



CCDI Consulting Inc.
Consultation CCDI, Inc.

Recensement sur la diversité et sondage sur l'inclusion

Rapport d'analyse

Préparé pour l'Association des
bibliothèques de recherche du Canada

Mai 2022

Table des matières

Objectif du présent rapport	3
Confidentialité	3
À propos de Consultation CCDI Inc.	4
Résumé.....	5
Pourquoi la diversité <i>et</i> l'inclusion?	10
Méthodologie	13
Principales constatations démographiques	17
Thèmes et commentaires généraux	39
Possibilités	47
Glossaire.....	51
Annexes	55

Objectif du présent rapport

Le présent rapport a pour objectif de fournir des données et des analyses utiles à l'Association des bibliothèques de recherche du Canada (ABRC) afin d'éclairer les décisions futures sur les questions d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité en milieu de travail.

Les données que nous fournissons et les renseignements que nous tirons des données sont fondés sur des méthodes statistiques éprouvées pour déterminer les liens importants entre certaines identités et les possibilités en milieu de travail, en ce qui concerne l'embauche et l'avancement et d'autres processus de gestion des talents.

Malheureusement, les données ne nous disent pas *pourquoi* une tendance particulière se produit ou ne se produit pas. Nous pouvons seulement utiliser notre expérience et notre expertise combinées à des recherches pertinentes pour fournir des renseignements, au meilleur de nos capacités, sur les raisons *possibles* d'une tendance ou d'une autre. En fonction de ces possibilités, nous formulons également des recommandations sur les prochaines étapes à suivre pour donner suite aux principales constatations présentées par les données.

Confidentialité

Le présent rapport a été préparé pour l'Association des bibliothèques de recherche du Canada dans le seul but de fournir de l'information et des analyses sur les bibliothèques membres participantes et pour ces dernières.

L'Association des bibliothèques de recherche du Canada peut utiliser les données propres aux bibliothèques membres de l'ABRC contenues dans le présent rapport à ses propres fins. Ces objectifs peuvent comprendre (sans s'y limiter) les rapports et les communications à un public interne ou externe, les propositions aux clients, les réponses aux demandes de propositions, les communications externes, etc. L'Association des bibliothèques de recherche du Canada n'est pas limitée dans la façon dont elle utilise ses données propres aux bibliothèques membres de l'ABRC.



À propos de Consultation CCDI Inc.

La promotion efficace de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité (IDEA) est un impératif stratégique pour toutes les organisations canadiennes qui veulent demeurer pertinentes et concurrentielles dans le contexte en évolution rapide de la « nouvelle » normalité.

Depuis 2014, Consultation CCDI appuie les employeurs canadiens aux prises avec des problèmes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité en milieu de travail. Consultation CCDI peut aider un employeur à dépasser les exigences en matière de conformité pour offrir des solutions qui créent des résultats durables et mesurables.

Consultation CCDI est gérée par des professionnels qui ont une expérience pratique de l'IDEA en milieu de travail dans divers secteurs et industries. Elle tire parti de sa méthodologie transformatrice, utilise des enquêtes fondées sur des données et utilise une approche de gestion organisationnelle intégrée unique pour relever les défis liés à l'IDEA en milieu de travail.

Résumé

En 2021, l'Association des bibliothèques de recherche du Canada (« ABRC ») a mené un recensement sur la diversité et un sondage sur l'inclusion au nom de 21 de ses 31 bibliothèques membres. Le sondage, dont la participation était anonyme, a été lancé le 4 octobre 2021 et s'est déroulé jusqu'au 27 octobre 2021.

Taux de réponse

Un total de 3 742 employés de 21 des 31 bibliothèques membres de l'ABRC ont été invités à répondre au sondage. De ce nombre, 1 299 répondants ont rempli le questionnaire, ce qui donne un taux d'achèvement de 34,71 %. Voici la répartition des réponses selon les bibliothèques membres de l'ABRC participantes :

Bibliothèque membre participante	Nombre d'employés	Nombre de réponses	Taux de participation
Brock University	51	31	60,8 %
Université Concordia	114	40	35,1 %
Dalhousie University	120	40	33,3 %
Université Laval	193	56	29,0 %
Bibliothèque et Archives Canada	907	183	20,2 %
Université McGill	166	79	47,6 %
McMaster University	115	37	32,2 %
Bibliothèque scientifique nationale du CNRC	64	37	57,8 %
Queen's University	104	33	31,7 %
Simon Fraser University	149	53	35,6 %
University of Alberta	170	79	46,5 %
University of British Columbia	255	73	28,6 %
University of Manitoba	154	83	53,9 %
Université du Nouveau-Brunswick	79	49	62,0 %
Université d'Ottawa	137	67	48,9 %
University of Regina	54	14	25,9 %
University of Saskatchewan	110	62	56,4 %
University of Toronto	464	122	26,3 %
University of Victoria	133	62	46,6 %
University of Windsor	72	26	36,1 %
Western University	131	73	55,7 %
Total	3 742	1 299	34,7 %

Tableau 1 : Taux d'achèvement des bibliothèques membres de l'ABRC participantes, ventilé par établissement

Le tableau 1 montre que la plus forte participation provenait des employés de l'Université du Nouveau-Brunswick et que la plus faible participation provenait des employés de Bibliothèque et Archives Canada. Il est important de noter que le taux d'achèvement n'indique pas nécessairement un milieu de travail plus inclusif ou moins inclusif.

Réponses régionales

La figure suivante présente le taux de participation par région géographique.

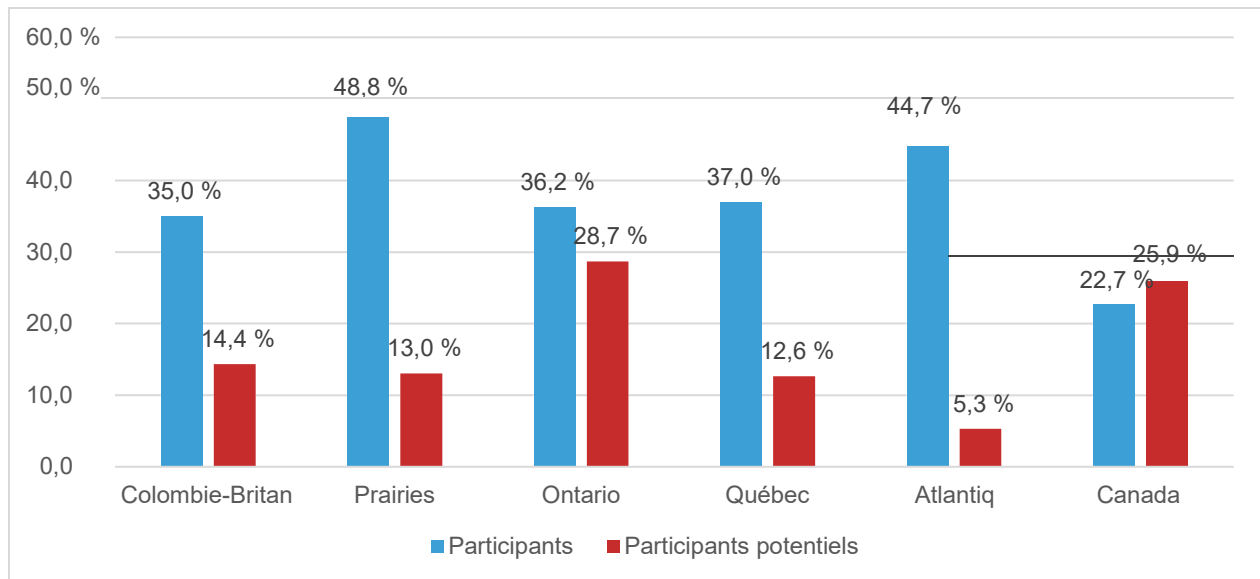


Figure 1 : Taux de participation par région géographique des bibliothèques membres de l'ABRC participantes comparativement aux participants potentiels par région géographique.

Comme le montre la figure 1, le taux de participation le plus élevé a été observé parmi les bibliothèques membres de l'ABRC participantes dans les Prairies, soit 48,8 %, même si cette région ne représente que 13,0 % des participants invités. Le taux de participation le plus faible a été enregistré parmi les bibliothèques ayant une portée nationale de 22,7 %, alors qu'elles représentaient 25,9 % des participants invités.

La région de l'Atlantique comptait le plus petit nombre de participants potentiels (199), mais s'est classée au deuxième rang pour le taux de participation le plus élevé parmi les régions. À l'inverse, l'Ontario, qui avait le plus grand nombre potentiel de participants (1 074), a eu le troisième plus faible taux de participation parmi les régions.

Principales constatations et points à retenir

Représentation

Selon les résultats de l'auto-identification, il y a des constatations notables concernant la représentation au sein des bibliothèques membres de l'ABRC participantes. Les constatations notables sont fondées sur des écarts d'au moins 10 % entre le groupe et l'indice de référence, comme c'est la norme dans la méthodologie de Consultation CCDI.

- » La représentation des répondants qui s'identifient comme des femmes est supérieure de 24,6 % et de 21,9 % respectivement à celle de la population active¹ canadienne et du point de référence de Consultation CCDI.
- » La représentation des répondants qui s'identifient comme des personnes handicapées est supérieure de 10,1 % et de 12,1 % respectivement à celle de la population active canadienne et du point de référence de Consultation CCDI.
- » La représentation des répondants qui s'identifient comme des personnes LGBTQS2+ est supérieure de 14,5 % et de 12,5 % respectivement à celle de la population active canadienne et du point de référence de Consultation CCDI.
- » Les répondants qui s'identifient comme des femmes sont moins représentés dans les rôles de spécialistes fonctionnels que dans tous les autres rôles.
- » Les répondants qui s'identifient comme des personnes racisées et des personnes handicapées sont moins représentés dans les postes de haute direction que leur disponibilité globale au sein de la population active des bibliothèques membres de l'ABRC participantes.
- » Moins de cinq répondants se sont identifiés comme Autochtones dans des rôles de haute direction et de spécialiste fonctionnel.

Climat d'inclusion

D'après les réponses aux questions du sondage sur l'inclusion, il existe plusieurs constatations notables, selon la méthodologie de Consultation CCDI.

- » Dans l'ensemble, trois des treize indicateurs d'inclusion font l'objet d'un niveau d'accord global moyen.
 - Ces indicateurs évaluaient les perceptions de traitement équitable, l'intolérance aux commentaires discriminatoires et l'engagement des gestionnaires et superviseurs à l'égard d'un milieu de travail respectueux et inclusif.
- » Faible et très faible niveau d'accord global avec 10 des 13 indicateurs d'inclusion.
- » Les répondants qui s'identifient comme des personnes racisées ont déclaré le plus faible niveau d'accord avec deux des cinq indicateurs d'inclusion de base de Consultation CCDI.
 - Ces indicateurs évaluaient les perceptions de traitement équitable ainsi que d'engagement et de soutien à l'égard de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité.
- » Les répondants qui s'identifient comme des personnes handicapées ont déclaré le plus

¹ Consultation CCDI utilise les statistiques sur la population active canadienne, fournies par Statistique Canada, à titre de comparaison. Ce nombre n'est pas propre à une profession, à une industrie ou à une classification de rôle en particulier.

faible niveau d'accord avec trois des cinq indicateurs d'inclusion de base.

- Ces indicateurs évaluaient les perceptions d'une valeur unique, le sentiment d'inclusion et le soutien au maintien du bien-être.
- » Les niveaux d'accord de l'ABRC sont plus élevés que le point de référence de Consultation CCDI pour deux des cinq indicateurs d'inclusion de base.
 - Ces indicateurs évaluaient les perceptions d'un traitement équitable et d'une valeur unique.
- » Les niveaux d'accord de l'ABRC sont inférieurs au point de référence de Consultation CCDI pour deux des cinq indicateurs d'inclusion de base.
 - Ces indicateurs évaluaient l'engagement organisationnel à l'égard de la diversité et le soutien au maintien du bien-être.

L'analyse détaillée du climat d'inclusion commence à la page 24.

Enjeux en matière d'IDEA et occasions à saisir

En nous fondant sur les données recueillies, nous avons cerné plusieurs occasions clés sur lesquelles l'ABRC et ses bibliothèques membres pourraient vouloir se concentrer :

- » Examiner les mesures d'adaptation, la flexibilité et les congés offerts aux employés.
- » S'attaquer aux problèmes de racisme, de sexisme, de discrimination fondée sur la capacité physique et d'intimidation en milieu de travail.
- » Accroître la confiance à l'égard des systèmes de gestion des conflits dans les bibliothèques membres de l'ABRC, en particulier les degrés d'aisance lorsqu'il s'agit de signaler du harcèlement et de la discrimination.
- » Réduire les obstacles systémiques à l'avancement et les pratiques de gestion des talents inéquitables auxquels sont habituellement confrontés les groupes sous-représentés.
- » Améliorer la perception de l'engagement des dirigeants à l'égard d'un milieu de travail respectueux et inclusif.
- » Investir pour accroître la capacité des dirigeants et des gestionnaires à favoriser le respect et l'inclusion en milieu de travail.

Considération importante : Il est important de noter que l'analyse et les recommandations de Consultation CCDI reposent sur l'ensemble des résultats de 21 bibliothèques membres de l'ABRC participantes, dont le taux d'achèvement se situe entre 20,2 % et 62,0 %. Le taux d'achèvement à lui seul aura une incidence sur la validité des résultats. L'analyse globale est exacte, mais peut ne pas être représentative de chaque bibliothèque membre participante, certaines étant plus ou moins avancées que d'autres.

Toutefois, l'analyse effectuée par les bibliothèques membres ne faisait pas partie de la portée de ce projet. Pour mieux comprendre la composition démographique et le climat d'inclusion de chaque bibliothèque membre, nous encourageons l'ABRC à effectuer sa propre analyse au niveau des bibliothèques membres afin de déterminer l'applicabilité des recommandations du présent rapport pour chaque bibliothèque membre participante.

Pourquoi la diversité *et*
l'inclusion?

Incidence organisationnelle de l'IDEA

Le mélange de l'IDEA vise à saisir le caractère unique des personnes et à créer un environnement qui valorise et respecte ces personnes pour leurs talents, leurs compétences et leurs capacités. Une organisation diversifiée et inclusive compte non seulement des employés hétérogènes, mais s'adapte aussi aux besoins de chaque personne, comme les handicaps, les différences religieuses et culturelles, et les diverses façons de penser et de travailler. Cela signifie qu'il faut veiller à ce que les employés n'aient pas à adopter un comportement de « dissimulation », c'est-à-dire à minimiser qui ils sont vraiment de crainte d'être jugés, exclus ou victimes de discrimination active².

Mais pourquoi l'IDEA est-elle un impératif dans les milieux de travail d'aujourd'hui?

Les droits de la personne et la justice l'exigent

Premièrement, il est nécessaire de promouvoir activement l'IDEA pour répondre aux normes en matière de droits de la personne et de justice. Bien qu'il soit facile de croire que chaque personne obtient un emploi en raison de ses compétences et de son talent, des obstacles structurels font en sorte qu'il peut être difficile pour certaines personnes d'être embauchées et de progresser dans le milieu de travail. Par exemple, il est pratiquement impossible pour une personne qui a un handicap physique de travailler dans un environnement qui n'est pas accessible. De plus, les préjugés inconscients et les stéréotypes conscients, y compris le sexisme, la discrimination fondée sur la capacité physique, l'âgisme, le racisme et l'homophobie, peuvent avoir une incidence sur l'obtention d'un emploi ou la promotion d'un employé. Des lois comme la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont utiles, mais elles ne sont pas suffisantes pour permettre aux milieux de travail de devenir vraiment inclusifs.

Les employés sont plus mobilisés

Deuxièmement, il y a de très bons arguments en faveur de la promotion de l'IDEA. Par exemple, les politiques en matière d'IDEA sont essentielles pour attirer, retenir et mobiliser les employés. Le Canada est un pays très diversifié, et si des candidats diversifiés perçoivent un milieu de travail comme aliénant, ils sont moins susceptibles de se joindre à ce milieu de travail³. Cela peut empêcher les organisations de trouver d'excellents candidats, qui sont diversifiés, pour le poste.

