

Accessibilité équitable aux postes en sciences de l'information

Enquête sur l'intersectionnalité des professionnel·les de l'information

Julie Lise Simard (elle, iel), doctorant·e, EBSI — julie.simard.13@umontreal.ca — Université de Montréal

Résumé

Cette affiche présente la problématique et le devis méthodologique prévu pour la réalisation d'un projet de recherche doctoral portant sur les perceptions que les professionnel·les de l'information ont du marché de l'emploi en sciences de l'information et de la justice procédurale durant le processus d'embauche, en lien à leur identité intersectionnelle.

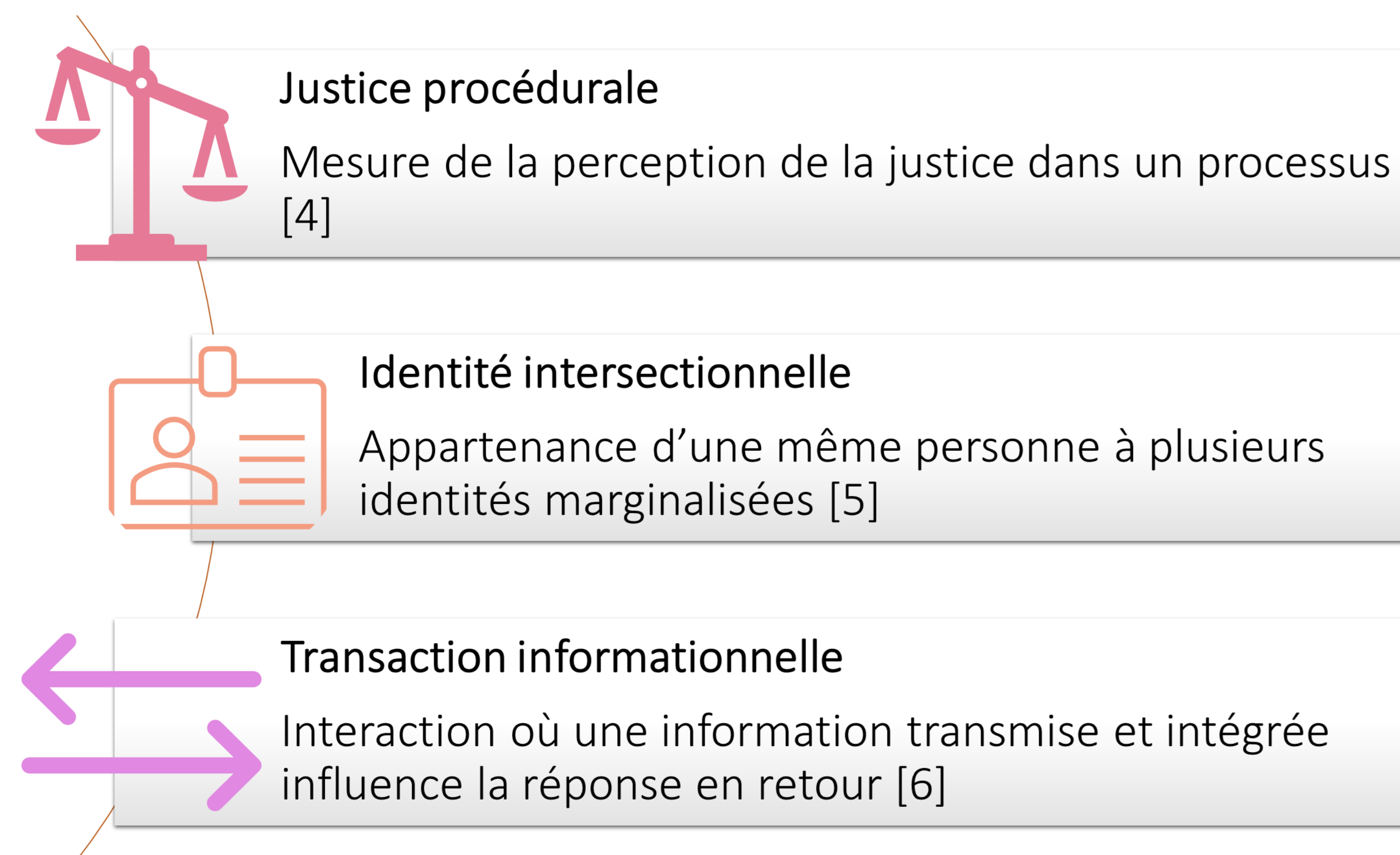
Problématique

→ Manque d'information scientifique et rigoureuse sur les perceptions que les **professionnel·les** issu·es de la **diversité** ont des **milieux documentaires** [1] et sur l'**inclusion** des professionnel·les de l'information sur le marché du travail en **sciences de l'information** [2]

