

Enquête RÉDI* sur les professions et métiers documentaires au Québec : Résultats préliminaires

Marie D. Martel, Christine Dufour, professeures à l'EBSI (UdeM)
Jennifer Ricard, Julie Lise Simard, membres du comité ÉDI de la FMD
Micheline Brûlé, directrice générale de la FMD

*RÉDI : Réconciliation, Équité, Diversité, Inclusion

Introduction

Plan de la présentation

- Contexte et problématique
- Méthodologie
- Résultats préliminaires
- Conclusion

Contexte

- Dans les milieux documentaires et culturels, les missions, mandats et services s'orientent de plus en plus vers la 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)

Problématique

Objectifs de recherche

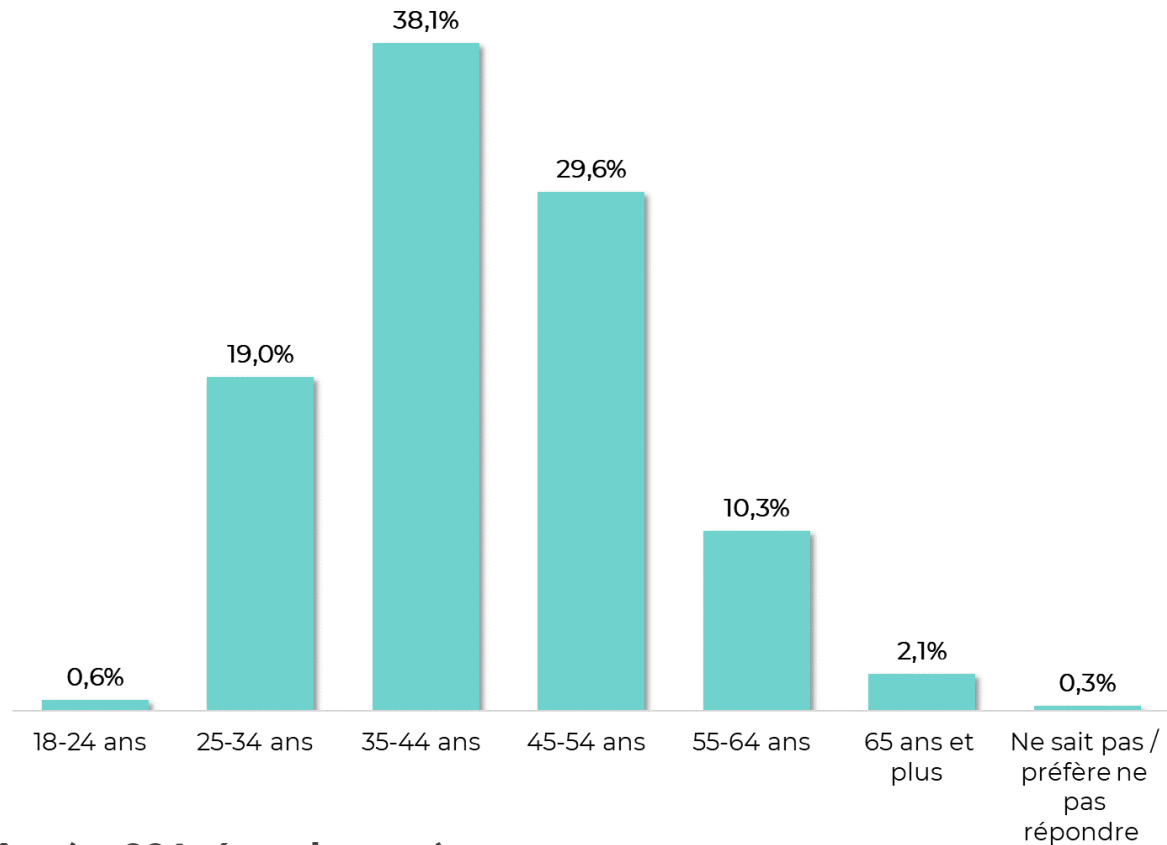
- Connaître le profil démographique des employé-e-s dans les milieux documentaires du Québec
- Apprendre les besoins en RÉDI de ces employé-e-s pour orienter les actions du comité ÉDI de la FMD

Méthodologie

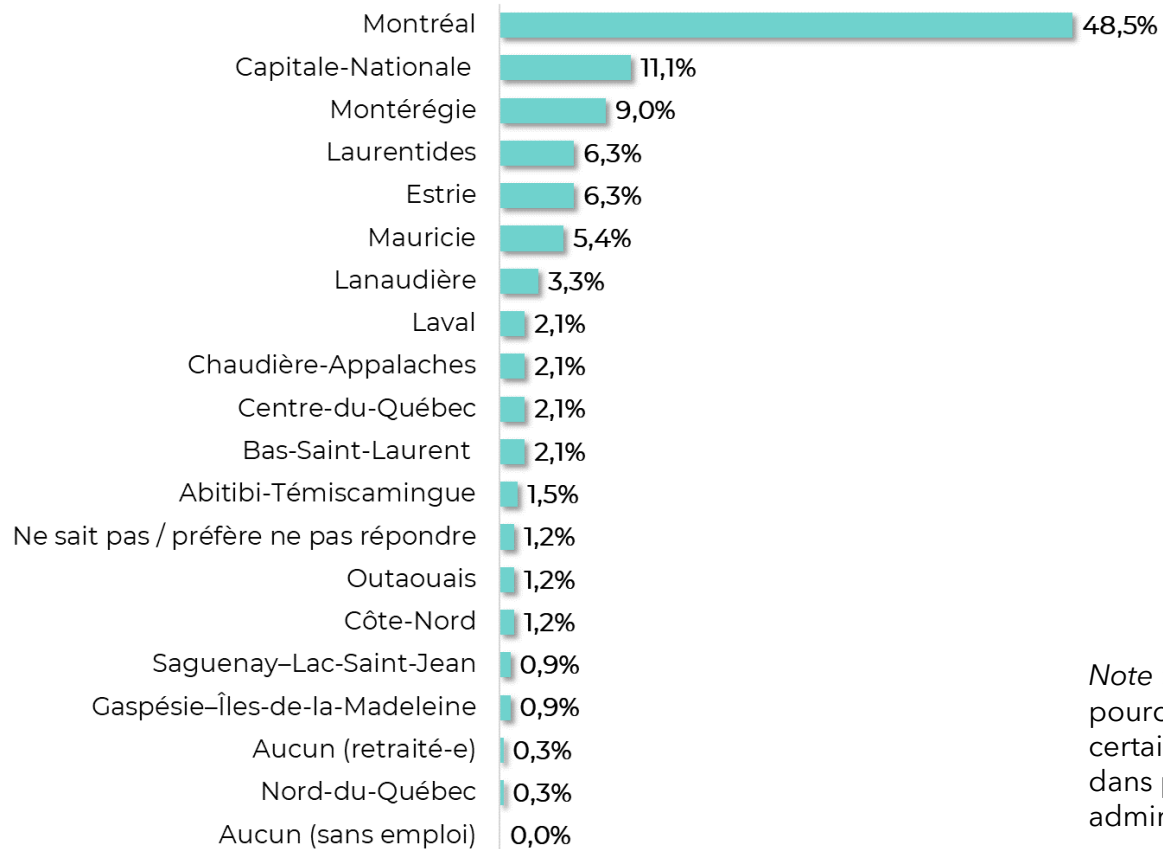
- Devis d'enquête descriptive ponctuelle
- Certificat d'éthique du Comité d'éthique de la recherche en arts et humanités (CERAH) (Université de Montréal)
- Questionnaire auto-administré en ligne en français et en anglais sur LimeSurvey
 - Questionnaire prétesté
- *Publics cibles* : professions et métiers documentaires au Québec
- Recrutement entre autres via les contacts de la FMD
- Collecte du 13 octobre 2023 au **30 novembre 2023**
- *En date du 31 octobre 2023* : 331 réponses complètes
 - Résultats présentés au CPI : résultats préliminaires pour certaines questions choisies

