur les services en RÉDI pour les **usager-ère-s** mais **peu** sur la **dotation** et le **corps travaillant en milieux documentaires** (Kung, Fraser et Winn, 2020)
- Pour bien **représenter** les personnes issues des **diversités**, il faut les **consulter** et leur **offrir** ce dont elles ont **besoin** et ce, même **en emploi** (Bombaro, 2020; Ciszek, 2020; Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2022)
- La **société** se caractérise aujourd'hui par une **super-diversité** (Vertovec, 2007). Dans le contexte québécois et canadien, le **mouvement de la Réconciliation** avec les **Premiers peuples** s'amplifie.

Contexte [2/3]

➤ Diversité

- « [R]eprésentation de la grande variété de profils (incluant notamment les origines raciales, culturelles, linguistiques, de genre, religieuses, internationales, socio-économiques, d'orientation sexuelle, de capacités différentes, d'âge, entre autres) que les personnes possèdent. » (ALISE, 2013, notre traduction)
- *Dimensions* : disparité, variété et balance (Stirling, 2007)

➤ Inclusion

- Désigne ce qui advient « une fois que les personnes sont intégrées à une organisation, une institution ou un contexte social » (ALISE, 2013, notre traduction)

➤ Équité

- « [T]ient compte des différences afin de garantir un processus équitable et, ultimement, un résultat équitable. L'équité reconnaît que certains groupes ont été (et sont encore) désavantagés dans l'accès à l'éducation et à l'emploi, et qu'ils sont, de ce fait, sous-représentés ou marginalisés dans de nombreuses organisations et institutions. L'équité signifie donc accroître la diversité en améliorant les conditions des groupes défavorisés » (ALA, s.d., notre traduction)

Contexte [3/3]

- Enjeux liés à la **discrimination** en bibliothèque **bien documentés ailleurs dans le monde** (Zaragoza et Gonzalez, 2022)
 - Inégalités de **genre** (Ashiq et Warraich, 2023; Benjes-Small et al., 2021; Howard, Habashi et Reed, 2020)
 - Discriminations **ethnoculturelles** (Li, 2021; Vaswani et al., 2023)
 - Exclusion des personnes **neurodivergentes** ou en **situation de handicap** (Giles-Smith et Popowich, 2023; Davis et al., 2024)

- **Aucune** étude approfondie menée au **Québec**

Objectifs de la recherche

- Connaître le **profil démographique des employé-e-s** dans les milieux documentaires du Québec
- Apprendre les **besoins en RÉDI de ces employé-e-s** pour orienter les actions du comité ÉDI de la FMD

Objectif de la communication

Présenter les résultats en lien avec la discrimination

Méthodologie

- Devis d'**enquête descriptive ponctuelle**
- **Certificat d'éthique** du Comité d'éthique de la recherche en arts et humanités (CERAH) (Université de Montréal)
- **Questionnaire auto-administré en ligne en français et en anglais** sur LimeSurvey
 - Questionnaire **prétesté**
- **Publics cibles : professions et métiers documentaires au Québec**
 - **Recrutement** entre autres via les **contacts de la FMD**
- **Collecte du 13 octobre 2023 au 31 janvier 2024**
- **602 réponses complètes***
- **Limite de l'étude** : impossibilité de connaître le taux de réponse et donc de généraliser les résultats à l'ensemble des professions et métiers documentaires au Québec

* Le rapport présentant les résultats complets de l'étude est disponible à l'URL <https://www.fmdoc.org/les-resultats-finaux-de-lenquete-redi-ont-ete-devoiles/>

Résultats

➤ **Structure du questionnaire**

- *Sections 1 et 2* : Portrait des personnes répondantes et de leurs milieux de travail
- *Section 3* : Situations de discrimination vécues et observées
- *Section 4* : Stratégies RÉDI mises en place dans les milieux
- *Section 5* : Besoins en lien avec le Comité ÉDI de la FMD

➤ **Pour cette communication**

- Éléments de contexte pour ce qui est du profil des personnes répondantes et de leurs milieux de travail
- Situations de discrimination

Résultats

Profils des personnes répondantes [1/2]

