

# 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

Ce tiré à part 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

Il y a un manque d'information scientifique et rigoureuse sur les perceptions que les professionnel·les issu·es de la diversité ont des milieux documentaires, ainsi que la transaction informationnelle nécessaire pour accéder à l'emploi dans un milieu documentaire. [1] De surcroît, il existe beaucoup de documentation sur les pratiques et politiques de réconciliation, équité, diversité et inclusion visant les services offerts aux usager·ères, mais pas sur l'inclusion des professionnel·les de l'information sur le marché du travail en sciences de l'information. [2] Or, on ne peut « bien » représenter et servir des communautés diversifiées si les professionnelles et professionnels en poste pour offrir ces services ne sont pas elles et eux-mêmes aussi diversifié·es. [3]

Le corps professionnel peut difficilement être diversifié si les pratiques d'embauches et les milieux documentaires sont encore perçus comme hostiles aux travailleur·ses issu·es de la diversité. [4] C'est pourquoi il existe des méthodes concrètes pour augmenter l'inclusion des diversités sur le marché de l'emploi. Entre autres, on peut penser à des politiques de dotation équitables qui ont pour objectif d'augmenter l'accessibilité à des postes pour des personnes issues de minorités visibles et invisibles. D'ailleurs, la justice procédurale permet de mesurer la perception de la justice d'un processus, tel que le processus d'embauche. [5]

D'une part, l'information projetée par les institutions, et perçue par les professionnelles et professionnels en recherche d'emploi, influence donc la perception du milieu ainsi que du processus d'embauche. D'une autre, l'information que la professionnel·le décide de déclarer, en rapport à son identité, afin d'augmenter ses chances d'obtenir le poste convoité, influence la prise de décision du milieu quant à l'embauche de la personne ou au refus de la candidature. Cet élément, l'échange d'information entre l'institution qui affiche un poste à combler et la personne qui envoie sa candidature, est une transaction informationnelle. [6]

Ce qui nous intéresse précisément dans le contexte du projet de recherche doctoral est, oui, les diversités déclarées et intersectionnelles chez les professionnelles et professionnels de l'information en tant qu'individus, mais surtout les expériences communes à ces groupes rassemblés par leurs similarités. Notez bien que nous mentionnons les diversités déclarées [7] : un élément important qu'il est nécessaire de prendre en considération, puisqu'il s'agit justement de la décision prise lors de la transaction informationnelle de déclarer ou non son appartenance à une identité qui nous intéresse.

### But général et questions spécifiques de recherche

Ainsi, le but général de la recherche est de 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. Dans un deuxième temps, l'étude vise à explorer l'impact de ces perceptions et de l'identité intersectionnelle des professionnel·les sur leurs comportements informationnels lors de la recherche d'emploi. Ce qui nous amène les questions de recherche suivantes :

- QR1 : Quelles perceptions les professionnel·les de l'information ont-iels de l'inclusion des diversités au sein des milieux documentaires au Québec ?
- QR2 : Quelles perceptions les professionnel·les de l'information ont-iels de la justice procédurale dans le processus d'embauche pour l'obtention d'un emploi professionnel en sciences de l'information au Québec ?
- QR3 : Quels sont 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 ?
  - SQ3.1 : Les comportements informationnels des professionnel·les de l'information, lors de la transaction informationnelle du processus d'embauche, sont-ils influencés par leur identité intersectionnelle? Si oui, comment? Si non, pourquoi?
  - SQ3.2 : Les comportements informationnels des professionnel·les de l'information, lors de la transaction informationnelle du processus d'embauche, sont-ils partagés par des personnes appartenant à des identités intersectionnelles semblables?
- QR4 : Les perceptions que les professionnel·les de l'information ont de l'inclusion des diversités dans les milieux documentaires et de la justice procédurale dans le processus d'embauche ont-elles une influence sur leurs comportements informationnels lors de la transaction informationnelle du processus d'embauche pour l'obtention d'un emploi en sciences de l'information au Québec ?
  - SQ4.1 : Y a-t-il un lien entre les perceptions de l'inclusion des diversités et de la justice procédurale, les comportements informationnels lors de la transaction informationnelle et l'identité intersectionnelle des professionnel·les de l'information ?