Résultats préliminaires

Profil général des répondants et répondantes

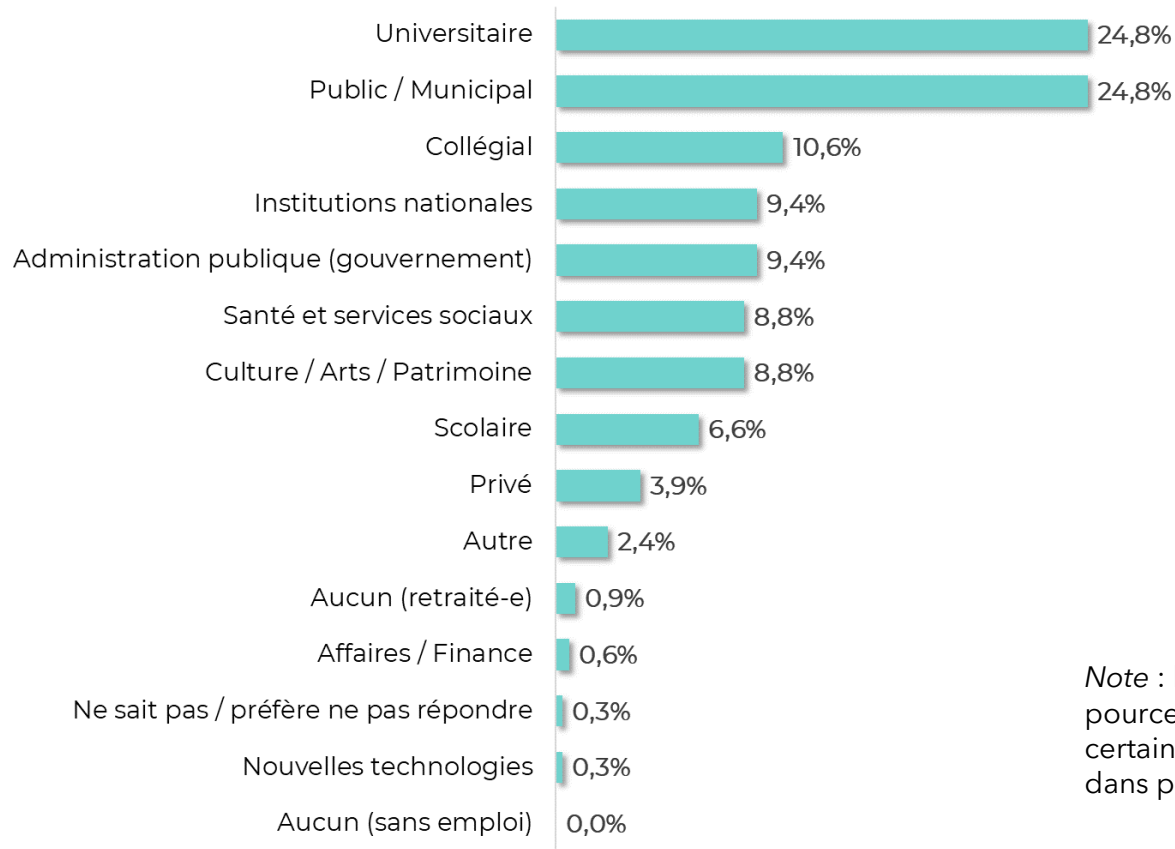


Tranches d'âge (n=331 répondant-e-s)