- Une certaine **homogénéité** sur diverses caractéristiques
 - *Âge* : 66,9 % étant entre 35 et 54 ans
 - *Représentation identitaire* : 66,6 % s'identifiant comme femme
 - *Réalité corporelle* : 59,0 % ne présentant aucune particularité
 - *Handicaps* : absents pour 82,2 % des personnes répondantes
 - *Profils neurodivergents* : absents pour 71,8 % des personnes répondantes
 - *Appartenance ethnoculturelle* : 90,2 % ayant sélectionné « blanc »
 - *Affiliation religieuse* : 55,9 % ne se rattachant à aucune religion
 - *Langue parlée* : français ayant été choisi par 99,2 %
 - *Niveau de scolarité* : 56,8 % ont un 2e cycle universitaire
 - *Formation* : 53,17 % ayant une maîtrise en sciences de l'information
 - *Statut migratoire* : 80,4 % étant non-migrant-e

Résultats

Profils des personnes répondantes [2/2]

- **Diversité** tout de même **présente** pour la plupart des caractéristiques
- Exemple des **représentations identitaires** (combinaisons en ordre décroissant de fréquence)

- Femme
- Femme, Hétérosexuel-le
- Cisgenre, Femme, Hétérosexuel-le
- Homme
- Hétérosexuel-le, Homme
- Hétérosexuel-le
- Lesbienne / gai / homosexuel-le
- Bisexuel-le
- Cisgenre, Femme
- Cisgenre, Hétérosexuel-le, Homme
- Asexuel-le
- Asexuel-le, Femme
- Bisexuel-le, Cisgenre, Femme
- Cisgenre
- Cisgenre, Homme
- Homme, Lesbienne / gai / homosexuel-le
- Pansexuel-le
- Cisgenre, Femme, Pansexuel-le
- Asexuel-le, Femme, Hétérosexuel-le
- Bisexuel-le, Cisgenre, Femme, Queer
- Bisexuel-le, Femme
- Bisexuel-le, Femme, Pansexuel-le, Queer
- Bisexuel-le, Non-binaire, Queer
- Cisgenre, Femme, Lesbienne / gai / homosexuel-le, Queer
- Cisgenre, Hétérosexuel-le
- Cisgenre, Homme, Lesbienne / gai / homosexuel-le
- Femme, Pansexuel-le
- Non-binaire
- Asexuel-le, Bisexuel-le, Cisgenre, Femme
- Asexuel-le, Cisgenre, Femme
- Asexuel-le, Cisgenre, Femme, Aromantique
- Asexuel-le, Femme, Lesbienne / gai / homosexuel-le
- Asexuel-le, Lesbienne / gai / homosexuel-le
- Asexuel-le, Pansexuel-le, Queer, Transgenre
- Asexuel-le, Queer
- Bisexuel-le, Cisgenre
- Bisexuel-le, Cisgenre, Femme, Pansexuel-le, Queer
- Bisexuel-le, Cisgenre, Queer
- Bisexuel-le, Femme, Non-binaire
- Bisexuel-le, Femme, Pansexuel-le
- Bisexuel-le, Homme
- Bisexuel-le, Non-binaire
- Bisexuel-le, Non-binaire, Queer, Transgenre, Genderqueer
- Bisexuel-le, Queer
- Bispirituel-le, Femme
- Cisgenre, Femme, Lesbienne / gai / homosexuel-le
- Cisgenre, Femme, Lesbienne / gai / homosexuel-le, Non-binaire, Pansexuel-le
- Cisgenre, Hétérosexuel-le, Homme, Demisexual-le
- Cisgenre, Homme, Lesbienne / gai / homosexuel-le, Queer
- Demisexual-le
- Femme, Désillusionné de l'amour
- Femme, Hétérosexuel-le, Queer
- Femme, Lesbienne / gai / homosexuel-le
- Femme, Non-binaire, Queer
- Femme, Queer
- Hétérosexuel-le, Homme, Transgenre
- Lesbienne / gai / homosexuel-le, Non-binaire
- Mâle qui a des relations affectives et ou sexuelles avec d'autres mâles
- Neuroqueer
- Non-binaire, Pansexuel-le, Queer
- Pansexuel-le, Queer
- Queer

Résultats

Caractéristiques professionnelles [1/2]

➤ Certaines **caractéristiques** plus **présentes**

- *Plan géographique* : Montréal à 47,8 %
- *Types de milieux* : public/municipal à 33,1 % et universitaire à 24,4 %
- *Rôles occupés* : professionnel-le — bibliothécaire à 37,3 % et technicien-ne en documentation à 31,1 %
- *Nombre d'années d'expérience* : 36,0 % de 11 à 20 ans
- *Langues de travail officielles et effectives* : français à 98,3 % dans les deux cas