«Un sentiment d'appartenance élevé, associé à un sentiment d'inclusion, correspond à **50 % de moins de roulement**, à une **augmentation du rendement de 56 %** et à une **diminution de 75 % du recours à des congés pour maladie.**» [3]

«Les cultures et les politiques inclusives améliorent la capacité d'une organisation à **évaluer les besoins de ses client·es de 38 %.**» [3]

Cadre conceptuel



But général

- Décrire les **perceptions** que les professionnel·les de l'information ont de l'**accessibilité aux postes** en sciences de l'information et de la **justice procédurale** dans le processus d'embauche
- Expliquer l'**impact** de ces **perceptions** et de l'**identité intersectionnelle** des professionnel·les sur leurs **comportements informationnels** lors de la recherche d'emploi

Objectifs spécifiques

OS1 Décrire les **perceptions** que les professionnel·les de l'information ont de l'**inclusion** des diversités au sein des **milieux documentaires** au Québec.

OS2 Décrire les **perceptions** que les professionnel·les de l'information ont de la **justice procédurale** dans le **processus d'embauche** pour l'obtention d'un emploi en sciences de l'information au Québec.

OS3 Décrire les **comportements informationnels** des professionnel·les de l'information, en prenant compte de leurs **identités intersectionnelles**, lors de la **transaction informationnelle** du processus d'embauche pour l'obtention d'un emploi en sciences de l'information au Québec.

OS4 Expliquer l'**influence** des **perceptions** sur les comportements informationnels des professionnel·les de l'information lors de la **transaction informationnelle** du processus d'embauche pour l'obtention d'un emploi en sciences de l'information au Québec, en prenant compte de leurs **identités intersectionnelles**.

Importance de la recherche

- Pas de recherche sur les milieux documentaires du **Québec** [7]
- Uniquement sur les bibliothèques, pas sur l'**ensemble des métiers** en **science de l'information** [7]

Résultats attendus

- 1) **Donner une voix** aux professionnel·les de demain
- 2) **Montrer aux employeur·ses** un portrait transparent et actuel des enjeux réels liés à l'**accessibilité** à l'emploi

Devis méthodologique

Enquête descriptive-explicative ponctuelle mixte

Phase 1 Quantitative

Population accessible
Finissant·es et diplômé·es de l'EBSI ayant une adresse courriel UdeM active

Collecte
Questionnaire auto administré en ligne diffusé par courriel

Analyse
Statistiques descriptives et inférentielles, analyse de contenu

Phase 2 Qualitative

Échantillon
Aléatoire stratifié (si trop de volontaires) OU par boule de neige (si peu de volontaires)

Collecte
Entrevues de groupe semi-dirigées

Analyse
Analyse de contenu qualitative

Qualité de la recherche

- **Valeur de vérité** : déclaration des biais intersectionnels de la chercheuse et triangulation des méthodes de collecte
- **Applicabilité** : population cible représentative et échantillonnage probabiliste
- **Constance** : définition précise des concepts et triangulation des sources de données
- **Neutralité** : documentation détaillée de la démarche et vérification par les participant·es

Références

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] Gilliland, S. W. et Hale, J. M. S. (2005). How can justice be used to improve employee selection practices? Dans J. Greenberg et J. A. Colquitt (dir.), *Handbook of Organizational Justice* (p. 411-438). Psychology Press.
- [5] Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review* 43(6), 1241-1299.
- [6] Savolainen, R. (2017). Information sharing and knowledge sharing as communicative activities. *Information Research – An International Electronic Journal* 22(3).
- [7] Kumaran, M., et Templeton, L. (2020). Diversity in public library boards: perspectives of board members. *Partnership* 15(2), 1-27.