De même, les employés qui ne se sentent pas à l'aise dans leur milieu de travail sont plus susceptibles de s'absenter inutilement ou de quitter leur emploi, ce qui peut se traduire par un taux de roulement plus élevé. Le manque d'inclusion des employés ayant des besoins variés peut également mener au « présentéisme », où les employés sont physiquement présents, mais sont distraits par des problèmes physiques ou émotionnels non résolus. On estime que le présentéisme et l'absentéisme contribuent à des pertes annuelles de six milliards de dollars au Canada⁴.

² Juliet Bourke, Christie Smith, Heather Stockton et Nicky Wakefield, « From Diversity to inclusion: Move from compliance to diversity as a business strategy », dernière modification le 7 mars 2014, <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends/2014/hc-trends-2014-diversity-to-inclusion.html>.

³ Idem.

⁴ Kathryn May, « 'Presenteeism' worse than absenteeism? Thousands of public servants have mental health issues, expert says », *The National Post*, 1^{er} juin 2015, <https://nationalpost.com/news/politics/presenteeism-worse-than-absenteeism-thousands-of-public-servants-have-mental-health-issues-expert-says>

Un rendement organisationnel plus élevé est soutenu

Plusieurs études ont également permis de découvrir que l'IDEA peut améliorer le rendement organisationnel. Une stratégie d'IDEA peut permettre aux milieux de travail d'exploiter les talents, les compétences et les connaissances variés de leurs employés au profit du collectif. Deloitte a constaté que lorsque les employés perçoivent que leur organisation est engagée envers l'IDEA, ils sont également 80 % plus susceptibles d'affirmer que l'organisation « partage diverses idées pour élaborer des solutions novatrices et travaille en collaboration pour atteindre ses objectifs⁵ ».

Des éléments qui vont de pair

Il est important de noter que l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité vont de pair et qu'une organisation qui se concentre sur l'une sans les autres ne peut pas en tirer pleinement profit. Par exemple, un milieu de travail qui compte un bassin diversifié d'employés, mais qui ne tient pas compte de leurs besoins, ne permettra pas de réaliser des changements perceptibles⁶. En fait, Deloitte⁷ et Kochan et coll.⁸ ont constaté que l'IDEA est le plus fortement associée à un rendement organisationnel élevé lorsqu'il y a des pratiques en place qui visent activement à intégrer les employés. Cela signifie non seulement que chaque personne a la chance de participer, mais aussi que chaque employé se sent à sa place et a la confiance nécessaire pour s'exprimer⁹.

Dans l'ensemble, les initiatives d'IDEA en milieu de travail ne sont pas seulement un impératif pour la promotion active des droits de la personne et de la justice au Canada. Elles sont également essentielles pour les organisations qui souhaitent tirer parti du talent et du potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée et améliorer leur rendement global.

⁵ Idem.

⁶ Stephen Frost, *The Inclusion Imperative* (Londre, Kogan Page, 2014), 45.

⁷ Deloitte Australie, « Waiter, is that inclusion in my soup?: A new recipe to improve business performance », dernière modification le 16 avril 2015, <http://www.globaldiversityexchange.ca/waiter-is-that-inclusion-in-my-soup/>

⁸ Thomas Kochan, Katerina Bezrukova, Robin Ely, Susan Jackson, Aparna Joshi, Karen Jehn, Jonathan Leonard, David Levine et David Thomas, « The Effects of Diversity on Business Performance: Report of the Diversity Research Network », *Human Resource Management*, vol. 42, 2003, p. 9.

⁹ Deloitte Australie, « Waiter, is that inclusion in my soup? »

Méthodologie

Consultation CCDI utilise une combinaison d'approches pour analyser efficacement les données recueillies et formuler des recommandations.

- » **Données probantes** : Les données probantes sont recueillies au moyen de la méthode de recherche exploratoire et de l'analyse thématique afin de fournir une base pour des recommandations fondées sur des données probantes.
- » **Recherche** : Consultation CCDI relie la méthodologie de collecte des données à une recherche crédible axée sur l'espace d'IDEA. Des études fondamentales éclairent la formulation et le contenu des méthodes de collecte des données et de l'analyse des constatations.
- » **Expérience vécue** : Consultation CCDI tire parti de notre base d'employés diversifiée, de notre vaste réseau de collègues en IDEA et des membres de nos employeurs partenaires pour valider la terminologie et les tendances en milieu de travail et éclairer la collecte et l'analyse des données.
- » **Points de référence** : Consultation CCDI utilise les Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks (GDEIB) comme filtre pour cerner les lacunes ou les obstacles majeurs qui appuient les recommandations.
- » **Gestion du changement** : Consultation CCDI s'appuie sur le modèle ADKAR de Prosci pour évaluer les données probantes et formuler des recommandations qui tiennent compte de l'appétit actuel pour la gestion du changement et de la nécessité de cette dernière.
- » **Expertise en IDEA** : La direction de Consultation CCDI apporte une vaste expérience pratique du travail en matière d'IDEA dans des organisations au Canada et à l'échelle mondiale dans les secteurs privé, public et sans but lucratif et dans des douzaines d'industries et de secteurs différents.

Collecte des données¹⁰

Taux d'achèvement

L'Association des bibliothèques de recherche du Canada (« ABRC ») a invité les employés des bibliothèques membres de l'ABRC participantes à répondre de façon anonyme au Recensement sur la diversité et sondage sur l'inclusion qui a été lancé le 4 octobre 2021 et qui s'est déroulé jusqu'au 27 octobre 2021.

Taux de réponse et commentaires écrits

Des 31 bibliothèques membres de l'ABRC¹¹, 21 ont participé au sondage. Sur les 3 742 employés invités à participer, 1 299 ont répondu au sondage, ce qui donne un taux d'achèvement global de 34,7 %. Consultation CCDI utilise un taux de réponse de 80 % à titre de norme de l'industrie pour évaluer les résultats des données démographiques comme indicateur des tendances dans

¹⁰ Voir « Annexe I : Analyse des données » pour une explication détaillée de la méthodologie.

¹¹ Brock University, Université Concordia, Dalhousie University, Université Laval, Bibliothèque et Archives Canada, Université McGill, McMaster University, Bibliothèque scientifique nationale du Centre national de recherches du Canada, Queen's University, Simon Fraser University, University of Alberta, University of British Columbia, University of Manitoba, Université du Nouveau-Brunswick, Université d'Ottawa, University of Regina, University of Saskatchewan, University of Toronto, University of Victoria, University of Windsor et Western University.

l'ensemble de l'effectif.

Veillez noter qu'un taux de réponse de 34,7 % pourrait ne pas refléter fidèlement les données démographiques et les points de vue de chaque bibliothèque membre de l'ABRC participante. Par conséquent, Consultation CCDI ne peut pas déduire avec certitude des généralisations qui sont uniquement axées sur les représentations démographiques.

De plus, comme il a été mentionné précédemment, les constatations du présent rapport sont fondées sur les résultats agrégés des 21 bibliothèques membres de l'ABRC participantes. Aucune analyse détaillée de chaque bibliothèque membre n'a été effectuée.

Au total, le sondage a reçu 274 commentaires écrits¹² des 1 299 répondants. De ce total :

- » 183 ont été fournis à titre de commentaires généraux;
- » 63 ont été fournis en réponse à la question sur les raisons pour lesquelles les répondants ne demanderaient pas de mesure d'adaptation pour une invalidité;
- » 28 ont été fournis en réponse à la question sur les raisons pour lesquelles les répondants ne demanderaient pas de mesure d'accommodement pour des soins de personne à charge.

Consultation CCDI a appliqué une approche analytique exploratoire pour cerner les enjeux et les lacunes qui pourraient nécessiter une enquête plus approfondie. Le Recensement sur la diversité et sondage sur l'inclusion de l'ABRC a permis de recueillir des données démographiques du milieu de travail et personnelles des employés de 21 bibliothèques membres de l'ABRC participantes, ainsi que sur leurs expériences d'inclusion dans 13 dimensions de l'inclusion dans leur milieu de travail respectif. L'éventail des questions du sondage a permis d'appliquer des comparaisons des données démographiques et d'inclusion entre les groupes et entre un groupe et l'ensemble des participants qui visent à fournir des dimensions différentes de la compréhension et des aperçus du climat d'inclusion généralisé dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

Les comparaisons des données démographiques du milieu de travail comprenaient l'examen des rôles (c.-à-d. les cadres supérieurs, les gestionnaires et les chefs de service ou d'unité, les bibliothécaires, les archivistes et les membres du corps professoral, les spécialistes fonctionnels et les autres membres du personnel). Les comparaisons des données démographiques du milieu de travail ont fourni une optique d'équité pour l'évaluation des enjeux et des lacunes vécus par les personnes ayant des capacités de prise de décisions ou d'influence variables au sein de leur bibliothèque membre.

Les comparaisons des données démographiques personnelles comprenaient l'examen des groupes généralement sous-représentés (c.-à-d. les femmes, les personnes racisées, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes LGBQS2+) dans des contextes d'emploi. Les comparaisons des données démographiques personnelles ont également fourni une optique d'équité pour l'évaluation des groupes qui peuvent éprouver des avantages et des inconvénients en matière d'emploi.

Précisions

- » La catégorie raciale et ethnique des personnes non caucasiennes (c.-à-d. les personnes

¹² Toutes les réponses « Je préfère ne pas répondre » (c.-à-d. « PNPR ») ont été retirées de ce total.

racisées) est un regroupement des réponses « Asiatique », « Noir », « Latino / Hispanique », « Moyen-Orient », « Israélien »¹³ et « Race mixte ».

- Lors de l'analyse de la race et de l'origine ethnique, il est important de tenir compte des différences sociales liées aux groupes raciaux et ethniques, notamment en reconnaissant le désavantage que subissent certains groupes non caucasiens par rapport aux groupes caucasiens. La création et la mesure d'une catégorie de personnes non caucasiennes tiennent compte d'une réalité sociale où les personnes caucasiennes sont davantage associées aux privilèges et où les personnes non caucasiennes sont davantage associées aux obstacles, particulièrement dans le contexte canadien.
- » Lorsque nous avons fourni une représentation visuelle des données sous forme de diagrammes, de tableaux et de graphiques, nous indiquons des pourcentages avec une décimale. En raison de l'incidence de l'arrondissement, à l'occasion, le total peut présenter un écart de plus ou moins 0,1 %.
- » Le seuil de la taille d'un échantillon dans le rapport est de cinq répondants d'un groupe particulier. Pour les groupes sans répondants, les résultats sont indiqués par un zéro. Pour les groupes comptant plus d'un répondant, mais moins de cinq, les résultats seront indiqués par un « N ». Les catégories dont le total est inférieur au seuil minimal ont été omises dans les graphiques.
- » Certaines questions permettaient aux répondants de choisir plusieurs options. Par conséquent, ces questions peuvent ne pas totaliser 100 %. Nous l'avons indiqué quand c'est le cas.

¹³ En raison des enjeux sociaux et politiques mondiaux complexes liés à Israël, et en se fondant sur de nombreuses années d'expérience de la collecte de données démographiques, Consultation CCDI permet une catégorie raciale et ethnique « Israélien » unique. Elle vise à inclure les personnes d'origine israélienne qui ne s'identifient pas comme étant du Moyen-Orient.

Principales constatations démographiques

Représentation des groupes démographiques

Remarque : Consultation CCDI applique des généralisations de la représentation démographique dans une organisation lorsque le taux de réponse au sondage est d'au moins 80,0 %. Lorsque le taux de réponse est inférieur à 80,0 %, la possibilité de biais¹⁴ de réponse au sondage augmente, ce qui peut nuire à l'exactitude des données.

Comme l'ABRC a reçu un taux de réponse global de 34,7 %, les généralisations de la représentation démographique ne peuvent être déduites avec certitude. Par conséquent, les constatations démographiques ci-dessous sont fournies pour illustrer les tendances possibles de la représentation démographique qui devront être examinées plus à fond¹⁵.

De plus, comme nous l'avons déjà indiqué, puisque le sondage regroupe 21 bibliothèques membres de l'ABRC participantes, il se peut que les constatations ne reflètent pas chacune des bibliothèques membres participantes.

Représentation des groupes généralement sous-représentés¹⁶ dans le contexte de l'emploi au Canada

Le tableau 2 ci-dessous présente un résumé du pourcentage de représentation des répondants¹⁷ au sondage qui se sont déclarés généralement sous-représentés. Les écarts de représentation de ces groupes (par rapport à la population active canadienne ou au point de référence de Consultation CCDI) sont fournis.

Voici des constatations notables, avec des écarts de représentation d'au moins 10 %¹⁸ :

- » Les répondants qui s'identifient comme des femmes sont 24,6 % et 21,9 % plus représentés dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes comparativement à la population active canadienne et au point de référence de Consultation CCDI, respectivement.
- » Les répondants qui s'identifient comme des personnes handicapées sont 10,1 % et 12,1 % plus représentés dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes comparativement à la population active canadienne et au point de référence de Consultation CCDI, respectivement.
- » Les répondants qui s'identifient comme LGBQS2+ sont 14,5 % et 12,5 % plus représentés dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes comparativement à la population active canadienne et au point de référence de Consultation CCDI, respectivement.

¹⁴ Le biais de réponse fait référence à la tendance à surreprésenter ou à sous-représenter un échantillon.

¹⁵ Veuillez consulter l'annexe B : « Représentation démographique » pour des diagrammes incluant les données de représentation pour les dimensions de la diversité démographique évaluées dans le cadre de cette mobilisation.

¹⁶ Les groupes démographiques généralement sous-représentés dans le contexte de l'emploi au Canada comprennent les femmes, les personnes racisées, les Autochtones, les personnes handicapées, et les personnes LGBQS2+ qui, en raison d'obstacles structurels ou systémiques, sont généralement sous-représentées dans le milieu de travail et sont plus susceptibles de se sentir moins incluses.

¹⁷ Les données sur la représentation de l'effectif global pour ces groupes sont dérivées des données du sondage recueillies auprès de 1 299 répondants et ne sont pas dérivées de la population active de 3 742 membres.

¹⁸ Consultation CCDI utilise un point de référence de l'industrie de +/- 10 % pour indiquer un écart notable.

Groupe démographique						
Représentation	Femmes	Personnes racisées	Autochtones	Personnes handicapées	Personnes LGBTQS2+	Hommes caucasiens hétérosexuels aptes au travail
Bibliothèques membres de l'ABRC participantes ¹⁹	72,3 %	20,0 %	3,5 %	26,1 %	19,6 %	10,5%
Population active canadienne	47,7 %	21,2 %	2,5 %	16,0 % ²⁰	5,1 % ²¹	N.A. ²²
Écart	+24,6 %	-1,2 %	+1,0 %	+10,1 %	+14,5 %	N.A.
Point de référence de Consultation CCDI ²³	50,4 %	24,2 %	3,5 %	14,0 %	7,1 %	N.A.
Écart	+21,9 %	-4,3 %	0,0 %	+12,1 %	+12,5 %	N.A.

Tableau 2 : Comparaison des groupes généralement sous-représentés des bibliothèques membres de l'ABRC participantes à la population active canadienne et au point de référence de Consultation CCDI

¹⁹ Les représentations démographiques de l'effectif des bibliothèques membres de l'ABRC participantes pour les groupes mentionnés sont déterminées en calculant le pourcentage de répondants qui ont sélectionné « Oui » pour la question démographique correspondante, à partir du bassin total de répondants (c.-à-d. 1 299 répondants) et comprend les réponses « Je préfère ne pas répondre » (PNPR). Veuillez noter que Statistique Canada traite l'absence de réponse aux questions du recensement en appliquant une méthode d'imputation qui consiste à remplacer des éléments manquants, invalides ou incohérents par des valeurs plausibles afin d'obtenir un ensemble de données complet. Pour de plus amples renseignements, voir Statistique Canada, « Guide du Recensement de la population, 2016, Chapitre 10 – Évaluation de la qualité des données », 3 janvier 2019, <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/98-304/chap10-fra.cfm> (consulté le 30 juillet 2019).