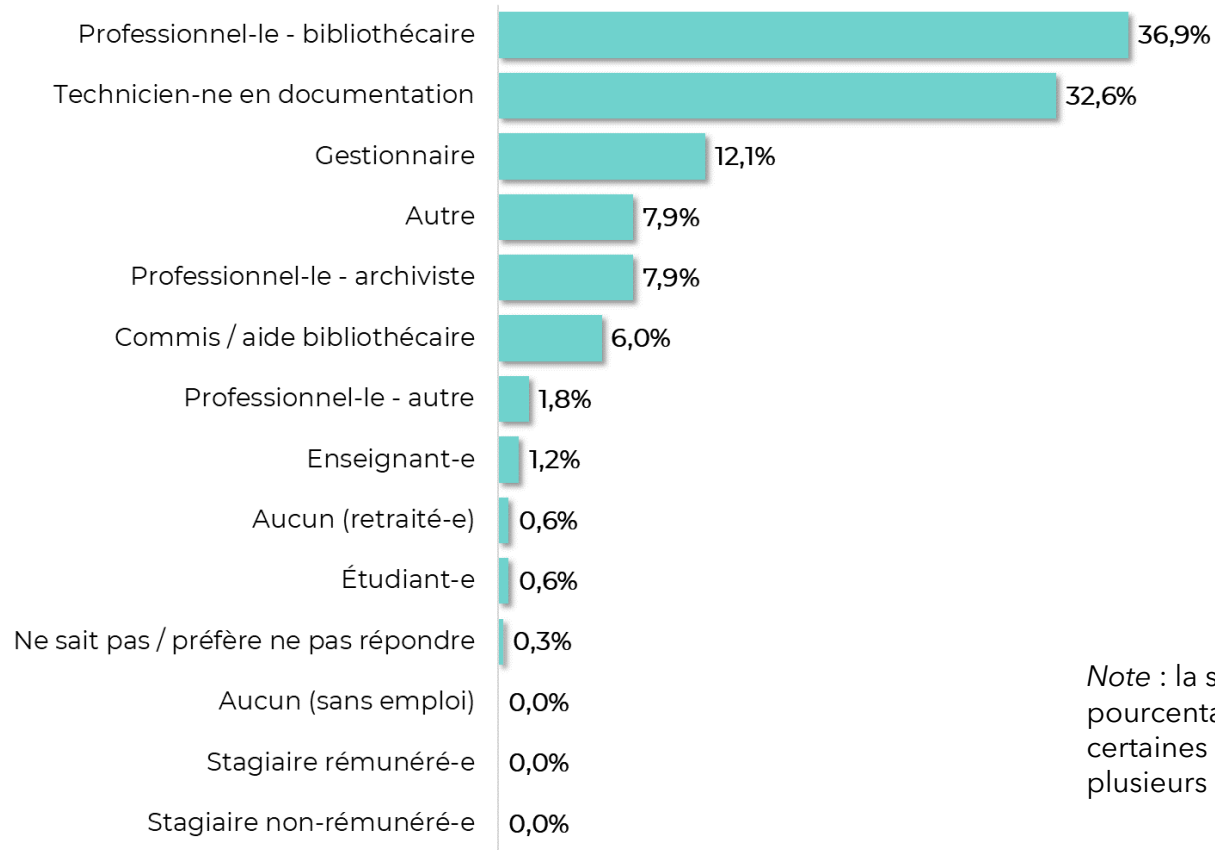
Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes travaillant dans plus d'une région administrative

Régions administratives (n=331 répondant-e-s)



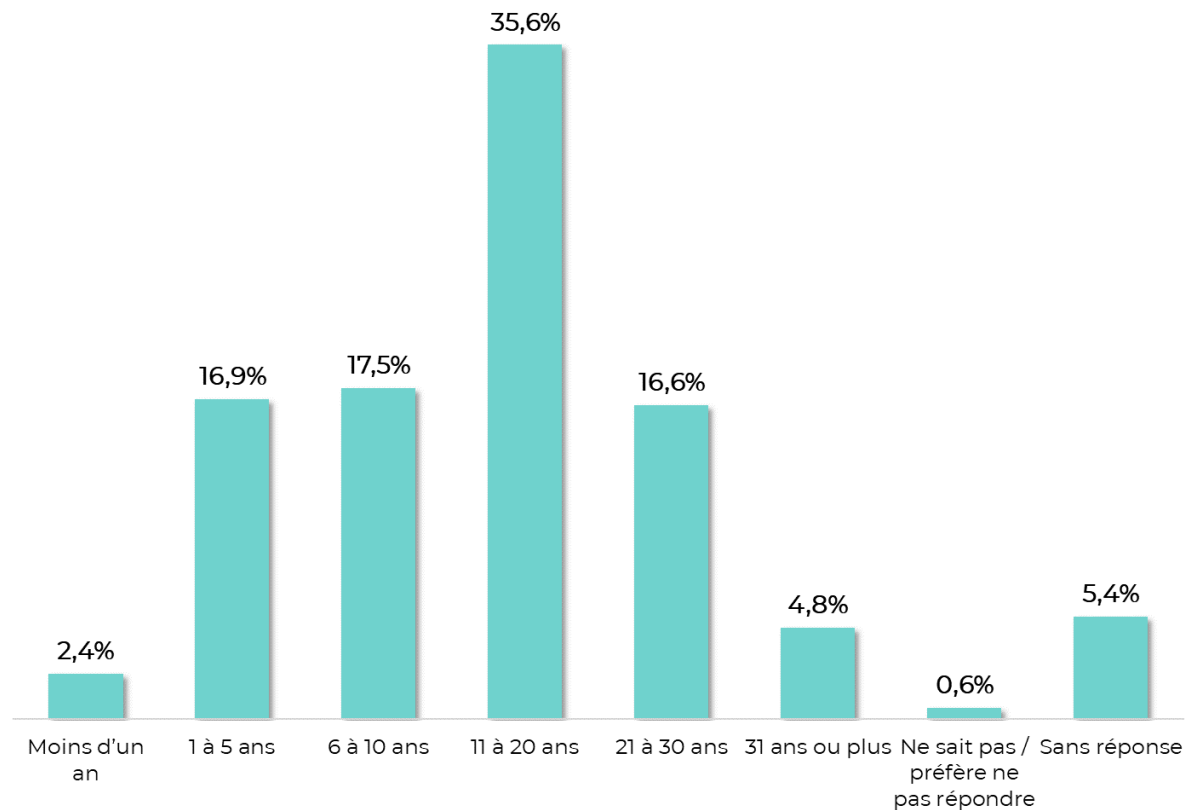
Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes travaillant dans plus d'un type de milieu

Types de milieu (n=331 répondant-e-s)



Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes endossant plusieurs rôles

