



**Mon projet de  
recherche doctoral  
ancré dans la  
profession**

PAR

JULIE LISE SIMARD

POUR LE COURS SCI6007,  
HIVER 2024

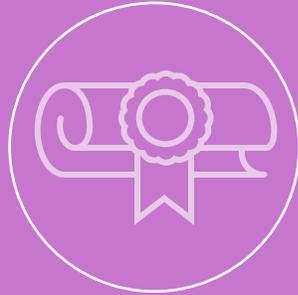
# Plan de présentation

1. Qui suis-je ?
2. Pourquoi le doctorat ?
3. Présentation du sujet
4. Questions de recherche
5. Méthode de recherche
6. Méthodes de collecte de données
7. Période de question

# I. Qui suis-je ?



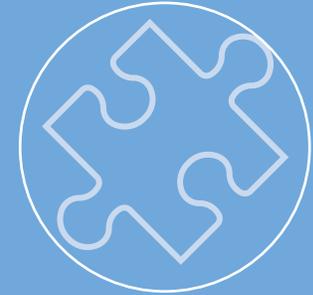
Projet de  
recherche dirigé  
(SCI6916) par Jean-  
Sébastien Sauvé



MSI professionnelle  
obtenue à l'hiver  
2022



Archiviste du projet  
Nipakanatik chez  
Minwashin



Deuxième année  
de doctorat

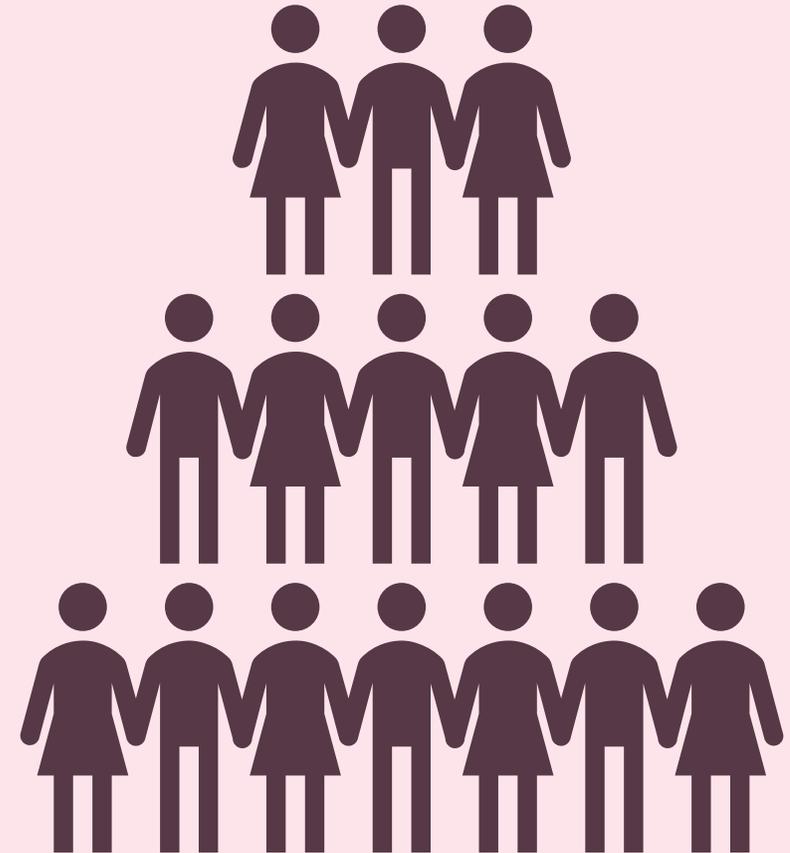
## 2. Pourquoi le doctorat ?

« Les mauvaises bibliothèques ne font que développer des **collections**. Les bonnes bibliothèques développent des **services** [...] Les meilleures bibliothèques développent des **communautés**. »

(Lankes, 2018, p.72)

## 2. Pourquoi le doctorat ?

Mon constat : plusieurs collègues ayant des qualifications semblables aux miennes et appartenant à des **diversités visibles** ou **invisibles et déclarées** n'ont pas eu accès aux mêmes chances que moi en termes d'employabilité.