²⁰ Cette statistique est dérivée de l'Enquête canadienne sur l'incapacité (ECI) de 2017 pour le groupe d'âge de 25 à 64 ans. Statistique Canada, *Tableau 13-10-0377-01 – Situation d'activité des personnes ayant une incapacité et des personnes sans incapacité âgées de 25 à 64 ans, selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, provinces et territoires*, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1310037701&pickMembers%5B0%5D=1.12&request_locale=fr (consulté le 13 mai 2019).

²¹ Cette statistique est une estimation de l'incidence des personnes LGBTQS2+ de 18 ans et plus au Canada. Bien qu'il ne soit pas propre à la population active, il s'agit du meilleur comparateur disponible. « Valeurs, besoins et réalités des personnes LGBT au Canada en 2017. » Fondation Jasmin Roy, 2017. https://issuu.com/philippeperreault9/docs/8927_rapport_sondage_lgbt.pptx (consulté le 15 février 2019). Consultation CCDI utilise cette statistique de référence parce que Statistique Canada saisit actuellement des données uniquement pour les personnes qui indiquent être dans une relation homosexuelle et qui s'identifient comme étant gaies, lesbiennes ou bisexuelles. Cela comprend également les personnes qui s'identifient comme transgenres, contrairement à notre groupe démographique, les personnes LGBTQS2+. Il s'agit toutefois du meilleur comparateur disponible.

²² "N / A." signifie « non disponible ». Étant donné que les données de référence pour les Hommes caucasiens hétérosexuels aptes au travail ne sont pas disponibles, les différences comparatives ne peuvent pas être fournies pour ce groupe.

²³ Les données de référence de Consultation CCDI sont compilées auprès des organisations qui ont réalisé un sondage par l'intermédiaire de Consultation CCDI de 2018 à 2020. Au total, 62 organisations sont incluses dans cet ensemble de données, dont 56 758 répondants. Les statistiques repères représentent les moyennes des réponses.

Représentation des groupes généralement sous-représentés dans divers rôles

La figure 2 ci-dessous présente la représentation des groupes généralement sous-représentés dans divers rôles²⁴ ainsi que leur représentation globale dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes. La représentation de ces groupes a également été comparée à celle des hommes caucasiens hétérosexuels aptes au travail, qui constituent habituellement le groupe de comparaison dans les contextes d'emploi au Canada.

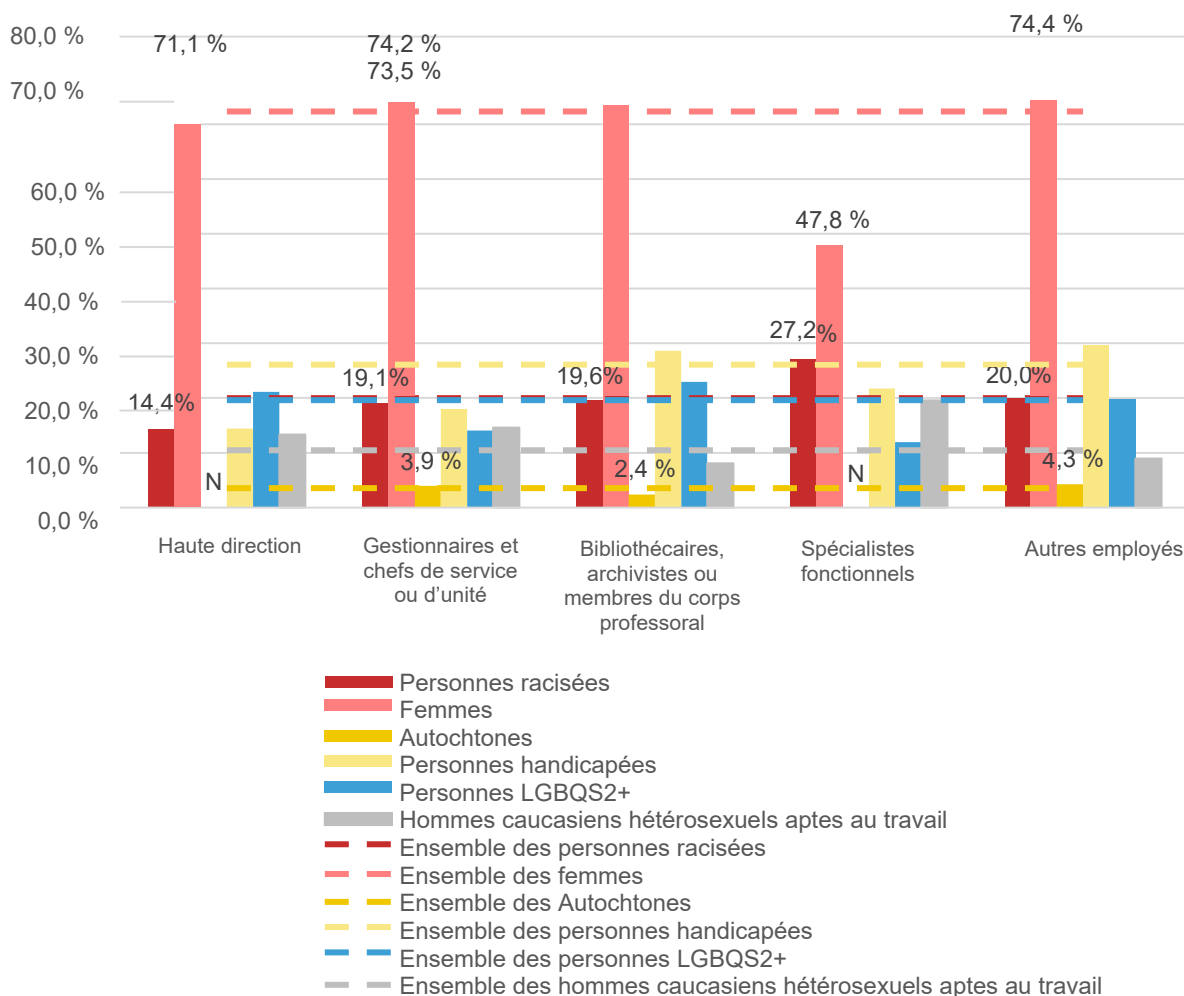


Figure 2 : Représentation des groupes généralement sous-représentés dans tous les rôles dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes

La figure 2 illustre ce qui suit :

- » Les répondants au sondage qui s'identifient comme des femmes sont moins représentés dans les rôles de spécialistes fonctionnels que dans tous les autres rôles.

²⁴ La haute direction comprend les directions de bibliothèque, les directions adjoint, et les directions des finances, des RH, des communications, etc. Les gestionnaires comprennent les chefs de service. Les bibliothécaires comprennent les archivistes et les membres du corps professoral. Les spécialistes fonctionnels comprennent les personnes avec une désignation professionnelle (p. ex. informatique, installations, finance). Les autres employés comprennent les catégories du personnel administratif, des bibliotechniciens, des assistants et associés de bibliothèque.

- » Il y a une faible représentation des Autochtones dans tous les rôles, moins de cinq répondants autochtones occupant des postes de haute direction²⁵ et de spécialistes fonctionnels.
- » La représentation des personnes racisées et des personnes handicapées est plus faible dans les rôles de cadres supérieurs que la disponibilité globale de ces groupes au sein de la population active des bibliothèques membres participantes.

Comparaison des femmes et des hommes dans l'ensemble des rôles

La figure 3 ci-dessous présente une comparaison des répondants au sondage qui s'identifient comme des femmes et des hommes dans tous les rôles et par rapport à la disponibilité globale dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

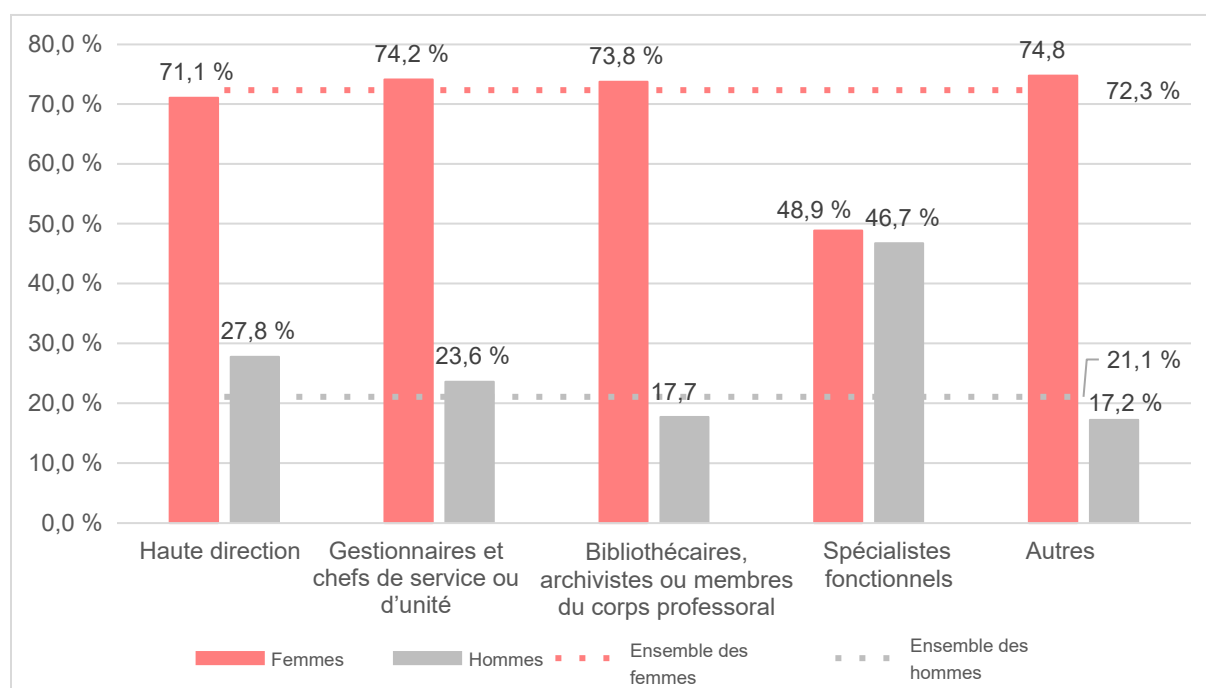


Figure 3 : Comparaison des femmes et des hommes dans tous les rôles dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes

La figure 3 illustre ce qui suit :

- » Les répondants au sondage qui s'identifient comme des femmes sont sous-représentés dans les rôles de spécialistes fonctionnels par rapport à leur disponibilité globale de 23,4 %.
- » Les répondants au sondage qui s'identifient comme des hommes sont surreprésentés dans les rôles de spécialistes fonctionnels par rapport à leur disponibilité globale de 29,5 %.

²⁵ La haute direction comprend les personnes occupant les rôles suivants : bibliothécaires et doyens universitaires, bibliothécaires universitaires adjoints et associés, doyens adjoints et associés, directeurs des finances, des RH, des communications, etc.; les spécialistes fonctionnels comprennent les personnes avec une désignation professionnelle (p. ex. informatique, installations, finance); les autres employés comprennent les catégories du personnel administratif, des bibliotechniciens, des assistants et associés de bibliothèque.

Représentation des personnes racisées dans tous les rôles

La figure 4 ci-dessous illustre la représentation des répondants au sondage qui s'identifient comme des personnes racisées dans tous les rôles. Ce chiffre suggère que la représentation des personnes racisées diminue à mesure que l'ancienneté augmente. La représentation des personnes caucasiennes augmente à mesure que l'ancienneté augmente.

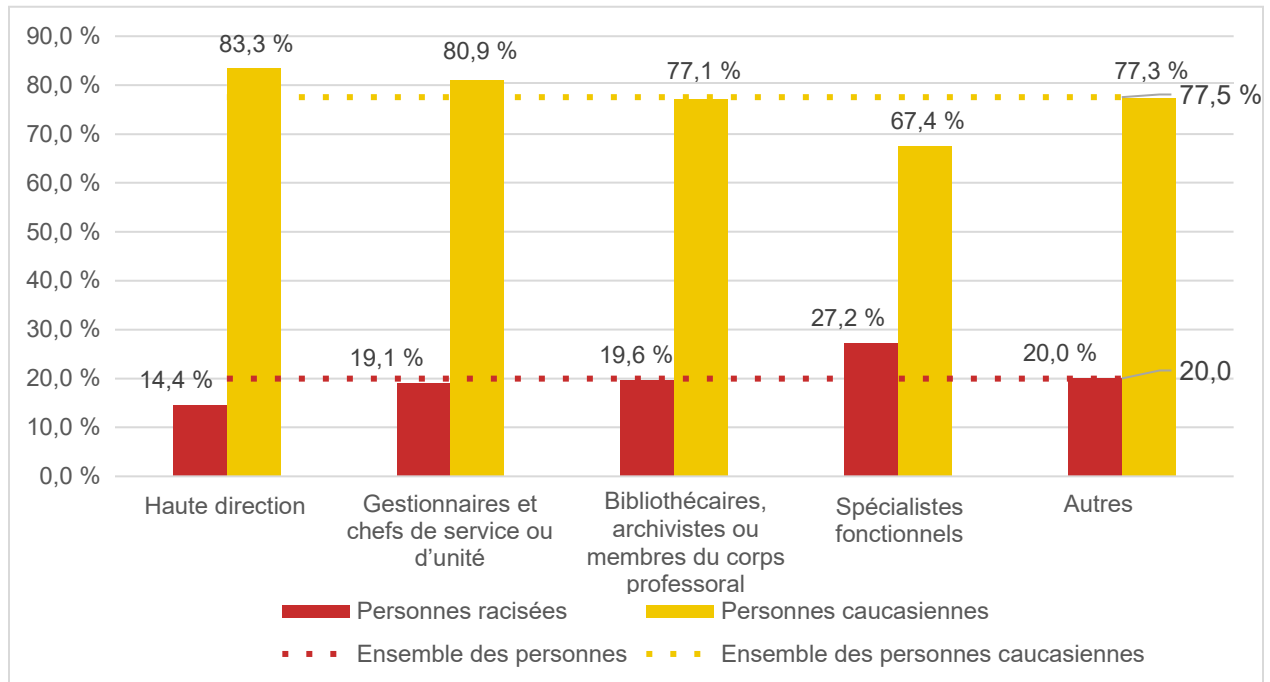


Figure 4 : Représentation des personnes racisées dans tous les rôles dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes

Commentaires écrits à l'appui des constatations quantitatives

L'analyse thématique des commentaires des répondants appuie les constatations quantitatives concernant le manque de diversité au sein de la haute direction dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

Voici des exemples de commentaires :

- » *« La haute direction croit qu'elle est ouverte, mais toute occasion qu'elle a d'accroître la diversité est ignorée. Elle tend à embaucher et à promouvoir les personnes blanches hétéronormatives. Toute personne ne correspondant pas à la norme est qualifiée de difficile et est réprimandée. »*
- » *« J'aimerais voir plus de bibliothécaires et de gestionnaires autochtones, noirs et de couleur. Pas seulement quelques-uns. Si l'objectif final est de mettre fin au racisme systémique et d'être plus diversifié et inclusif, la diversité dans les lieux de pouvoir est nécessaire. À l'heure actuelle, là où je travaille, il n'y a pas de PANDC à la direction et plus de 90 % des bibliothécaires sont de race blanche, c'est un problème en ce qui concerne les services, la sensibilisation et le développement des collections. »*
- » *« Même si je crois que ma bibliothèque est vouée à la diversité et à l'inclusion, j'espère que davantage de travail sera fait en vue d'embaucher des employés diversifiés. Je sais que le personnel est majoritairement de race blanche ou passe comme tel, ce qui ne reflète pas le corps étudiant que nous servons. »*

Climat d'inclusion

Le climat d'inclusion dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes

Consultation CCDI a posé aux répondants des bibliothèques membres de l'ABRC participantes 13 questions sur l'inclusion portant sur des sujets comme le sentiment d'inclusion, le soutien au mieux-être, l'équité, la flexibilité de travail et le soutien à l'adaptation, le harcèlement et la discrimination, et les comportements de la haute direction.