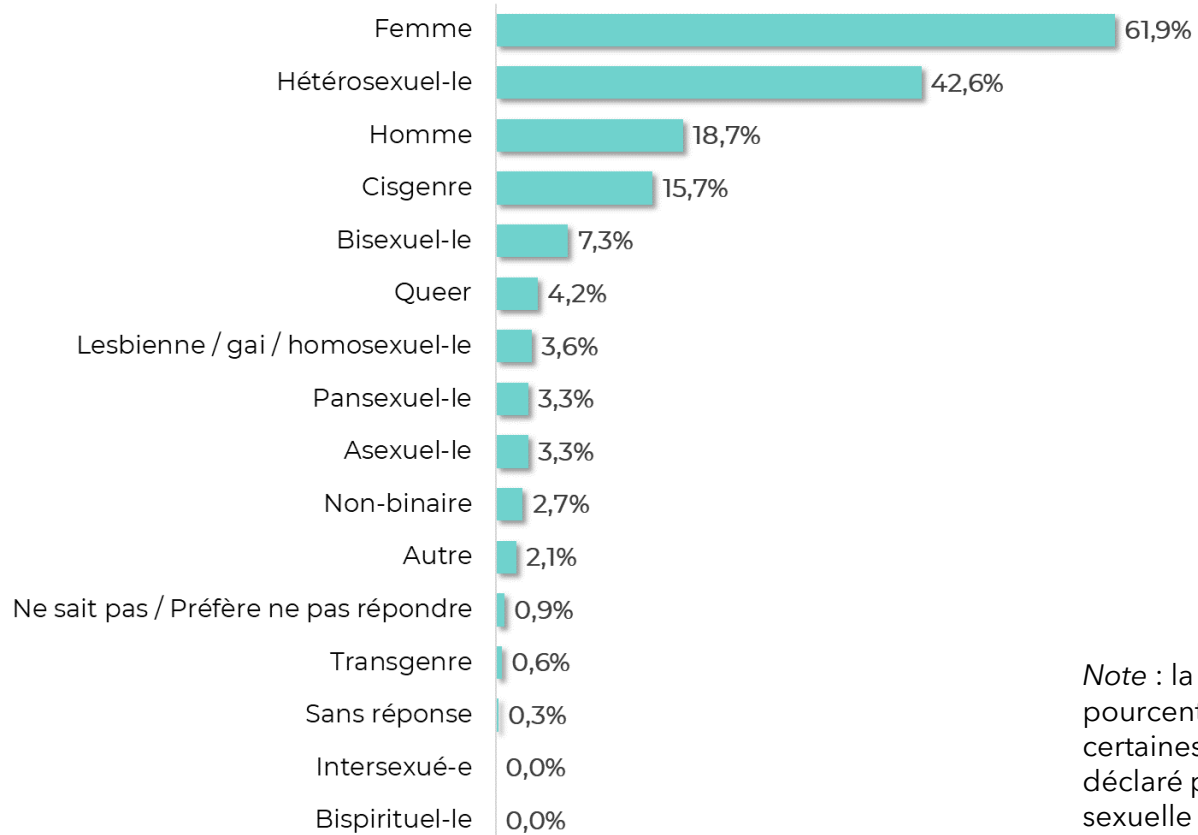
Rôles (n=331 répondant-e-s)



Nombre d'années d'expérience en milieu documentaire (n=331 répondant-e-s)