Il existe différents niveaux de visibilité dans les diversités ; certaines sont **reconnaissables** et **visibles** alors que **d'autres non** (Bombaro, 2020).

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 diversifiées et diversifiés (Chu et Raju, 2021).

Le corps professionnel peut difficilement être diversifié si les **pratiques d'embauches** et les milieux documentaires sont encore perçus comme hostiles aux travailleuses et travailleurs issus de la diversité (Ciszek, 2020).

Le processus d'embauche est un processus complexe, car les **soft skills** entrent en compte et il faut pourvoir un poste, mais la personne doit aussi correspondre aux **attentes du milieu** (Staines, 2012).

# 3. Présentation du sujet

## Quelques données

- « Les sentiments **d'inclusion** jumelés à la diversité de **représentation** renforcent les sentiments de **confiance** et **d'engagement** des employé.es (Trong Tuan, Rowley et Thanh Thao, 2018) »
- « Les employé.e.s qui se sentent **fortement inclus.es** sont plus susceptibles de **performer** d'une manière qui dépasse ou **dépasse** de loin les attentes (Deloitte, 2013 ) »
- « 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** (BetterUp, 2021) »
- « Les **cultures** et les **politiques inclusives** améliorent la capacité d'une organisation à **évaluer les besoins de ses client.e.s** de 38 % (International Labour Organization, 2019) »

(tous dans Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, 2022, p. 8-10)

# 3. Présentation du sujet

## Problème de recherche

Il manque de l'information scientifique et rigoureuse sur les **perceptions** que les professionnelles issues et professionnels **issus de la diversité** ont de la **transaction informationnelle** nécessaire pour accéder à l'emploi dans un milieu documentaire (Kung, Fraser et Winn, 2020).

Il existe **beaucoup** de **documentation** sur les **pratiques** et **politiques** d'équité, diversité et inclusion (ÉDI) visant les **services offerts aux usagères et usagers**, mais pas pour l'inclusion des professionnelles et professionnels de l'information dans leur milieu de travail (Beauchemin, Maignien et Duguay, 2020).

# 3. Présentation du sujet

Étude **intersectionnelle** de la **justice procédurale** du processus d'embauche : **transaction informationnelle** des professionnel·les de l'information au Québec

# 3. Présentation du sujet

## Concepts clés



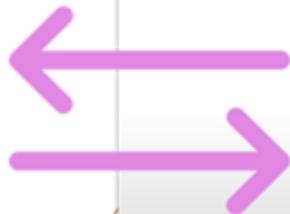
### Justice procédurale

Mesure de la perception de la justice dans un processus  
(Gililand et Hale, 2005)



### Identité intersectionnelle

Appartenance d'une même personne à plusieurs identités marginalisées  
(Crenshaw, 1991)



### Transaction informationnelle

Interaction où une information transmise et intégrée influence la réponse en retour  
(Savolainen, 2017)

# 4. Questions de recherche

## Question de recherche 1

- Quels sont les **profils intersectionnels** des PI ayant été en recherche d'emploi au Québec dans les cinq dernières années ?

## Question de recherche 2

- Quelles perceptions les PI ont-ils de la **justice procédurale** dans le processus d'embauche pour l'obtention d'un emploi en sciences de l'information au Québec ?

## Question de recherche 3

- Quels sont les **comportements informationnels** des PI lors de la **transaction informationnelle** du processus d'embauche pour l'obtention d'un emploi en sciences de l'information au Québec ?

## Question de recherche 4

- À quels profils intersectionnels appartiennent les PI qui ont une **perception** respectivement **positive, neutre ou négative** de leur expérience (justice procédurale et comportement) lors du processus d'embauche pour l'obtention d'un emploi en sciences de l'information au Québec ?