On a demandé aux répondants d'indiquer leur niveau d'accord avec chaque question sur l'inclusion à l'aide d'une échelle de type Likert variant de « tout à fait d'accord » à « tout à fait en désaccord ». Ces questions servent d'indicateurs pour évaluer le climat d'inclusion dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

- » Le terme « accord » désigne le choix des options de réponse « tout à fait d'accord » et « d'accord ».
- » Le terme « neutre » renvoie à la sélection des options de réponse « plutôt d'accord » et « plutôt en désaccord ».
- » Le terme « désaccord » désigne le choix des options de réponse « en désaccord » et « tout à fait en désaccord ».

Niveau d'accord global moyen pour 3 des 13 indicateurs

La figure 5 illustre les indicateurs d'inclusion pour lesquels les répondants ont indiqué un niveau d'accord global moyen²⁶. Trois des 13 indicateurs d'inclusion ont fait l'objet d'un niveau d'accord global moyen. Ces indicateurs ont évalué :

- » la perception d'être traité équitablement et avec respect;
- » la perception que les commentaires ou les plaisanteries racistes, sexistes, homophobes et inappropriés ne sont pas tolérés à leur bibliothèque membre;
- » la perception que les gestionnaires et les superviseurs favorisent un milieu de travail respectueux et inclusif.

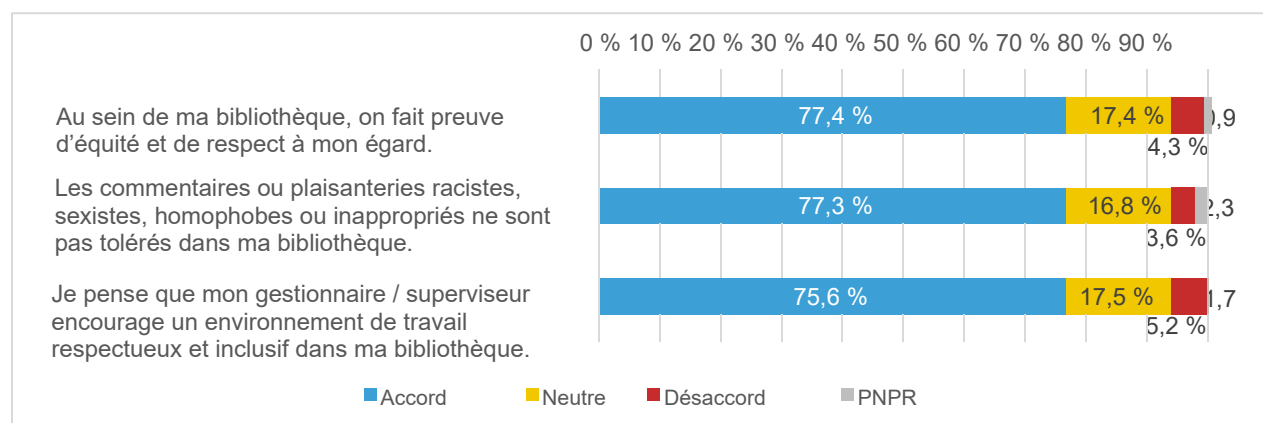


Figure 5 : Indicateurs d'inclusion avec des niveaux d'accord moyens des répondants dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes

²⁶ Un niveau d'accord « moyen » correspond à un niveau d'accord de 70 % à 79 %. Le système de classement de Consultation CCDI considère les niveaux d'accord « moyens » comme une indication que l'organisation devrait envisager d'examiner les politiques, les procédures et les pratiques actuelles pour déterminer les points à améliorer.

De plus, lorsque nous examinons chaque indicateur d'inclusion, nous constatons des différences importantes entre le taux de réponse global et celui de la bibliothèque membre de l'ABRC participante affichant le niveau d'accord le plus bas et le niveau d'accord le plus élevé, comme le montrent les figures 5, 6 et 7 ci-dessous.

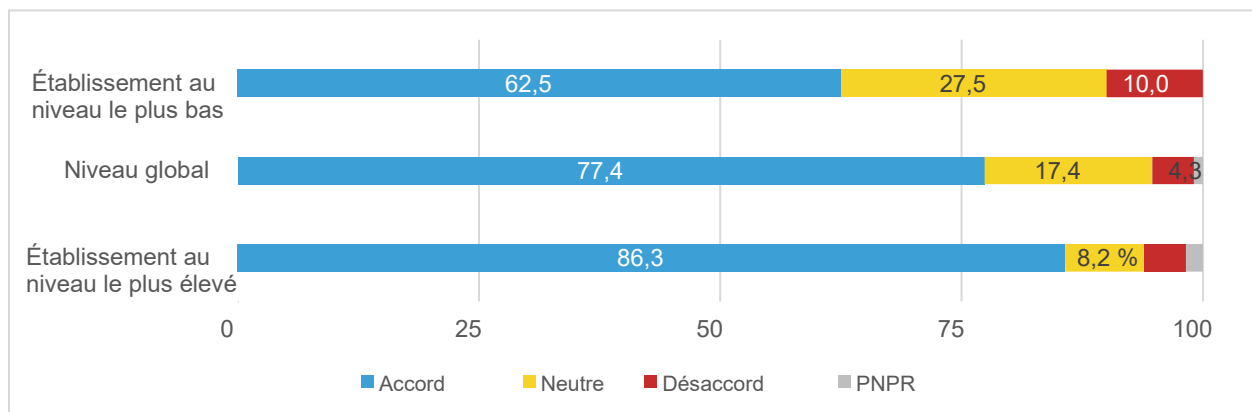


Figure 6 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Au sein de ma bibliothèque, on fait preuve d'équité et de respect à mon égard. »

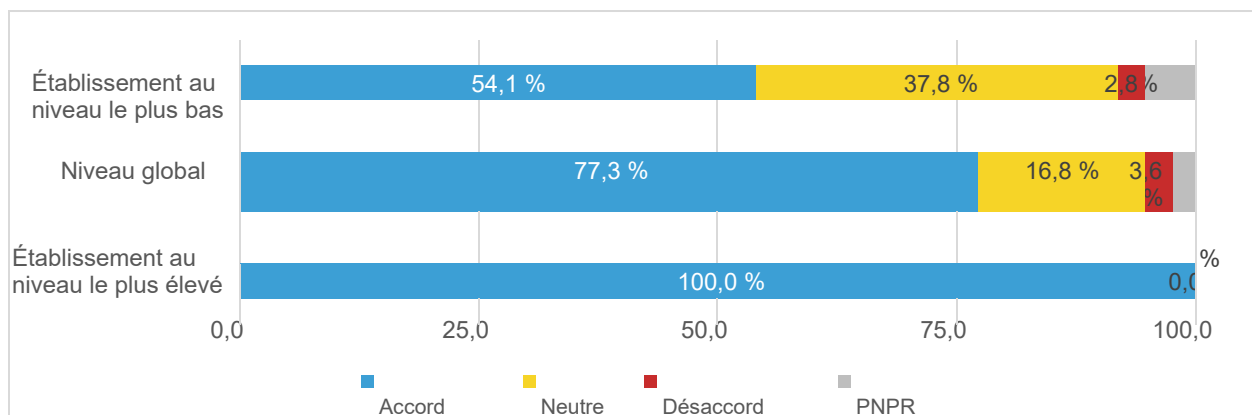


Figure 7 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Les commentaires ou plaisanteries racistes, sexistes, homophobes ou inappropriés ne sont pas tolérés dans ma bibliothèque. »

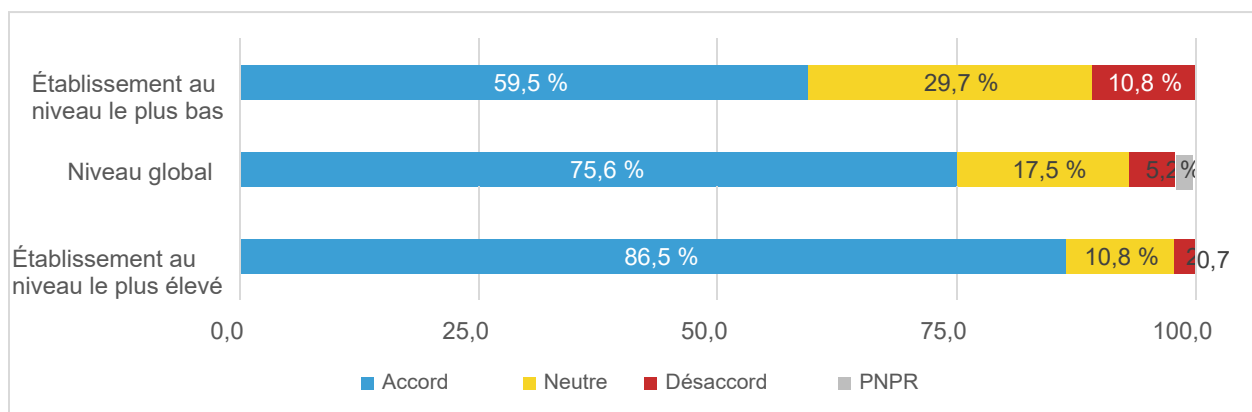


Figure 8 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Je pense que mon gestionnaire / superviseur encourage un environnement de travail respectueux et inclusif dans ma bibliothèque. »

Niveau d'accord global faible pour 4 des 13 indicateurs

La figure 9 illustre les indicateurs d'inclusion pour lesquels les répondants ont indiqué un niveau d'accord global faible²⁷, ce qui est observé avec quatre des 13 indicateurs d'inclusion. Ces indicateurs ont évalué :

- » la croyance que la valeur unique de la personne est appréciée;
- » la croyance qu'il y a un engagement et un soutien organisationnels en matière de diversité;
- » la perception que la haute direction est consciente des problèmes liés à l'IDEA;
- » le sentiment d'inclusion.

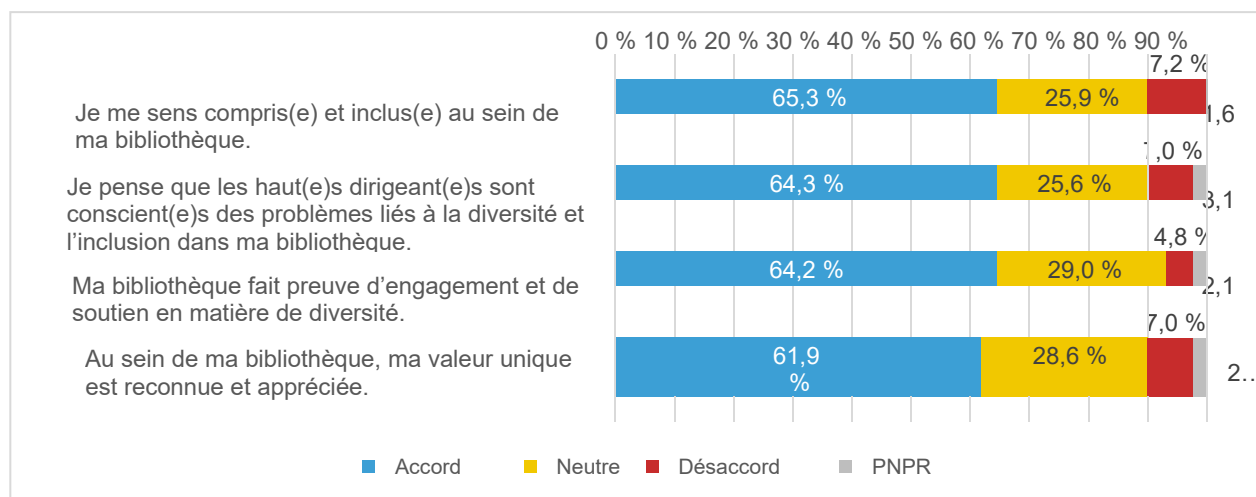


Figure 9 : Indicateurs d'inclusion avec des niveaux d'accord faibles des répondants dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes

Comme pour les indicateurs d'inclusion qui font l'objet d'un niveau d'accord moyen, lorsque nous ventilons les résultats, nous constatons des écarts importants entre le taux de réponse global et la bibliothèque membre de l'ABRC participante affichant le niveau d'accord le plus faible et le plus élevé, comme le montre les figures 9, 10, 11 et 12 ci-dessous.

²⁷ Un niveau d'accord « faible » correspond à un niveau d'accord de 60 % à 69 %. Le système de classement de Consultation CCDI considère les niveaux d'accord « faibles » comme une indication qu'il peut être nécessaire d'élaborer ou d'évaluer des politiques et des pratiques.

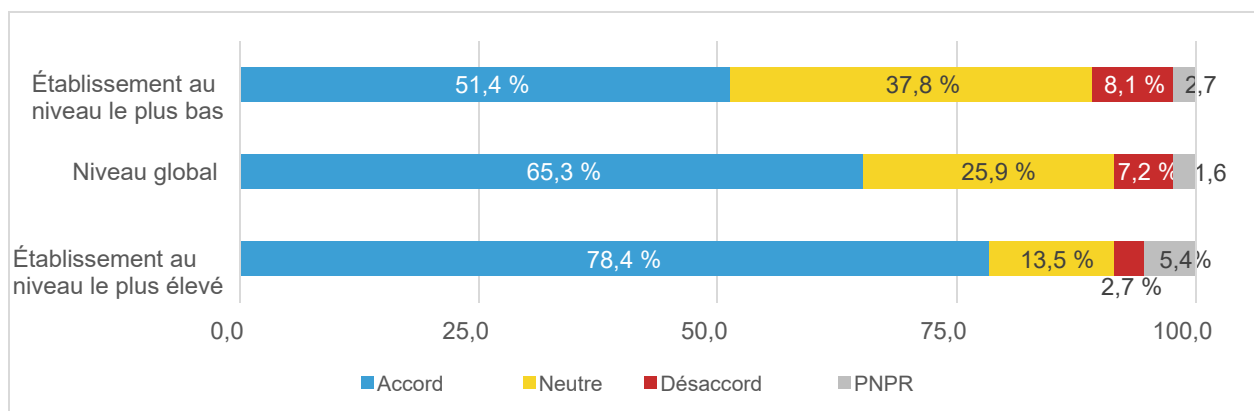


Figure 10 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Je me sens compris(e) et inclus(e) au sein de ma bibliothèque. »

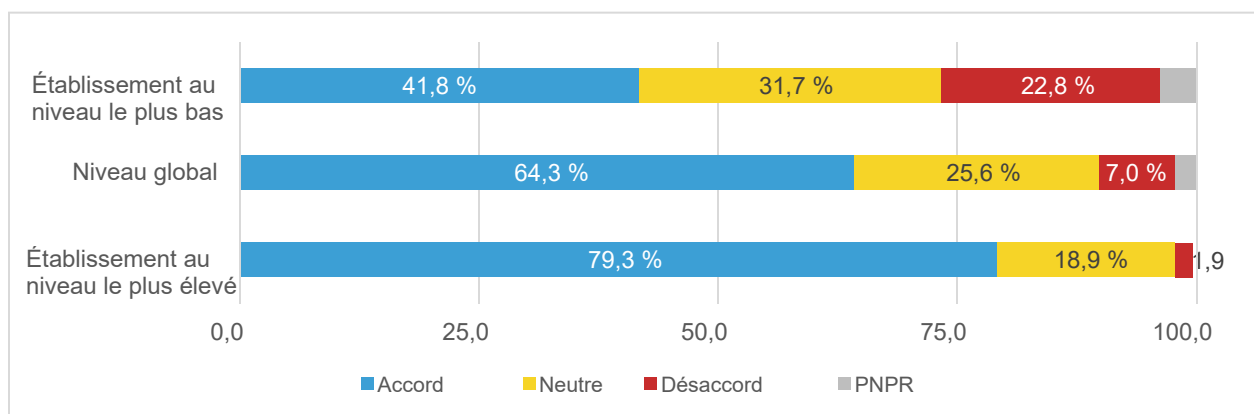


Figure 11 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Je pense que la haute direction est consciente des problèmes liés à la diversité et l'inclusion dans ma bibliothèque. »