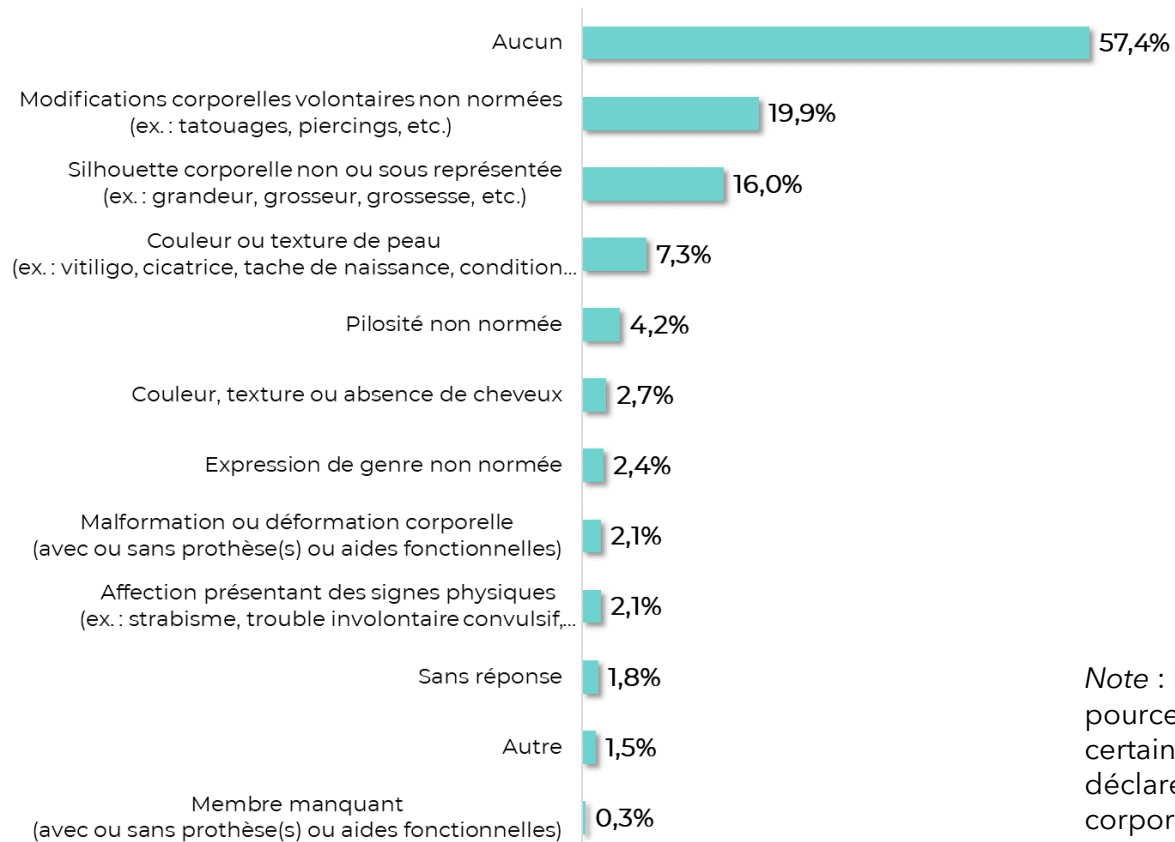
Résultats préliminaires

Profil RÉDI des répondants et répondantes



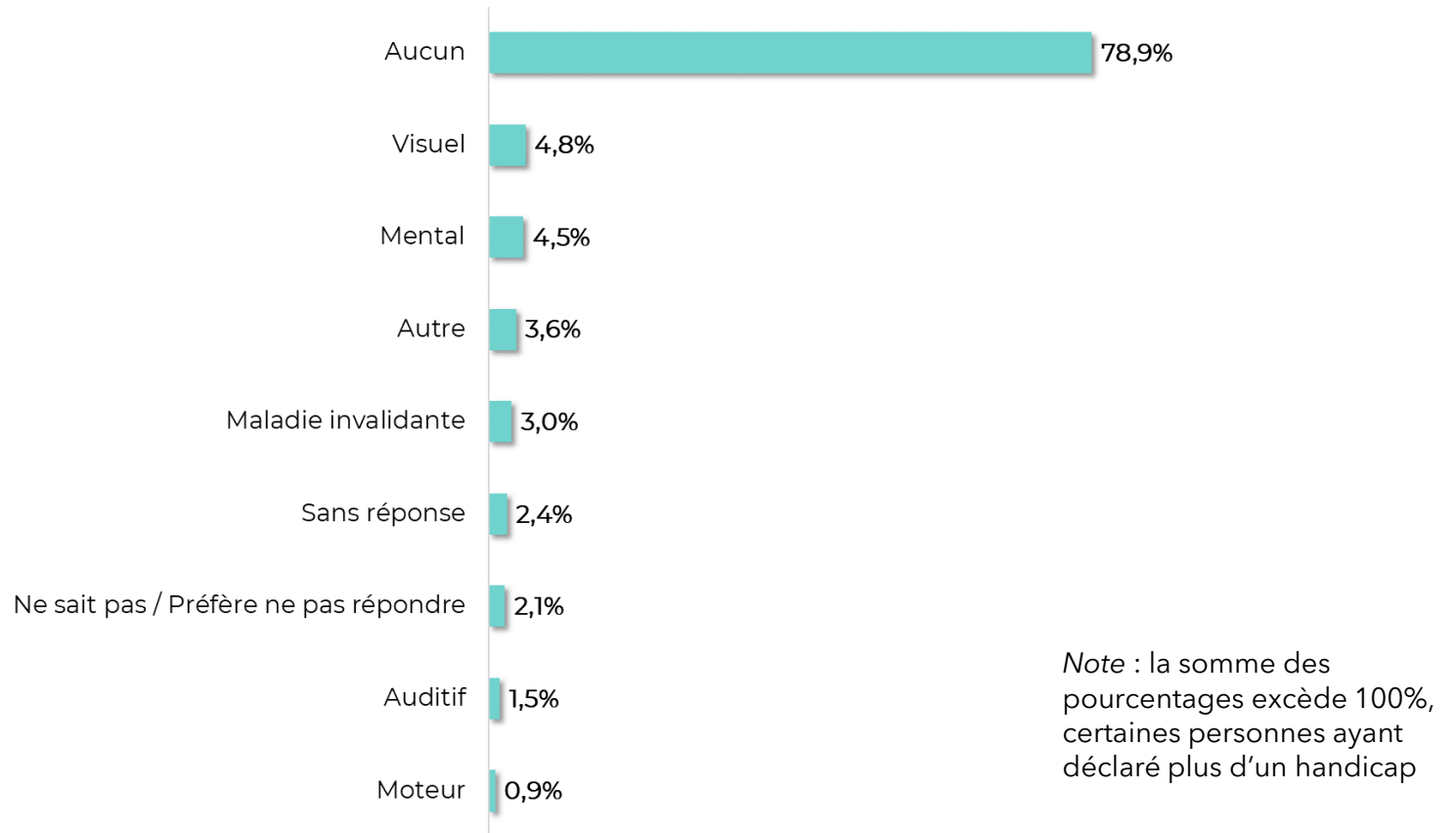
Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant déclaré plus d'une identité sexuelle ou de genre

Identités sexuelles et de genre (n=331 répondant-e-s)

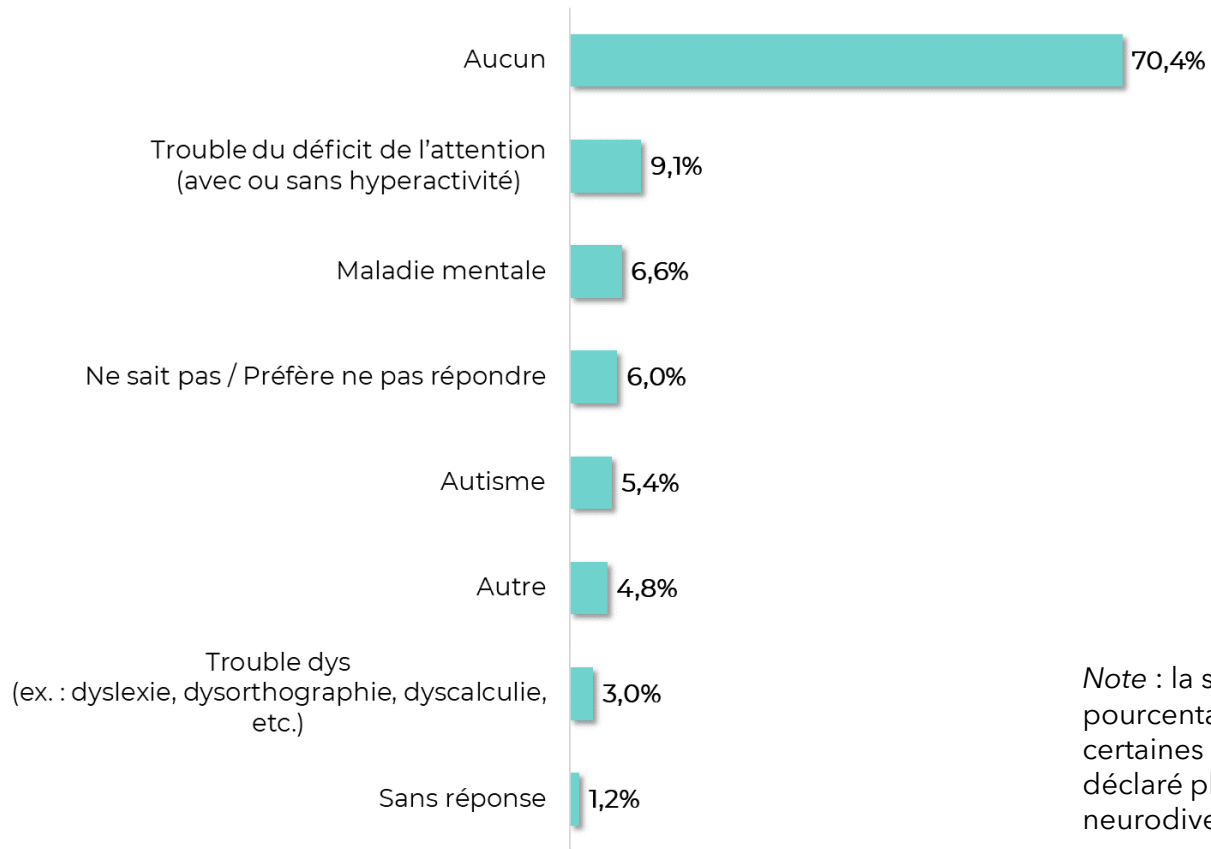


Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant déclaré plus d'une identité corporelle