Résultats

Caractéristiques professionnelles

- **Diversité** aussi observée sur le **plan organisationnel**
- Exemple pour les **types de milieux** (en ordre décroissant de fréquence)

- Public / Municipal
- Universitaire
- Culture / Arts / Patrimoine
- Collégial
- Administration publique (gouvernement)
- Institutions nationales
- Santé et services sociaux
- Scolaire
- Privé
- Organisme à but non lucratif
- Aucun (retraité-e)
- Nouvelles technologies
- Affaires / Finance
- Communautaire
- Association bénévole
- Aucun (sans emploi)
- Ingénierie et construction
- Musée
- Organisme parapublic
- Régional (MRC)
- Religieux

Discriminations

Sources de discrimination vécue ou observée

Sources de discrimination	Discrimination vécue (600 réponses valides)	Discrimination observée (595 réponses valides)
Supérieur-e hiérarchique	13,5 %	16,3 %
Collègue (même niveau hiérarchique)	12,8 %	16,6 %
Usager-ère	10,0 %	15,3 %
Personne en contexte de recrutement	7,2 %	n/a
Subalterne	3,8 %	4,4 %
Partenaire ou fournisseur-se (à l'externe)	2,0 %	2,2 %
Ressources humaines	0,5 %	0,3 %
Outils de classification et d'indexation	0,2 %	n/a
Bibliothécaires	0,2 %	n/a
Clientèle	0,2 %	0,3 %
Agent-e de sécurité	n/a	0,2 %

Discrimination

Formes de discrimination vécue ou observée

Formes de discrimination	Discrimination vécue (163 réponses valides)	Discrimination observée (206 réponses valides)
Liée à l'identité ou l'expression de genre / sexisme	41,1 %	39,3 %
Liée à l'âge / âgisme	27,6 %	29,1 %
Liée à l'origine nationale ou ethnique / racisme / statut migratoire	23,3 %	54,4 %
Liée aux capacités / capacitisme	22,7 %	24,8 %
Liée à l'apparence physique ou la présentation de soi / grossophobie	22,1 %	22,8 %
Liée à l'emploi (statut, conditions de travail et salaire, expérience)	10,4 %	n/a
Langue	4,9 %	2,4 %
Liée au niveau de revenu	4,3 %	6,3 %
Liée à l'orientation sexuelle	3,7 %	12,1 %
Liée à la religion	3,7 %	13,6 %
Ne sait pas / préfère ne pas répondre	3,7 %	2,4 %
Niveau de scolarité	2,5 %	n/a
Accent	2,5 %	1,9 %
Discrimination épistémique (hiérarchisation de savoirs)	1,8 %	n/a
Liée à l'état de santé	1,8 %	n/a
Discrimination sociale et institutionnelle	1,2 %	n/a
Liée aux droits parentaux	0,6 %	n/a
Basée sur le statut professionnel ou l'occupation	n/a	2,4 %
Opinion, idée politique, croyance (par exemple par rapport aux vaccins)	n/a	1,5 %
Intolérance à la diversité	n/a	1,5 %
Par assignation de rôle stéréotypé	n/a	0,5 %
À l'égard des personnes adolescentes (adultisme)	n/a	0,5 %

Discrimination

Contextes de discrimination vécue et observée

➤ Contextes multiples

➤ Parmi les **plus fréquents**, souvent interreliés

➤ **Dénigrement, reproches, commentaires désobligeants, moqueries, mecsplication**, par exemple :

- « appelle ses employés féminins "chix", commente sans arrêt notre apparence et l'apparence des femmes partenaires, fais des blagues sexuelles récurrentes (parfois nous impliquant), mentionne nos capacités en lien avec le fait que nous sommes des femmes » (R93)

➤ **Déni ou remise en question des compétences d'une personne pour différentes raisons (origine ethnique, âge, etc.)**, par exemple :

- « Est-ce que vous êtes capable de lire et écrire en français ?... Je veux parler à quelqu'un qui parle français » en la désignant de manière péjorative comme « la fille immigrante » (R63)
- « Des collègues émettent des opinions sur mon travail selon leurs préjugés raciaux, de genre et d'âgisme » (R62)