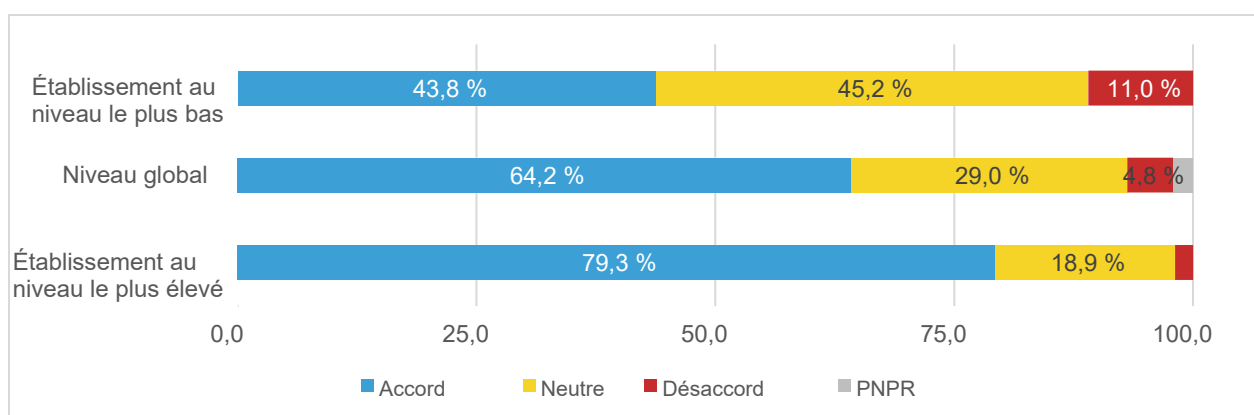


Figure 12 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Ma bibliothèque fait preuve d'engagement et de soutien en matière de diversité. »

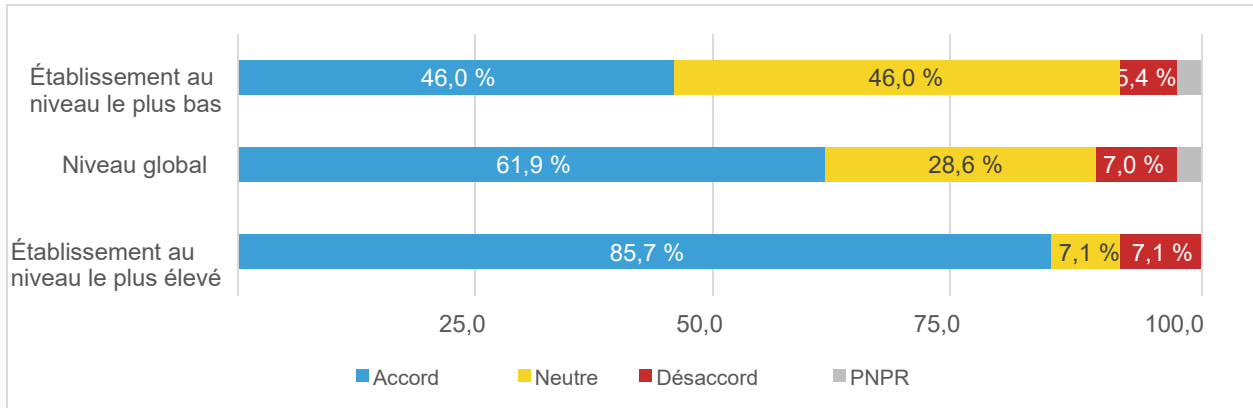


Figure 13 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Au sein de ma bibliothèque, ma valeur unique est reconnue et appréciée. »

Niveau d'accord global très faible pour 6 des 13 indicateurs

La figure 14 illustre les indicateurs d'inclusion avec lesquels les répondants ont indiqué un très faible²⁸ niveau d'accord global pour six des 13 indicateurs d'inclusion. Ces indicateurs ont évalué :

- » la croyance que la bibliothèque de la personne offre du soutien pour son bien-être mental et physique;
- » la perception que tous les employés, peu importe leurs antécédents, peuvent progresser à leur bibliothèque membre;
- » la perception que la bibliothèque de la personne offre des options de travail flexibles qui répondent à ses besoins;
- » la perception que les parcours de carrière dans la bibliothèque de la personne ne sont pas affectés par les absences en raison d'obligations personnelles;
- » la perception que la haute direction est déterminée à prendre des mesures pour créer un milieu de travail respectueux et inclusif;
- » le sentiment d'aisance à demander de l'aide si la personne est victime ou témoin de harcèlement ou de discrimination en milieu de travail.

²⁸ Un niveau d'accord « très faible » correspond à un niveau d'accord de 59 % et moins. Le système de classement de Consultation CCDI considère les niveaux d'accord « très faibles » comme une indication qu'il pourrait y avoir un problème important à régler.

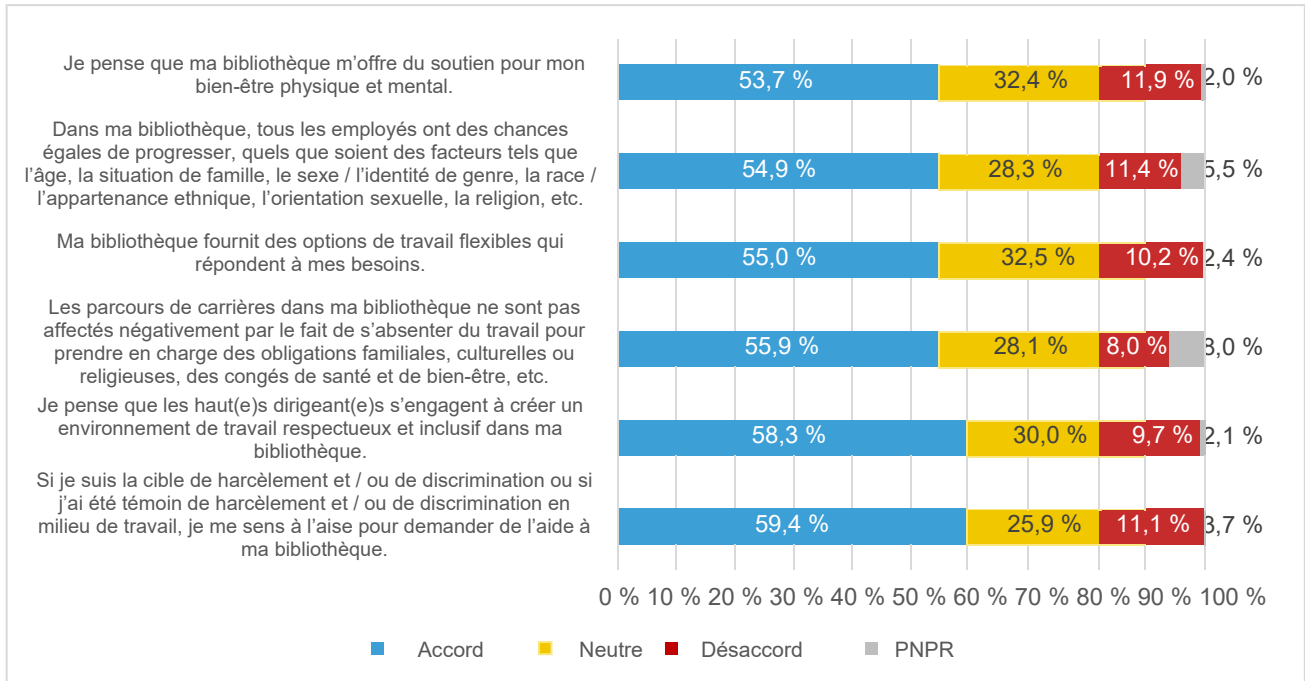


Figure 14 : Indicateurs d'inclusion avec des niveaux d'accord très faibles des répondants dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes

Lorsque nous ventilons les résultats, nous continuons d'observer des écarts importants entre le taux de réponse global et la bibliothèque membre de l'ABRC participante affichant le niveau d'accord le plus bas et le niveau d'accord le plus élevé, comme on peut le voir dans les figures ci-dessous.

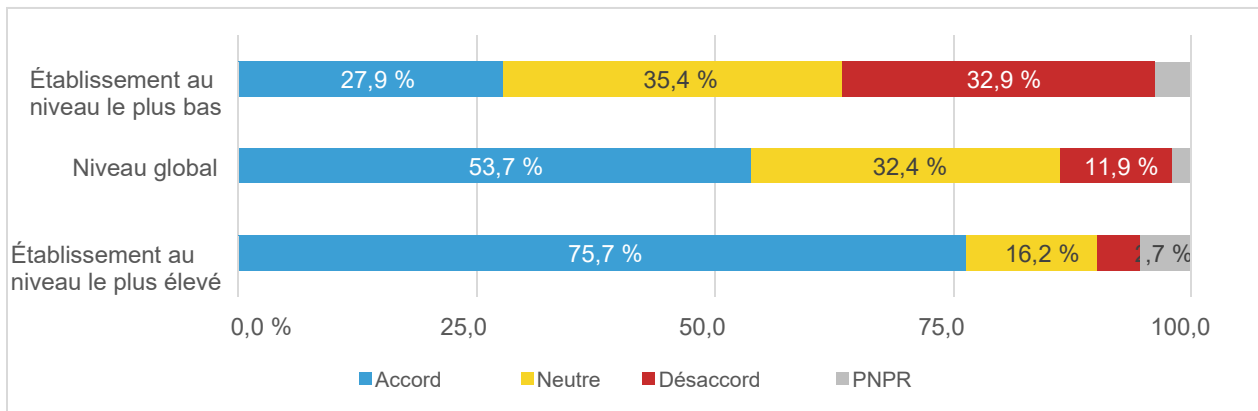


Figure 15 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Je pense que ma bibliothèque m'offre du soutien pour mon bien-être physique et mental ».

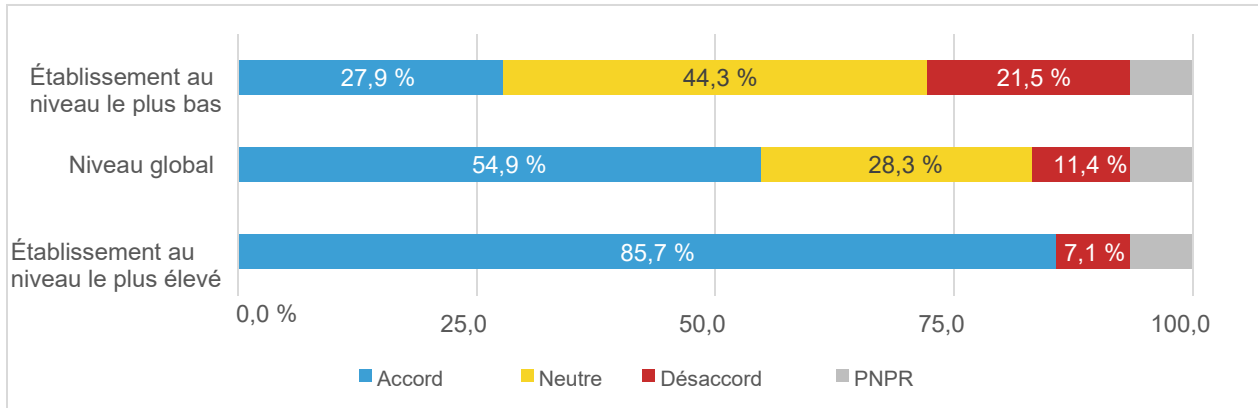


Figure 16 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Dans ma bibliothèque, tous les employés ont des chances égales de progresser, quels que soient des facteurs tels que l'âge, la situation de famille, le sexe / l'identité de genre, la race / l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, etc. »

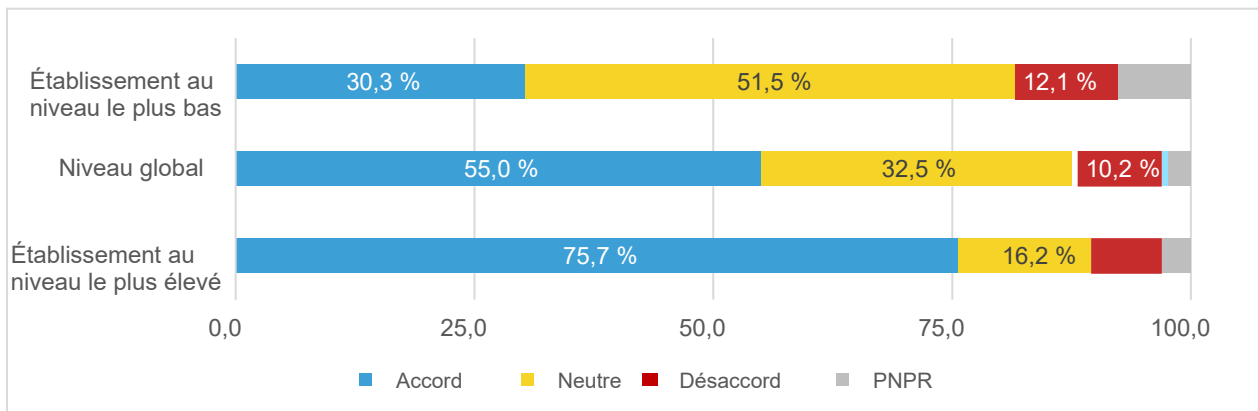


Figure 17 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Ma bibliothèque fournit des options de travail flexibles qui répondent à mes besoins. »

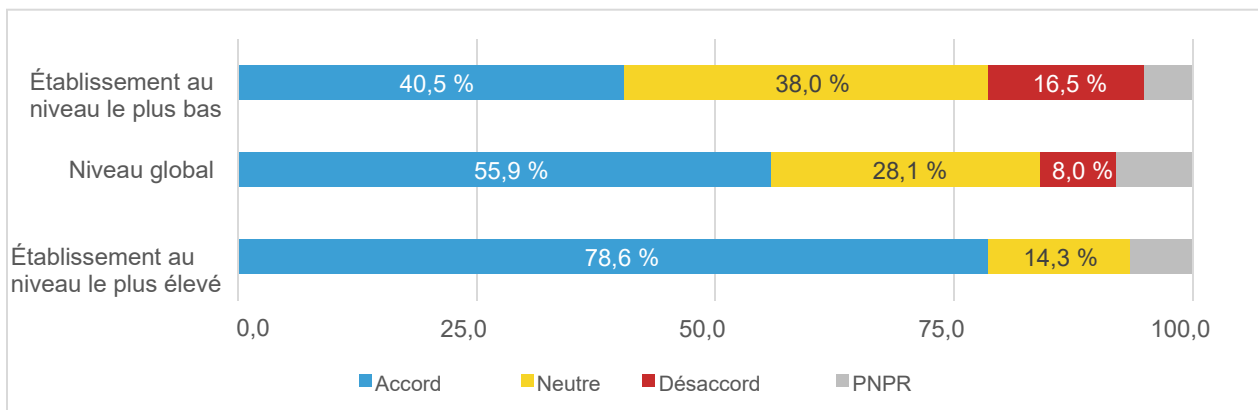


Figure 18 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Les parcours de carrières dans ma bibliothèque ne sont pas affectés négativement par le fait de s'absenter du travail pour prendre en charge des obligations familiales, culturelles ou religieuses, des congés de santé et de bien-être, etc. »