Diversité corporelle (n=331 répondant-e-s)



Handicaps (n=331 répondant-e-s)



Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant déclaré plus d'un profil neurodivergent

Profils neurodivergents (n=331 répondant-e-s)

Appartenance socioculturelle	Pourcentage
Blanc	93,1%
Latino-Américain	2,1%
Noir	1,5%
Autre	1,5%
Arabe	1,2%
Minorité visible	1,2%
Asiatique occidental	0,6%
Ne sait pas / préfère ne pas répondre	0,6%
Chinois	0,3%
Peuples autochtones	0,3%
Sud-Asiatique	0,3%
Sans réponse	0,3%
Asiatique du Sud-Est	0,0%
Coréen	0,0%
Japonais	0,0%
Philippin	0,0%

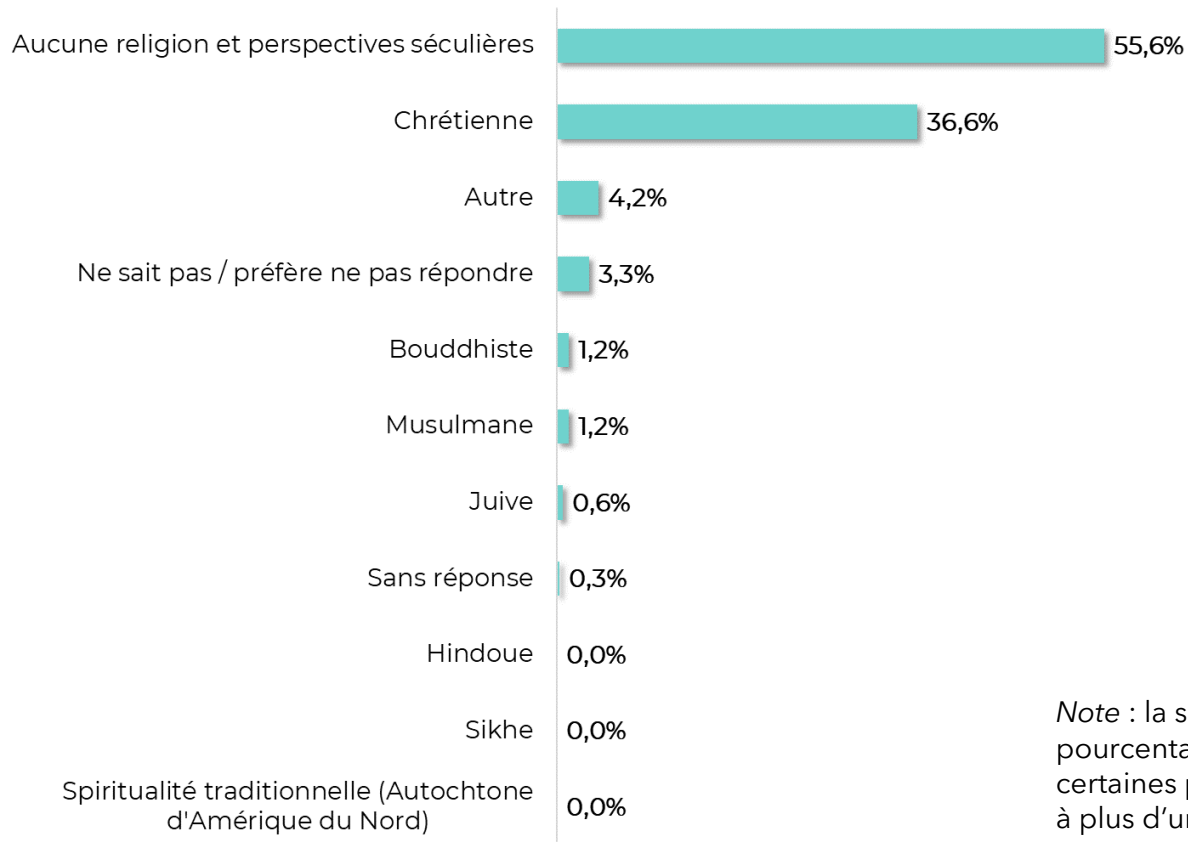
Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant déclaré plus d'une appartenance socioculturelle

Appartenance socioculturelle (n=331 répondant-e-s)

Nations autochtones	Pourcentage
Aucune	95,2%
Sans réponse	2,4%
Ne sait pas / préfère ne pas répondre	1,2%
Innu	0,6%
Atikamekw / Attikamek	0,3%
Mi'gmaq / Micmacs	0,3%
Autre	0,3%
Anishinabe / Algonquin	0,0%
Eeyou Istchee / Cris	0,0%
Huron-Wendat	0,0%
Inuit	0,0%
Kanien:keha'ka Haudenosaunee / Mohawks	0,0%
Naskapi	0,0%
Waban-Aki / Abénaki	0,0%
Wolastoqiyik / Malécite	0,0%