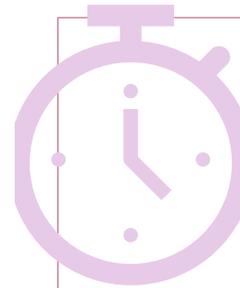
## Question de recherche 5

- Comment les **profils intersectionnels** et les **perceptions** que les PI ont de la justice procédurale influencent-ils 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 ?

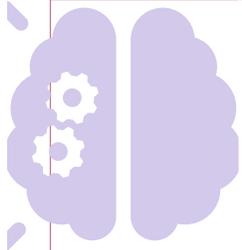
# 5. Méthode de recherche



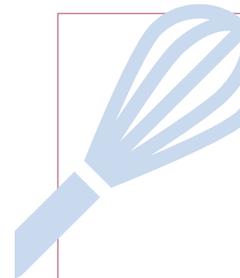
Enquête



Ponctuelle



Niveau descriptif-  
explicatif



Approche mixte  
(quantitatif +  
qualitatif)

# 6. Méthodes de collecte de données I

## Questionnaire

### Administration

- Auto-administré
- En ligne
- Liste des adresses courriel

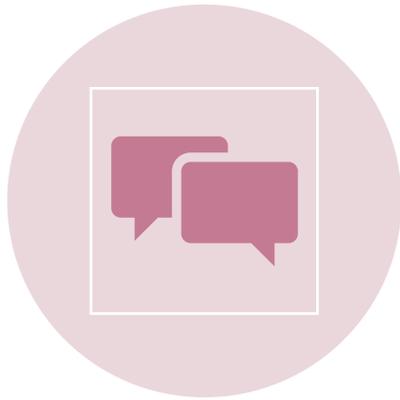


### Composition

- Mélange de questions fermées et ouvertes
- 4 sections
  - Perceptions
  - Transaction informationnelle
  - Profil socio-démographique
  - Participation à la deuxième collecte

# 6. Méthodes de collecte de données 2

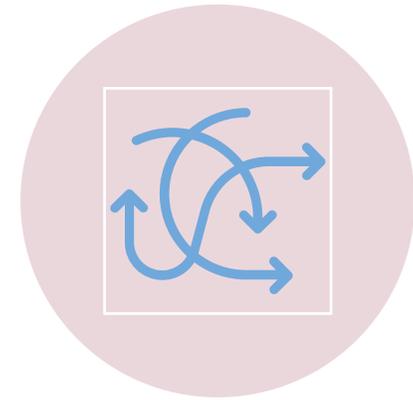
## Entrevues



Entrevues



De groupe



Semi-dirigées

**Merci pour votre  
attention !**

(Et votre participation d'ici  
quelques années... 😊)

DES QUESTIONS ?

# Bibliographie 1/2

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.

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.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review* 43(6), 1241-1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>

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.

# Bibliographie 2/2

Jaeger, P. T., Cooke, N. A., Feltis, C., Hamiel, M., Jardine, F. et Shilton K. (2015). The virtuous circle revisited: Injecting diversity, inclusion, rights, justice, and equity into LIS from education to advocacy. *Library Quarterly* 85(2), 150-171. DOI: 10.1086/680154

Kumaran, M., et Templeton, L. (2020). Diversity in public library boards: perspectives of board members. *Partnership* 15(2), 1-27. <https://doi.org/10.21083/partnership.v15i2.5411>

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>

Lankes, R. D. (2018). *Exigeons de meilleures bibliothèques* (J.-M. Lapointe, dir. pour la trad. collective). Sens public.

Savolainen, R. (2017). Information sharing and knowledge sharing as communicative activities. *Information Research – An International Electronic Journal* 22(3).

Staines, G. M. (2012). Finding the best people in a tough economy: The role of knowledge, skills, abilities, attributes, and the challenges of the talent acquisition process. *Library Leadership & Management (Online)*, 26, 1-13.

Wiesing, L. (2014). *The philosophy of perception: phenomenology and image theory*. Bloomsbury Academic, an imprint of Bloomsbury Publishing Plc.