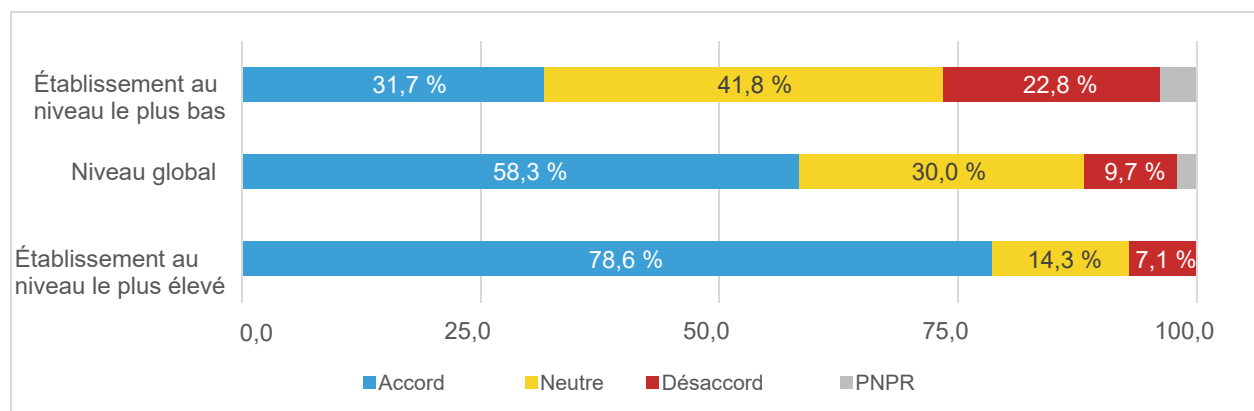


Figure 19 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Je pense que les haut(e)s dirigeant(e)s s'engagent à créer un environnement de travail respectueux et inclusif dans ma bibliothèque. »

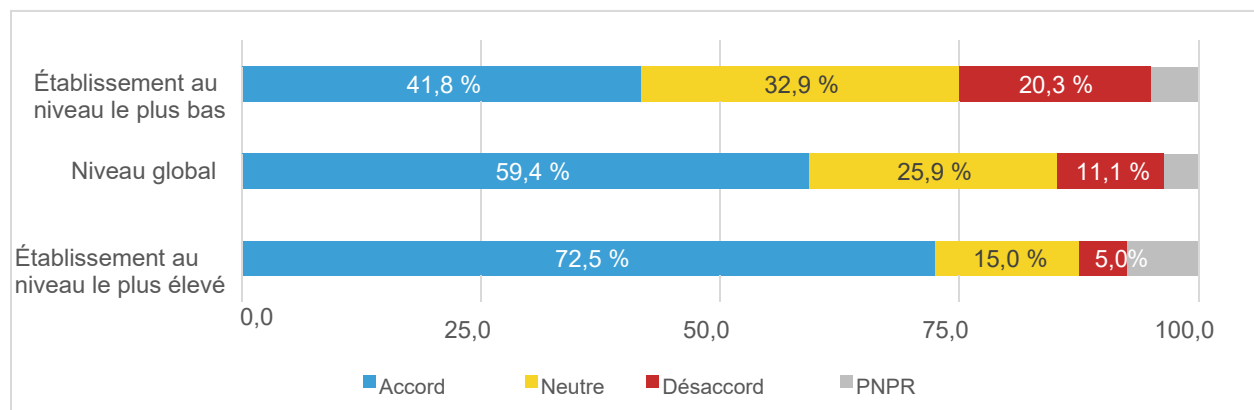


Figure 20 : Niveau d'accord le plus bas, global et le plus élevé pour l'indicateur « Si je suis la cible de harcèlement et / ou de discrimination ou si j'ai été témoin de harcèlement et / ou de discrimination en milieu de travail, je me sens à l'aise pour demander de l'aide à ma bibliothèque. »

Points à retenir : Dans l'ensemble, les constatations indiquent que les répondants n'ont pas confiance dans les engagements et les mesures de la haute direction des bibliothèques membres de l'ABRC participantes en vue de créer un milieu de travail respectueux et inclusif. Les niveaux d'accord très faibles sont souvent liés à l'aisance à demander de l'aide en cas de harcèlement ou de discrimination, les perceptions d'équité et les répercussions sur l'avancement professionnel suggèrent des problèmes potentiels liés à la sécurité²⁹ et à l'équité psychologiques.

Toutefois, en examinant les résultats de chaque bibliothèque membre de l'ABRC participante, nous observons des résultats très différents, notamment la réponse à l'indicateur d'inclusion « Dans ma bibliothèque, tous les employés ont des chances égales de progresser, quels que soient des facteurs tels que l'âge, la situation de famille, le sexe / l'identité de genre, la race / l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, etc. », où l'établissement au classement le plus élevé a obtenu un niveau d'accord de 85,7 % comparativement au très faible niveau d'accord de 25,7 % de l'établissement au classement le plus bas. Les résultats montrent que chaque bibliothèque membre

²⁹ Un sentiment de sécurité psychologique en milieu de travail est un élément fondamental de l'inclusion. La sécurité psychologique consiste à se sentir en sécurité lorsqu'il s'agit d'être soi-même, de contribuer, de défendre ses intérêts en milieu de travail et de signaler du harcèlement ou de la discrimination.

de l'ABRC participante représente un environnement d'inclusion unique.

Il convient également de noter que, dans l'ensemble, aucun des indicateurs d'inclusion n'a reçu un niveau d'accord élevé (de 80 % à 90 %) ou très élevé (90 % et plus), mais nous constatons des niveaux d'accord élevés dans certaines bibliothèques.

Comparaison des indicateurs d'inclusion de base pour les groupes généralement sous-représentés dans les contextes d'emploi

La figure 21 présente les niveaux d'accord pour les cinq indicateurs d'inclusion de base³⁰ de Consultation CCDI parmi les répondants qui se sont identifiés comme appartenant à des groupes généralement sous-représentés. La figure présente également les niveaux d'accord pour un groupe de comparaison, c'est-à-dire les hommes caucasiens hétérosexuels aptes au travail, car ce groupe est considéré comme un groupe majoritaire dans le contexte du milieu de travail canadien³¹.

Voici les principales constatations tirées de cette figure :

- » Les répondants qui s'identifient comme des personnes handicapées ont déclaré le plus faible niveau d'accord avec trois des cinq indicateurs d'inclusion de base.
- » Les répondants qui s'identifient comme des personnes racisées ont déclaré le plus faible niveau d'accord pour deux des cinq indicateurs d'inclusion.
- » Les répondants qui s'identifient comme des hommes caucasiens hétérosexuels aptes au travail ont déclaré le niveau d'accord le plus élevé pour tous les indicateurs d'inclusion.

Remarque importante : Les Autochtones sont considérés comme un groupe sous-représenté, mais en raison du faible nombre d'Autochtones dans le bassin de répondants au sondage, ce groupe n'a pas été inclus dans l'analyse. Consultation CCDI inclut les groupes identitaires si leur représentation représente au moins 5 % du bassin global de répondants au sondage.

³⁰ Cinq indicateurs d'inclusion de base ont permis de recueillir les perceptions et les sentiments d'inclusion pour les éléments suivants : 1. Engagement et soutien des bibliothèques membres de l'ABRC participantes à l'égard de la diversité; 2. Être traité équitablement et avec respect dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes; 3. La valeur unique d'une personne est reconnue et appréciée dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes; 4. Sentiment d'inclusion dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes; 5. Soutien des bibliothèques membres de l'ABRC participantes pour le maintien du bien-être physique et mental.

³¹ La comparaison des expériences d'inclusion d'un groupe majoritaire avec celles de groupes généralement sous-représentés peut donner un aperçu de l'existence d'obstacles à l'inclusion, obstacles qui peuvent être liés à des problèmes structurels ou systémiques.

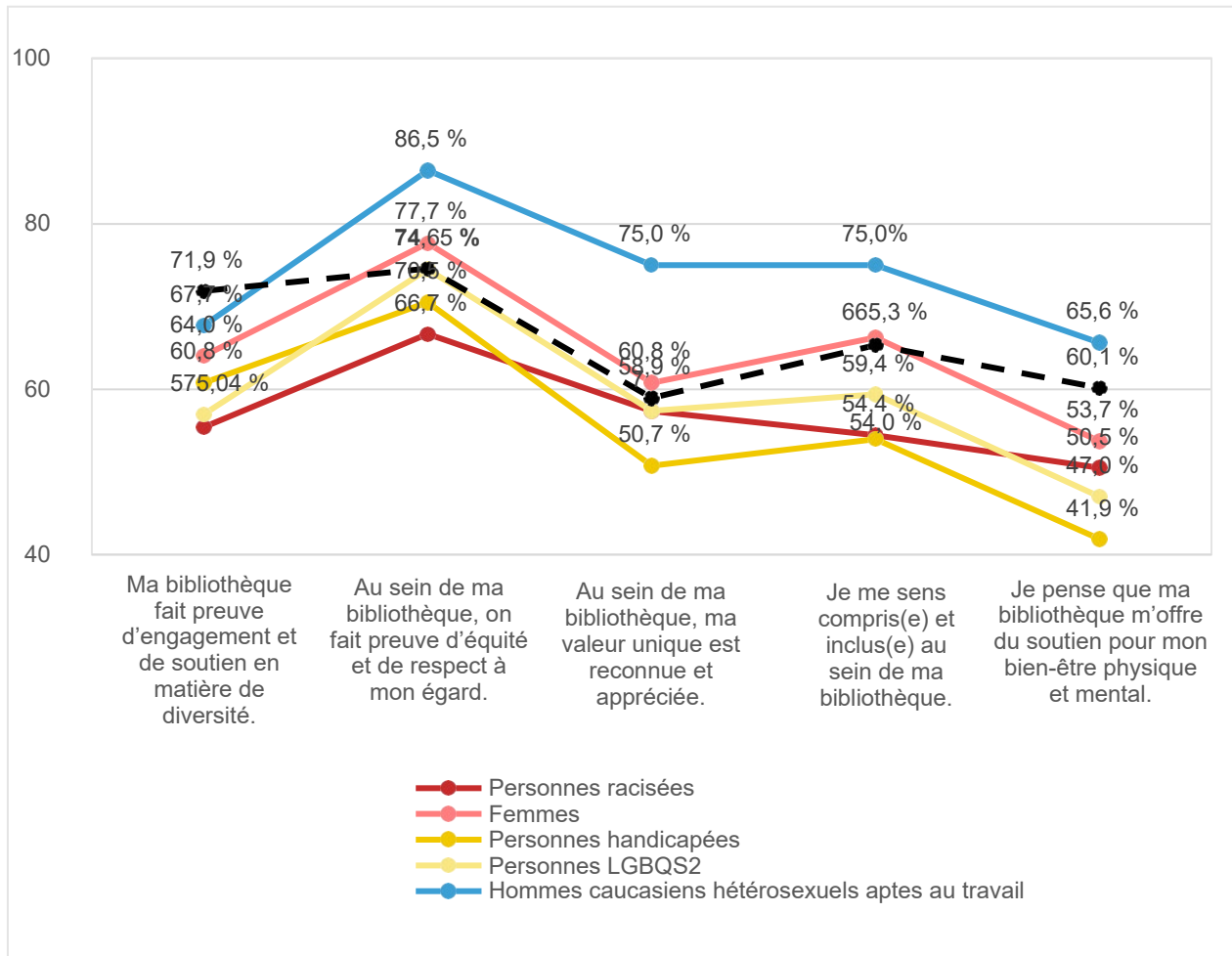


Figure 21 : Comparaison des indicateurs d'inclusion de base pour les groupes généralement sous-représentés et les répondants qui s'identifient comme des hommes caucasiens hétérosexuels aptes au travail des bibliothèques membres de l'ABRC participantes

Comparaison des indicateurs d'inclusion de base par rôle principal

La figure 22 présente les niveaux d'accord pour cinq questions d'inclusion de base fondées sur le rôle principal des répondants dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes. Voici les principales constatations tirées de la figure 22 :

- » Les répondants qui s'identifient comme bibliothécaires, archivistes ou membres du corps professoral ont des niveaux d'accord variant de très faible à faible pour tous les indicateurs de base.
 - Ce groupe de répondants avait les niveaux d'accord les plus faibles de tous les rôles principaux pour quatre des cinq indicateurs.
- » Les répondants qui s'identifient comme haut(e)s dirigeant(e)s avaient des niveaux d'accord variant de moyen à très élevé³² pour les cinq indicateurs.

³² Les données de référence de Consultation CCDI pour les cinq indicateurs d'inclusion de base sont compilées auprès des organisations qui ont réalisé un sondage par l'intermédiaire de Consultation CCDI de 2018 à 2020. Au total, 62 organisations sont incluses dans cet ensemble de données pour les quatre premiers indicateurs d'inclusion, avec 56 812 répondants au sondage. Le cinquième indicateur d'inclusion de base a été ajouté en 2019 et 30 organisations comptant 29 976 répondants sont incluses dans cet ensemble de données pour le cinquième indicateur d'inclusion. Les organisations sondées sont issues de différents secteurs, comme les médias, les soins de santé, les services juridiques, les services financiers, l'enseignement supérieur, les municipalités, la police et le commerce de détail, pour n'en nommer que quelques-uns. La taille de ces organisations varie de 122 à 5 500 employés. Les statistiques repères représentent les moyennes des réponses.

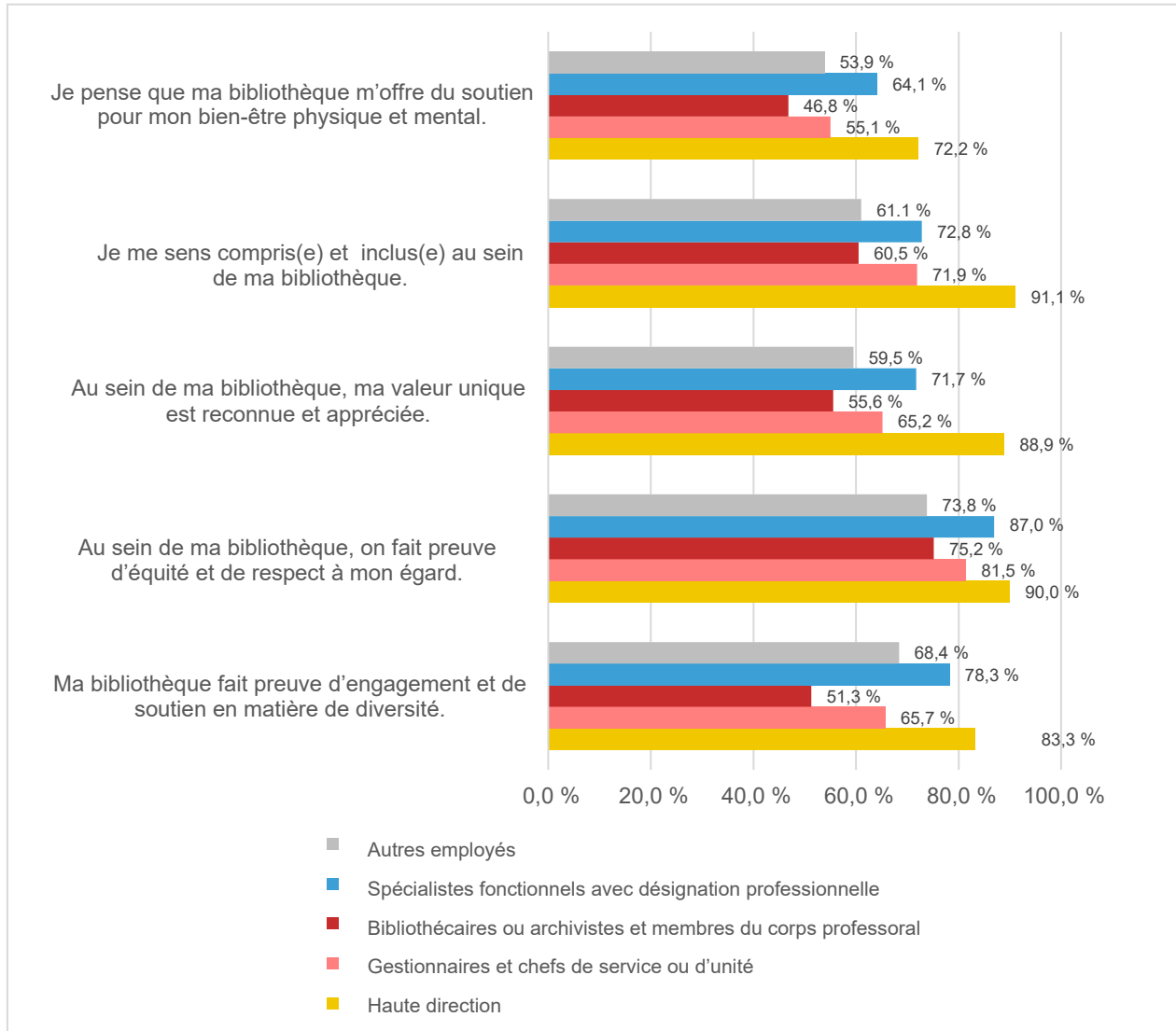


Figure 22 : Comparaison des indicateurs d'inclusion de base par rôle principal

Comparaison des indicateurs de base de l'ABRC avec les points de référence de Consultation CCDI

La figure 23 montre les niveaux d'accord pour les cinq indicateurs d'inclusion de base de Consultation CCDI en fonction des perceptions globales par rapport au point de référence de base de Consultation CCDI.³³

³³ Les données de référence de Consultation CCDI pour les cinq indicateurs d'inclusion de base sont compilées auprès des organisations qui ont réalisé un sondage par l'intermédiaire de Consultation CCDI de 2018 à 2020. Au total, 62 organisations sont incluses dans cet ensemble de données pour les quatre premiers indicateurs d'inclusion, avec 56 812 répondants au sondage. Le cinquième indicateur d'inclusion de base a été ajouté en 2019 et 30 organisations comptant 29 976 répondants sont incluses dans cet ensemble de données pour le cinquième indicateur d'inclusion. Les organisations sondées sont issues de différents secteurs, comme les médias, les soins de santé, les services juridiques, les services financiers, l'enseignement supérieur, les municipalités, la police et le commerce de détail, pour n'en nommer que quelques-uns. La taille de ces organisations varie de 122 à 5 500 employés. Les statistiques-repères représentent les moyennes des réponses.