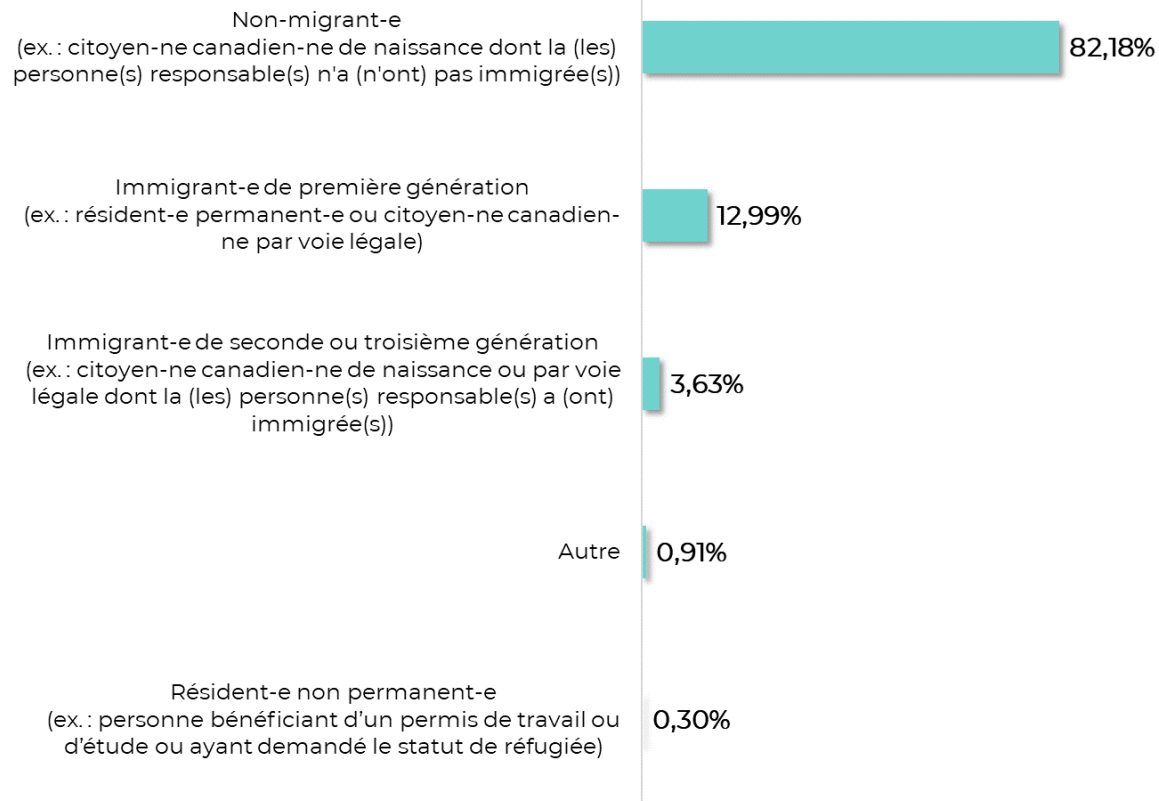
Nations autochtones (n=331 répondant-e-s)

Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes s'identifiant à plus d'une nation autochtone



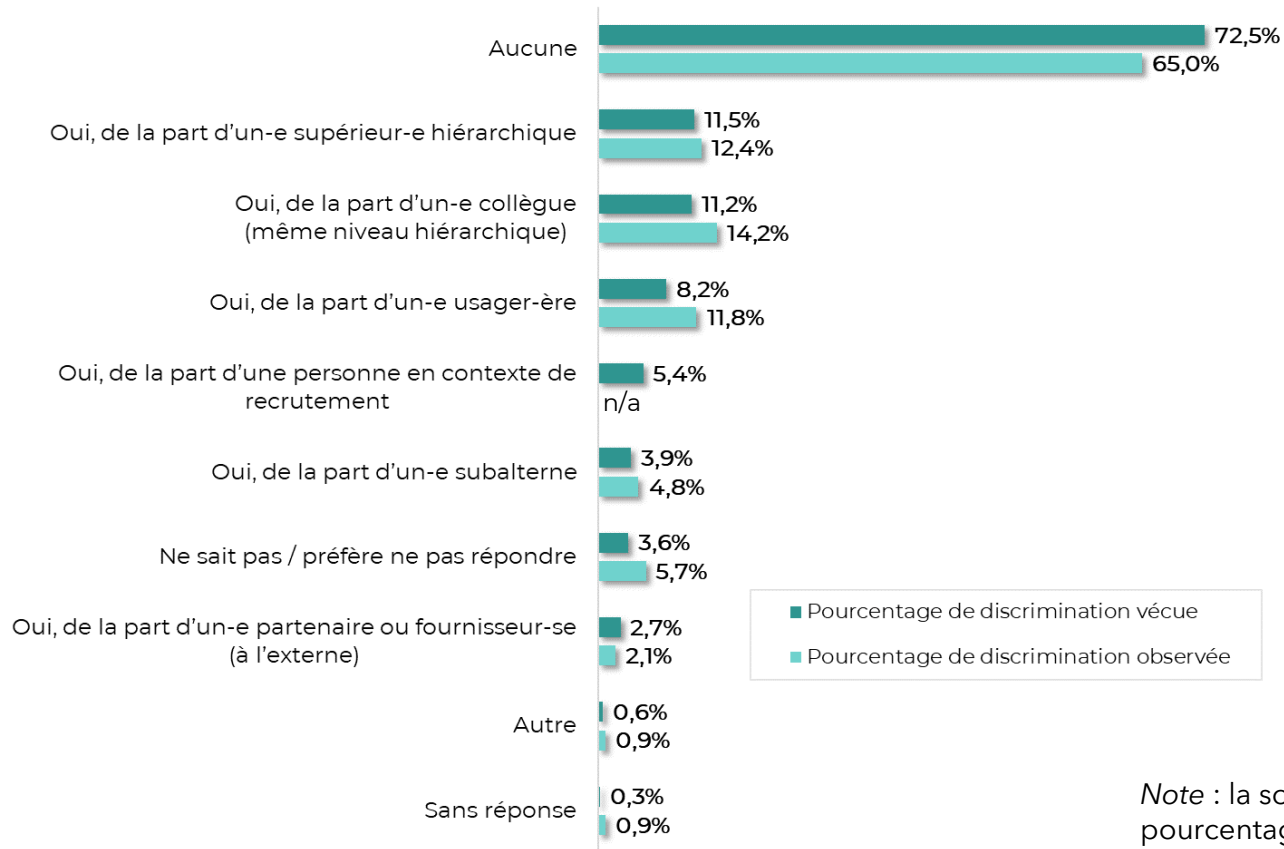
Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes s'identifiant à plus d'une affiliation religieuse

Affiliations religieuses (n=331 répondant-e-s)



Statut migratoire (n=331 répondant-e-s)

Résultats préliminaires
Discrimination



Sources de discrimination (n=331 répondant-e-s)

Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant identifié plus d'une source de discrimination

Formes de discrimination	Pourcentage vécu	Pourcentage observé
Liée à l'identité ou l'expression de genre / sexisme	41,0%	38,0%
Liée à l'âge / âgisme	25,6%	22,8%
Autre	20,5%	8,7%
Liée à l'apparence physique ou la présentation de soi / grossophobie	19,2%	23,9%
Liée aux capacités / capacitisme	19,2%	27,2%
Liée à l'origine nationale ou ethnique / racisme / statut migratoire	16,7%	55,4%
Liée au niveau de revenu	5,1%	6,5%
Liée à l'orientation sexuelle	3,8%	7,6%
Liée à la religion	3,8%	16,3%
Ne sait pas / préfère ne pas répondre	2,6%	2,2%
Sans réponse	1,3%	0,0%

Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant identifié plus d'une forme de discrimination