Conclusion

- Résultats, soutenus par la littérature, révèlent que les **discriminations** ne se limitent pas à des comportements individuels, mais s'inscrivent dans des **dynamiques systémiques, structurelles et institutionnelles**
- **Écart** observé entre les **aspirations institutionnelles** en matière de RÉDI et les **réalités vécues** peuvent suggérer le **besoin de transformations** en profondeur
- **D'autres études** avec des **approches plus ancrées dans le terrain** pour mieux saisir les **dynamiques systémiques** à l'œuvre, documenter les **expériences vécues** avec plus de nuances, de co-construire, avec les personnes concernées, des **pistes d'action concrètes**

Bibliographie [1/2]

- American Library Association. (n.d.). *Equity, diversity, inclusion: An interpretation of the Library Bill of Rights*. <https://www.ala.org/advocacy/intfreedom/librarybill/interpretations/EDI>
- Ashiq, M. et Warraich, N. F. (2023). Challenges and strategies to attain leadership positions for female library professionals: A narrative review. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102743.
- Association for Library and Information Science Education. (2013). *ALISE diversity statement*. <https://www.alise.org/alise---alise-diversity-statement>
- Beauchemin, W.-J., Maignien, N. et Duguay, N. (2020). *Portraits d'institutions culturelles montréalaises. Quels modes d'action pour l'accessibilité, l'inclusion et l'équité ?* Presses de l'Université Laval.
- Benjes-Small, C., Knievel, J., Resor-Whicker, J., Wisecup, A. et Hunter, J. (2021). # MeToo in the academic library: A quantitative measurement of the prevalence of sexual harassment in academic libraries. *College & Research Libraries*, 82(5), 623.
- Bombaro, C. (2020). Introduction. Dans C. Bombaro (dir.), *Diversity, Equity, and Inclusion in Action: Planning, Leadership, and Programming* (p. ix-xxi). ALA Editions.
- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. (2022). *Plaider en faveur de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Trousse pour développer un impératif de DÉI qui va au-delà du RCI*. <https://ccdi.ca/media/3645/toolkit-business-case-fr.pdf>
- Chu, C. M. et Raju, J. (2021). Prioritizing diversity in library and information science (LIS) education. Dans K. Dali et N. Caidi (dir.), *Humanizing LIS Education and Practice : Diversity by Design* (p. 77-91). Routledge.
- Ciszek, M. P. (2020). Moving from diversity to equity and inclusion with social justice as the goal. Dans C. Bombaro (dir.), *Diversity, Equity, and Inclusion in Action: Planning, Leadership, and Programming* (p. 1-11). ALA Editions.

Bibliographie [2/2]

- Davis, N., Vaden, M., Seiferle-Valencia, M., Saldaña, J. et Brame, D. A. (2024). The library is not for everyone (Yet): disability, accommodations, and working in libraries. *College & Research Libraries News*, 85(2), 58.
- Giles-Smith, L. et Popowich, E. (2023). Autistic Employees in Canadian Academic Libraries: Barriers, Opportunities, and Ways Forward. *Canadian Journal of Academic Librarianship*, 9, 1-22.
- Howard, H. A., Habashi, M. et Reed, J. B. (2020). The gender wage gap in research libraries. *College & Research Libraries*, 81(4), 662-675.
- Kung, J. Y., Fraser, K.-L., et Winn, D. (2020). Diversity initiatives to recruit and retain academic librarians: A systematic review. *College & Research Libraries* 81(1), 96-108. <https://doi.org/10.5860/crl.81.1.96>
- Li, Y. (2021). Racial pay gap: An analysis of CARL libraries. *College & Research Libraries*, 82(3), 436-453.
- Stirling, A. (2007). A general framework for analysing diversity in science, technology and society. *Journal of the Royal Society interface*, 4(15), 707-719.
- Vaswani, M., Sutter, A., Lapshina, N. et Esses, V. M. (2023). Discrimination experienced by immigrants, racialized individuals, and Indigenous peoples in small-and mid-sized communities in southwestern Ontario. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 60(1), 92-113.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies* 30(6), 1024-1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465>
- Zaragoza, B. et Gonzalez, T. (2022). Discrimination as dysfunction: Why do libraries have a problem with diversity, equity, and inclusion? Dans S. Acadia (dir.), *Libraries as Dysfunctional Organizations and Workplaces* (p. 109-131). Routledge.