- » Les niveaux d'accord des bibliothèques membres de l'ABRC participantes sont plus élevés que le point de référence de Consultation CCDI pour deux des cinq indicateurs de base.
 - Ces indicateurs évaluent le sentiment d'être traité équitablement et que la valeur unique de la personne est appréciée.
- » Les niveaux d'accord des bibliothèques membres de l'ABRC participantes sont inférieurs au point de référence de Consultation CCDI pour deux des cinq indicateurs de base.
 - Ces indicateurs évaluent l'engagement organisationnel à l'égard de la diversité et le soutien au maintien du bien-être.

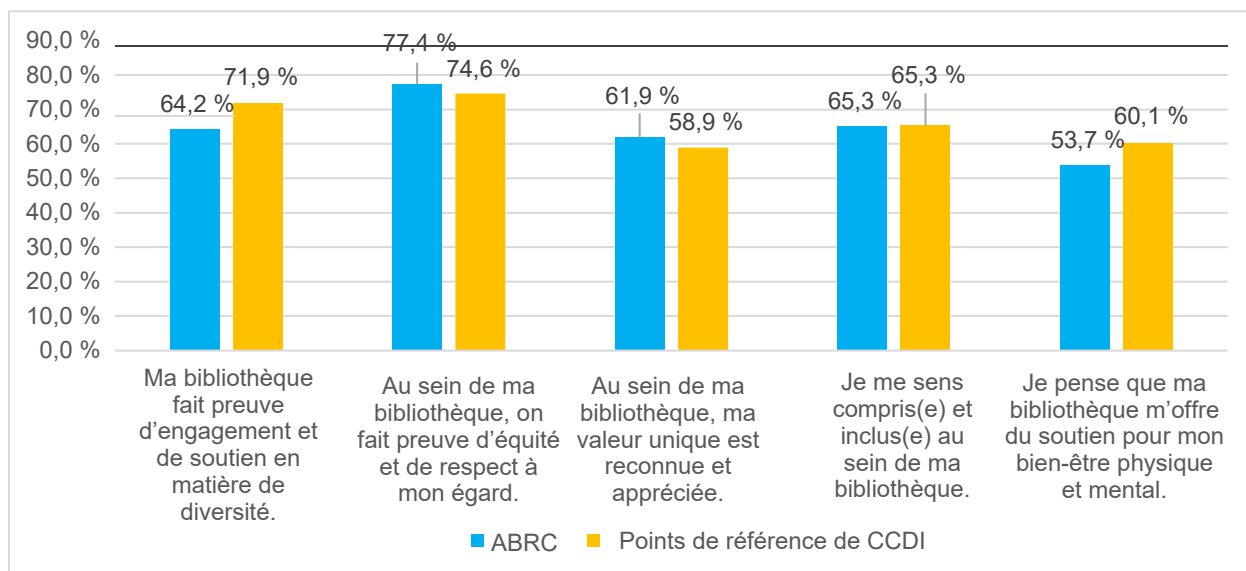


Figure 23 : Comparaison des indicateurs d'inclusion de base des bibliothèques membres de l'ABRC participantes avec le point de référence de Consultation CCDI

Comparaison des indicateurs d'inclusion par région

La figure 24 compare les niveaux d'accord pour les indicateurs d'inclusion par région des bibliothèques membres de l'ABRC participantes. Aux fins de la production du rapport, nous avons comparé les indicateurs d'inclusion avec les deux niveaux d'accord les plus élevés et les deux niveaux d'accord les plus faibles, en moyenne, par opposition aux 13 indicateurs d'inclusion. Voici les principales constatations tirées de la figure 24 :

- » Les répondants des bibliothèques membres nationales ont déclaré les niveaux d'accord les plus élevés pour chacun des quatre indicateurs.
 - Ce groupe a déclaré des niveaux d'accord élevés avec des indicateurs évaluant si les commentaires inappropriés sont tolérés à leur bibliothèque membre et si une personne est traitée équitablement et avec respect.
- » Les répondants des bibliothèques membres de la Colombie-Britannique ont déclaré des niveaux d'accord très faibles pour l'indicateur évaluant si les employés de leur bibliothèque membre ont la possibilité de progresser sans égard à leurs facteurs personnels.
 - Ce groupe a déclaré le plus faible niveau d'accord à 44,7 %.

- » Les répondants des bibliothèques membres du Québec ont déclaré des niveaux d'accord très faibles pour l'indicateur évaluant les perceptions de soutien au bien-être physique et mental.
 - Ce groupe a déclaré le plus faible niveau d'accord à 42,3%.

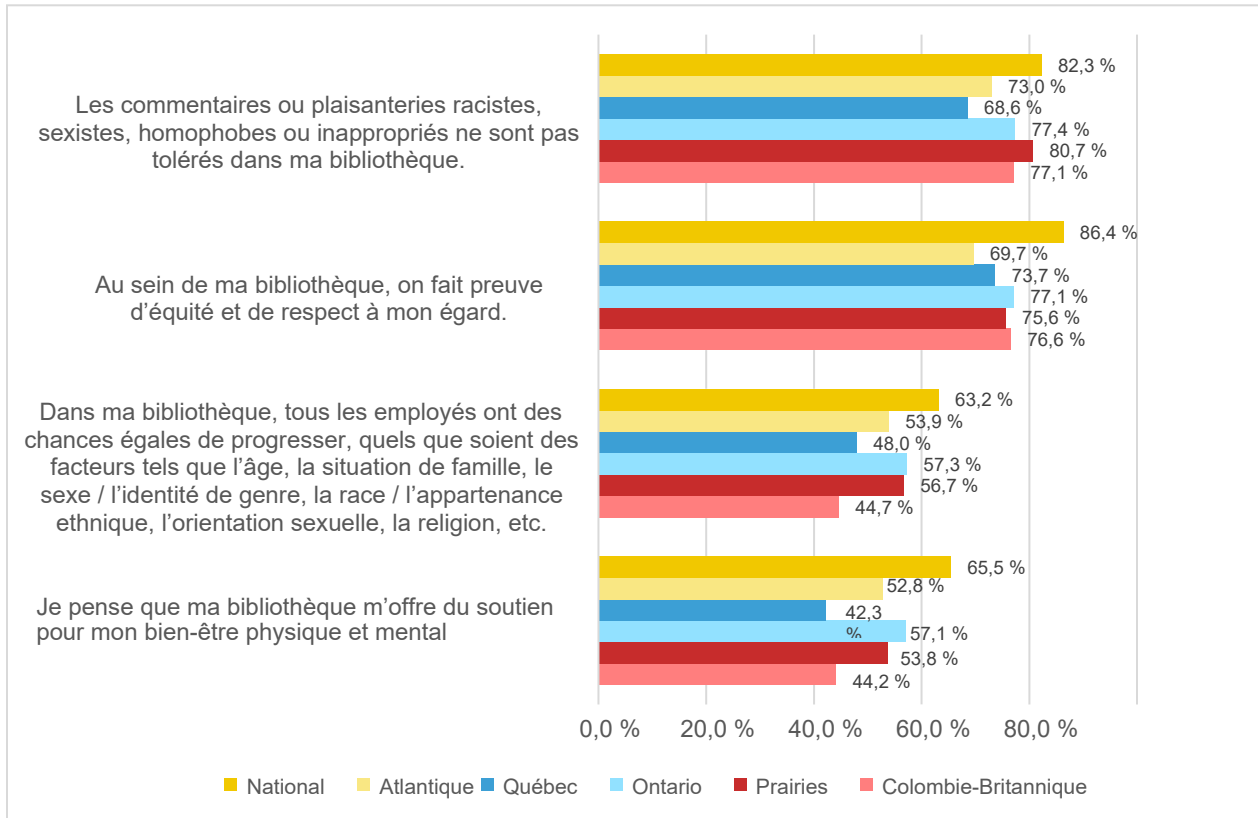


Figure 24 : Comparaison des deux indicateurs d'inclusion les plus élevés et des deux indicateurs d'inclusion les plus faibles par région

Thèmes et commentaires généraux

Principaux enjeux et thèmes

Cette section vise à résumer les principaux enjeux et thèmes qui ressortent des commentaires des répondants et à montrer dans quelle mesure ils correspondent aux constatations quantitatives découlant des résultats globaux pour l'ensemble des bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

Mesures d'adaptation, flexibilité et soutien en milieu de travail

Les commentaires de certains répondants indiquaient un désir d'obtenir plus de soutien en milieu de travail ou une flexibilité continue à mesure que la pandémie de COVID-19 progresse. Voici des exemples de commentaires :

- » *« Les possibilités de mesures d'adaptation sont limitées, bien que cela ait pris de l'ampleur pendant la pandémie. Il serait utile de voir comment d'autres secteurs qui sont plus avancés abordent l'adaptation et l'inclusion. Cela aiderait aussi à aborder le travail avec plus de créativité et de flexibilité. »*
- » *« Prioriser une semaine de travail flexible qui permet de travailler de la maison... Le fait d'avoir la possibilité de travailler de la maison où je me sens à l'aise serait vraiment bénéfique pour ma santé globale. »*
- » *« J'ai la chance d'avoir un superviseur compréhensif, mais ma bibliothèque n'a pas répondu aux besoins de ceux d'entre nous qui ont dû se rendre au travail pendant la pandémie de COVID-19. Nous étions constamment anxieux à l'idée de rentrer au travail et, bien que des mesures d'adaptation aient été promises, aucune n'a été accordée. Nous n'avons pas été écoutés et nous avons parfois été réduits au silence lorsque nous avons soulevé des préoccupations. Nous sommes devenus mal à l'aise de parler, car certains avaient été maltraités après l'avoir fait. »*

Certains répondants ont souligné des difficultés à obtenir des mesures d'adaptation et des congés pour des raisons personnelles comme le deuil, la garde d'enfants ou la maladie mentale. Voici des exemples de commentaires :

- » *« Si je demande des mesures d'adaptation spéciales, j'ai l'impression que d'autres personnes pensent que je reçois un traitement spécial qui peut susciter du ressentiment. Le fait que je me sente coupable de toute façon, suffisamment pour tous, n'aide pas. Mais il est difficile de demander un autre jour de congé ou de ne pas me sentir assez bien pour venir travailler. »*
- » *« J'ai vu des collègues passer par le processus des mesures d'adaptation et c'est très difficile, et j'ai vu des collègues se voir refuser des mesures d'adaptation que je considérerais être dans des circonstances semblables aux miennes. »*
- » *« J'ai actuellement la possibilité de travailler de la maison, ce qui rend les soins aux personnes à charge viables sans mesures d'adaptation officielles; c'est une conséquence de la COVID-19, et non un avantage ou une politique de l'employeur. On ne sait pas encore si cela va continuer. »*

De nombreux commentaires liés aux mesures d'adaptation et à la flexibilité ont été formulés par des répondants qui ont indiqué avoir une invalidité ou avoir des responsabilités en matière de soins.

Constatations quantitatives sur les mesures d'adaptation, la flexibilité et le soutien au bien-être en milieu de travail

La figure 25 ci-dessous présente les niveaux d'accord des répondants qui s'identifiaient comme des personnes handicapées pour les indicateurs d'inclusion de la flexibilité du milieu de travail, du soutien au bien-être des employés et de l'incidence des congés sur la carrière. Voici les principales constatations :

- » Dans l'ensemble, les niveaux d'accord globaux des répondants pour la perception de flexibilité, de soutien du bien-être et d'incidence des congés sur la carrière varient de faible à très faible.
- » Les répondants s'identifiant comme des personnes handicapées et ne recevant pas de mesures d'adaptation ont déclaré le plus faible niveau d'accord pour les trois indicateurs.
 - Ces répondants ont déclaré un niveau d'accord inférieur à celui de l'ensemble de la population de l'ABRC.
- » Les répondants s'identifiant comme des personnes bénéficiant de mesures d'adaptation pour une invalidité ont déclaré des niveaux d'accord faible à moyen pour les trois indicateurs.
 - Ces répondants ont déclaré un niveau d'accord supérieur à celui de l'ensemble de la population de l'ABRC.
- » Les personnes s'identifiant comme n'ayant pas d'invalidité ont déclaré un niveau d'accord beaucoup plus élevé que les personnes handicapées pour les trois indicateurs.
 - Il y a un écart de 16 % à 17 % entre ces groupes.