Formes de discrimination

(n=78 répondant-e-s pour les discriminations vécues; n=92 répondant-e-s pour les discriminations observées)

Résultats préliminaires

Stratégies

Stratégies de réconciliation	Pourcentage pour les usager-ère-s	Pourcentage pour le personnel
Activité(s) de sensibilisation	33,8%	33,2%
Création de collaboration et partenariats avec des groupes autochtones	23,0%	19,0%
Aucune	23,0%	28,7%
Ne sait pas / préfère ne pas répondre	22,7%	20,8%
Activité(s) de formation pour le développement de compétences interculturelles	17,2%	28,4%
Initiative(s) visant à contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires	15,1%	16,0%
Comité s'occupant des questions de réconciliation	12,1%	16,6%
Prise(s) de position publique(s)	10,0%	10,0%
Politique(s) sur la réconciliation	9,7%	10,9%
Autre	9,7%	3,9%
Sans réponse	0,0%	0,6%

Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant identifié plus d'une stratégie de réconciliation

Stratégies de réconciliation dans les milieux (n= 331 répondant-e-s)

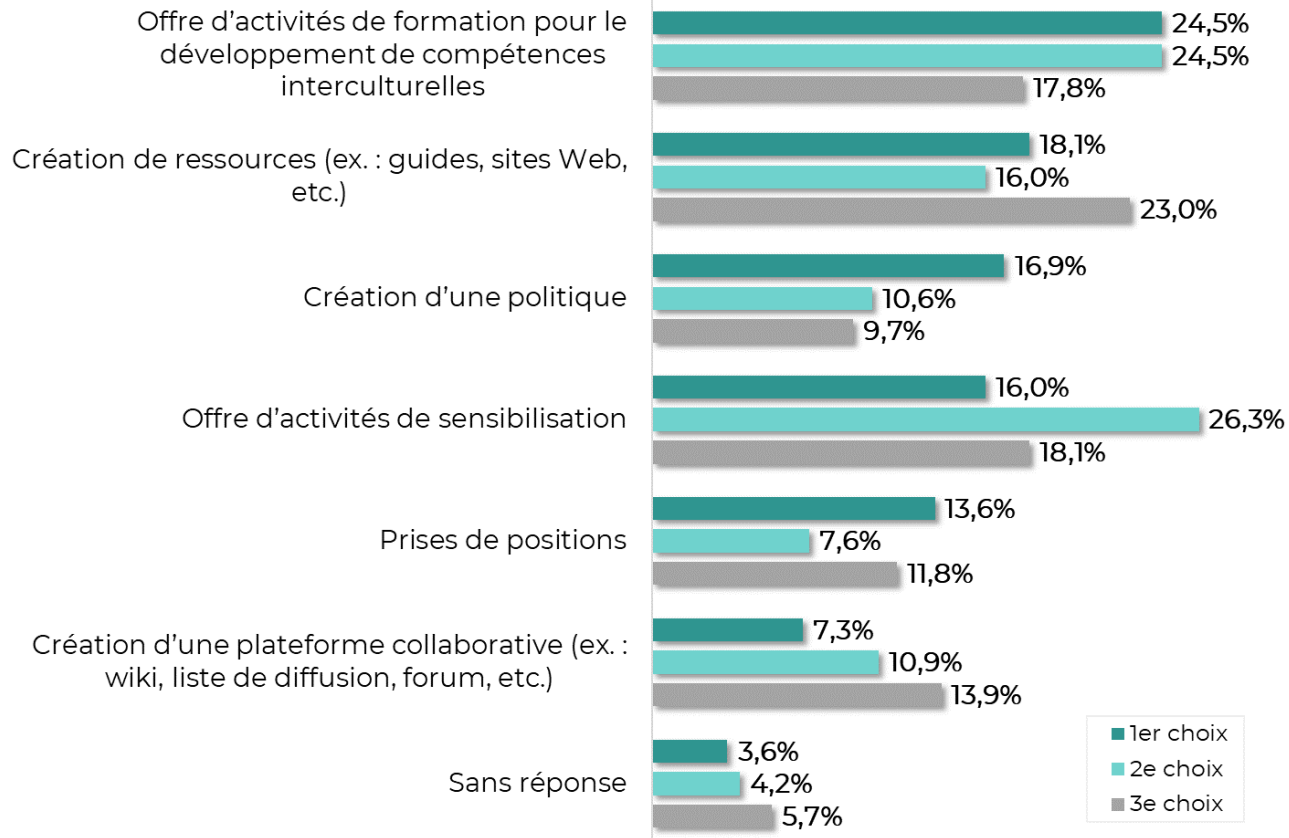
Stratégies ÉDI	Pourcentage pour les usager-ère-s	Pourcentage pour le personnel
Activité(s) de sensibilisation	39,0%	42,0%
Politique(s) sur l'équité, la diversité et l'inclusion	32,0%	43,5%
Ne sait pas / préfère ne pas répondre	25,1%	16,9%
Comité s'occupant des questions d'équité, de diversité et d'inclusion	21,1%	33,2%
Initiative(s) visant à contrer les comportements discriminatoires ou vexatoires	20,5%	24,8%
Création de collaboration et partenariats avec des groupes communautaires	18,7%	16,3%
Activité(s) de formation pour le développement de compétences interculturelles	16,6%	33,8%
Prise(s) de position publique(s)	15,4%	15,1%
Aucune	11,8%	9,4%
Autre	3,3%	1,8%
Sans réponse	1,2%	0,0%
Programme(s) d'accès à l'égalité en emploi	n/a	29,9%

Note : la somme des pourcentages excède 100%, certaines personnes ayant identifié plus d'une stratégie ÉDI

Stratégies ÉDI dans les milieux (n=331 répondant-e-s)

Résultats préliminaires

Actions du comité FMD-ÉDI



Besoins des milieux par rapport aux actions du comité FMD-ÉDI (n=331 répondant-e-s)

Conclusion

Pourquoi faut-il participer en grand nombre ?

- Importance de la participation d'un point de vue **méthodologique**
- **Retombées** pour les milieux documentaires

Bibliographie

- 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.
- 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.
- 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>

Pour participer à l'enquête

<https://ls.sondages.umontreal.ca/412787?lang=fr> (en français)



<https://ls.sondages.umontreal.ca/412787?lang=en> (en anglais)



Merci à celles et ceux qui ont déjà participé et à celles et ceux qui le feront bientôt (d'ici le 30 novembre)!