# 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

### Devis méthodologique

L'étude conduite sera une enquête alignée sur un devis descriptif-explicatif avec une approche mixte. La population cible de cette enquête est l'ensemble des professionnel·les de l'information nouvellement diplômé·es ayant été en recherche d'emploi en SI dans les 5 dernières années.

La première collecte de données sera de nature quantitative. Il s'agira d'un questionnaire auto administré en ligne diffusé par courriel aux finissant·es et diplômé·es de l'École de bibliothéconomie et des sciences de l'information ayant une adresse courriel de l'Université de Montréal active. Le questionnaire contiendra majoritairement des questions fermées et quelques questions ouvertes, ainsi qu'une section pour recueillir des données démographiques. Les données recollées feront l'objet d'analyses statistiques descriptives et inférentielles, ainsi que d'une analyse de contenu pour les questions ouvertes.

La seconde collecte consistera en des entrevues de groupe semi-dirigées. Les participant·es de la première collecte s'étant porté·es volontaires dans la section prévue à cet effet dans le questionnaire seront appelé·es à participer aux entrevues selon que leur expérience avec la recherche d'emploi en sciences de l'information ait été positive, neutre ou négative. Si trop de volontaires veulent participer aux entrevues, nous procéderons à un échantillonnage aléatoire stratifié, et dans le cas où nous aurions trop peu de volontaires, nous procéderons au recrutement par boule de neige. L'analyse des données sera évidemment qualitative, soit de l'analyse de contenu.

Pour assurer la qualité de la recherche, nous mettrons en pratique plusieurs mécanismes. Pour la valeur de vérité, nous prévoyons déclarer nos propres biais intersectionnels et les prendre en considération en toute transparence, en plus d'effectuer une triangulation des méthodes de collecte. Concernant l'applicabilité de la recherche, notre population est représentative de la population cible, et nous procéderons idéalement à un échantillonnage probabiliste. La constance, quant à elle, sera assurée par les définitions précises des concepts étudiés ainsi que par la triangulation des sources de données. Finalement, pour la neutralité, nous procéderons à la documentation détaillée de la démarche et à la vérification par les participant·es.

### Conclusion

Il n'existe, à notre connaissance, aucun projet de recherche sur le sujet ou de recensement des diversités actuellement en poste dans les milieux documentaires au Québec. Quelques études ont été réalisées, mais portent particulièrement sur le Canada anglais, et précisément sur les bibliothèques en milieu académique ou les bibliothèques publiques. [8] Le Québec étant la seule province francophone du Canada, les mondes professionnels francophones et anglophones ne sont pas nécessairement comparables. De plus, beaucoup de métiers en sciences de l'information sont un angle mort de ces études qui se concentrent uniquement sur deux types de bibliothèques.

Ce projet de recherche vise à donner une voix aux professionnelles et professionnels de demain pour qu'ils s'expriment sur leurs perceptions du processus d'embauche en sciences de l'information lorsqu'ils envoient leur candidature pour obtenir un poste professionnel exigeant un diplôme de cycle supérieur, et donc pour lequel ils ont longuement étudié et investi. Les résultats permettront également de montrer un portrait transparent aux employeur·ses afin que les organismes comprennent les enjeux réels liés à l'accessibilité à l'emploi dans leurs milieux.

### 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] 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.
- [4] 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.
- [5] 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.
- Centre canadien pour la diversité et l'inclusion. (2022). *Plaidier 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*.
- [6] Savolainen, R. (2017). Information sharing and knowledge sharing as communicative activities. *Information Research – An International Electronic Journal* 22(3).
- [7] Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review* 43(6), 1241-1299.
- [8] Kumaran, M., et Templeton, L. (2020). Diversity in public library boards: perspectives of board members. *Partnership* 15(2), 1-27.