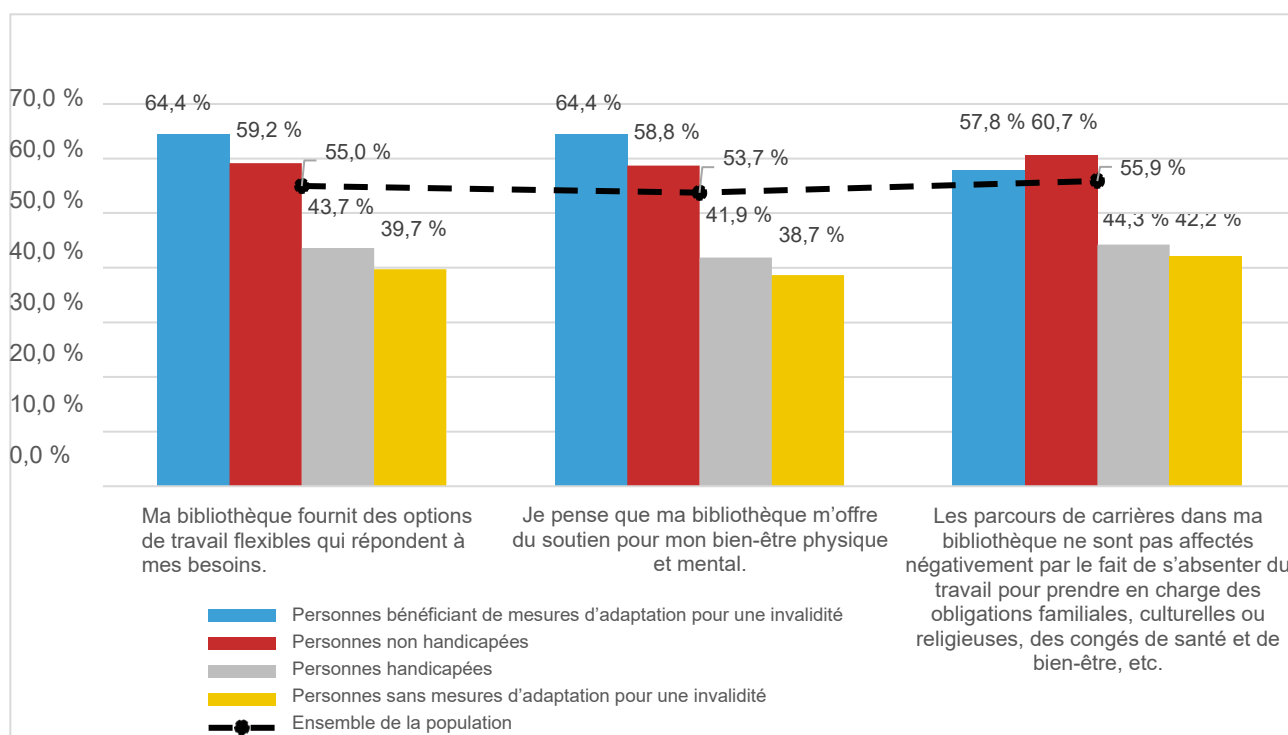


Figure 25 : Niveaux d'accord des répondants qui se sont identifiés comme des personnes handicapées pour les indicateurs d'inclusion

Harcèlement et discrimination

De nombreux répondants ont indiqué avoir été témoins et victimes de harcèlement, de discrimination et d'intimidation, surtout de la part de la haute direction. Certains répondants ont déclaré avoir été victimes d'intimidation en raison du sexe, de la race, d'un handicap, de la compétence linguistique, de la participation syndicale et de la perception de la capacité d'accomplir des tâches liées à l'emploi. Voici des exemples de commentaires des répondants :

- » *« Ma bibliothèque devrait s'occuper plus rapidement et plus efficacement du renforcement de l'esprit d'équipe et de l'intimidation. Elle ne devrait pas non plus pénaliser la personne victime d'intimidation (ne pas lui donner d'occasions de travail ou de perfectionnement professionnel, réduire sa rémunération au mérite, être perçu comme la personne qui pose problème alors que ce sont les intimidateurs qui posent problème). »*
- » *« J'ai subi une humiliation publique sous la forme d'un commentaire sur mon sexe (c'était un commentaire sur mon apparence) au niveau le plus élevé de mon université [renseignements d'identification personnelle supprimés]. »*
- » *« J'estime que, quelles que soient les politiques officielles, les cadres supérieurs et l'administration ne soutiennent pas adéquatement ou ne croient même pas les employés qui ont été victimes de harcèlement ou d'abus de la part de clients ou d'autres membres du personnel, car cela est très gênant pour eux au bout du compte. »*

Les répondants ont indiqué que les haut(e)s dirigeant(e)s adoptent des comportements qui ne favorisent pas un milieu de travail inclusif et respectueux et que, dans certains cas, aucune conséquence n'est évidente. En voici quelques exemples :

- » *« Des politiques fermes sur l'intimidation. L'intimidation ne se produit pas toujours en même temps que la discrimination manifeste. L'intimidation peut être faite par la haute direction, et il semble qu'il y ait très peu de choses à faire pour y remédier. »*
- » *« Notre haute direction compte plusieurs intimidateurs, mais je ne dirais pas qu'ils ciblent particulièrement les groupes en quête d'équité. »*
- » *« Il y a un écart important entre les haut(e)s dirigeant(e)s et les gestionnaires de la bibliothèque et les collègues. Les collègues vous appuient. Les haut(e)s dirigeant(e)s prétendent se soucier de choses comme la conciliation travail-vie personnelle, la diversité et le moral, mais en fait, l'intimidation est endémique, tout comme le manque de respect. Plusieurs dirigeants de bibliothèque y participent. »*

Conclusions quantitatives sur le harcèlement et la discrimination

La figure 26 ci-dessous présente les niveaux d'accord des groupes généralement sous-représentés pour les indicateurs d'inclusion liés au harcèlement et à la discrimination.

Voici les principales constatations tirées de la figure 26 :

- » Les répondants s'identifiant comme Autochtones ont déclaré le niveau d'accord le plus élevé pour les deux indicateurs évaluant les sentiments liés au harcèlement et à la discrimination.
- » Les répondants s'identifiant comme des personnes racisées, des femmes, des personnes handicapées et des personnes LGBTQS2+ ont déclaré des niveaux d'accord très faibles pour l'indicateur évaluant l'aisance à demander de l'aide pour un comportement discriminatoire.
 - Les personnes racisées ont déclaré le niveau d'accord le plus faible, à 48,5 %, pour ce même indicateur.

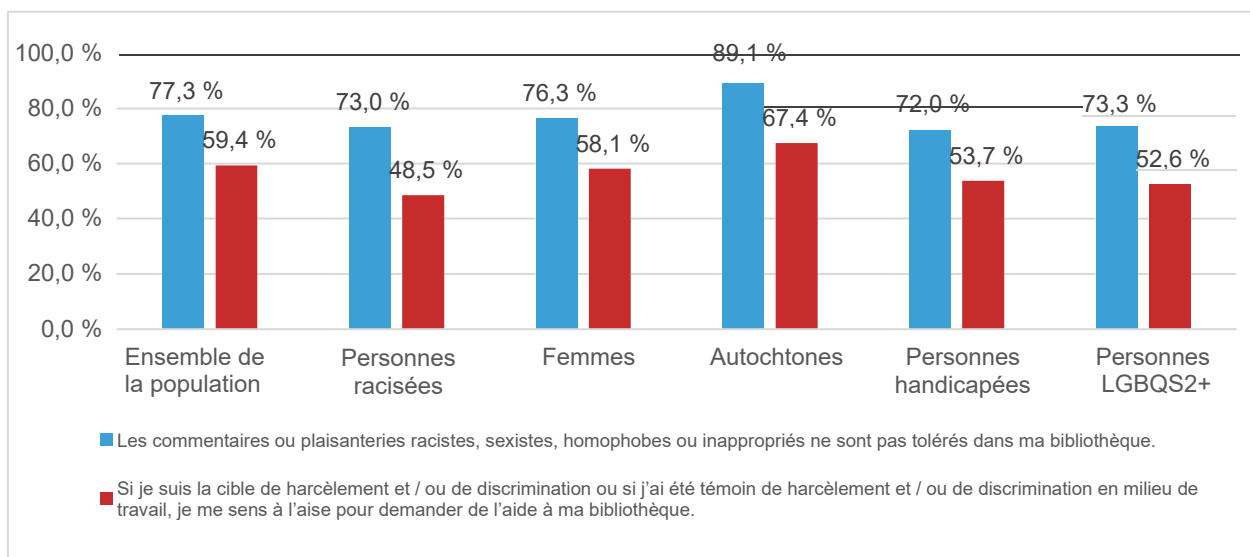


Figure 26 : Niveaux d'accord des groupes généralement sous-représentés pour les indicateurs d'inclusion liés au harcèlement et à la discrimination

Haut(e)s dirigeant(e)s et gestionnaires

En plus des constatations de la section précédente sur le harcèlement et la discrimination, les commentaires écrits des répondants sur les hauts dirigeants et les gestionnaires indiquent une mauvaise perception de la capacité de la haute direction de favoriser un milieu de travail inclusif et respectueux dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

Voici quelques exemples de commentaires des répondants :

- » « À ma bibliothèque, j'ai vu des haut(e)s dirigeant(e)s avoir un parti pris et se servir de leur privilège pour accorder des faveurs à ceux qu'ils considèrent comme leurs alliés. »
- » « Dans ma bibliothèque, les haut(e)s dirigeant(e)s connaissent les enjeux liés à l'équité, mais n'agissent pas. S'ils agissent, ce n'est que superficiel. »
- » « Examiner la culture des cadres intermédiaires et supérieurs des bibliothèques. À mon avis, elle est toxique, résistante au changement et à l'autoréflexion, et est imprégnée de "gestion complémentaire"... »
- » « À ma bibliothèque, la haute direction a créé et favorisé un environnement hautement toxique pour les personnes qui souhaitent créer un milieu de travail plus diversifié et inclusif. »
- » « Ma bibliothèque doit écouter et respecter les employés. Les cadres intermédiaires adoptent, intentionnellement ou non, des comportements qui mènent à un milieu de travail toxique. »

Les commentaires indiquent un écart perçu entre la communication au sujet des valeurs d'IDEA et les mesures connexes prises par les dirigeants, ce qui suggère un manque d'engagement.

En voici quelques exemples :

- » « J'ai l'impression que la bibliothèque où je travaille veut être un milieu de travail positif et non raciste, et beaucoup de choses sont dites à ce sujet. Cependant, je n'ai pas vu beaucoup d'action derrière ces paroles de la part de nos dirigeants. »

- » « *Même si j'ai l'impression que certains membres de la haute direction de ma bibliothèque travaillent à l'amélioration des pratiques d'EDI, je ne pense pas que ce soit le cas de tous les membres de la haute direction... Il y a beaucoup de "spectacle", mais je ne dirais pas que nous avons commencé à faire une évaluation approfondie ou une reconfiguration du milieu de travail, de l'environnement, des pratiques, des politiques, etc.* »
- » « *J'ai l'impression que les dirigeants de la bibliothèque se soucient seulement de l'optique des initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, mais qu'ils ne se soucient pas vraiment de faire quoi que ce soit pour s'attaquer aux inégalités structurelles qu'ils soutiennent activement et dont ils profitent.* »
- » « *La rhétorique de la haute direction de la bibliothèque au sujet de l'EDI est rarement corroborée par des actions.* »

Conclusions quantitatives sur les haut(e)s dirigeant(e)s et les gestionnaires

La figure 27 ci-dessous présente les perceptions que les haut(e)s dirigeant(e)s et les gestionnaires sont conscients des enjeux en matière d'IDEA, et qu'ils ont la capacité de favoriser le respect et l'inclusion dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

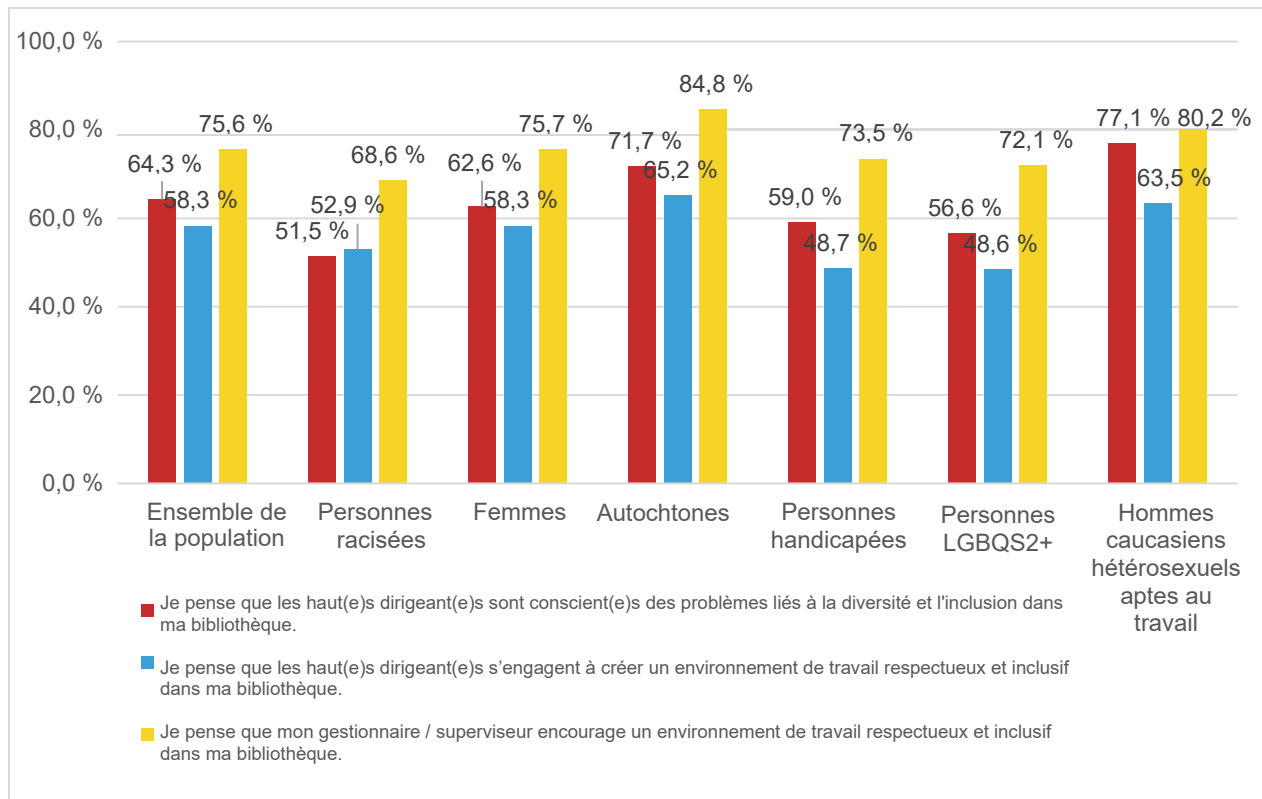


Figure 27 : Perceptions que les haut(e)s dirigeant(e)s et les gestionnaires sont conscients des enjeux en matière d'IDEA, et qu'ils ont la capacité de favoriser le respect et l'inclusion dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes.

Voici les principales constatations tirées de la figure 27 :

- » Les répondants s'identifiant comme Autochtones ont déclaré le niveau d'accord le plus élevé pour les trois indicateurs associés aux comportements de la haute direction.
- » Les répondants s'identifiant comme des personnes racisées ont déclaré le niveau d'accord

le plus faible pour l'indicateur associé à la sensibilisation des haut(e)s dirigeant(e)s.

- Il y a un écart de 12,8 % entre le niveau d'accord global et celui des répondants racisés.
- » Les répondants ont déclaré un niveau d'accord faible à très faible pour l'indicateur lié à l'engagement de la haute direction à agir.
 - Les répondants s'identifiant comme des personnes handicapées et LGBQS2+ ont déclaré le plus faible niveau d'accord (48,7 % et 48,6 % respectivement).

Possibilités équitables et gestion des talents

Les commentaires écrits sur la gestion des talents et les possibilités équitables indiquent des obstacles à l'embauche et à l'avancement fondés sur le sexe, la race et la compétence linguistique perçue. Certains commentaires laissent entendre qu'il y a des problèmes de favoritisme et d'équité salariale.

En voici quelques exemples :

- » *« Le processus d'embauche et de promotion pourrait être réformé afin d'être moins intimidant pour les personnes ayant des circonstances personnelles, des antécédents et des expériences de vie variés. »*
- » *« Il faut modifier les pratiques d'embauche pour s'assurer que les personnes qui ont des différences visibles sont incluses, mais aussi celles qui ont des valeurs et des approches différentes. »*
- » *« L'origine ethnique n'a peut-être pas d'incidence sur l'embauche, mais la capacité de parler une langue peut avoir une incidence sur l'avancement professionnel, et l'origine ethnique a parfois une incidence sur la capacité de parler l'anglais ou le français. »*
- » *« Cela sera peut-être abordé dans un prochain sondage, mais je crois que ce sondage a raté une occasion d'aborder la question des salaires... De toute évidence, il y a des preuves que la rémunération est un problème d'équité et d'inclusion au sein de l'ABRC. »*

Certains répondants ont donné des exemples de pratiques d'embauche discriminatoires, tandis que d'autres ont indiqué une incapacité à progresser dans leur carrière en raison d'obstacles liés à l'expérience et aux exigences en matière d'études.

En voici quelques exemples :

- » *« Personnellement, je suis dans une impasse pour la progression au sein de mon organisation parce que je n'ai pas de maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information. Je travaille dans le domaine des bibliothèques depuis près de 10 ans, mais le fait de ne pas avoir une maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information limite ma capacité de 1) postuler à des postes de direction supérieurs malgré mon rendement et 2) rester dans mon emploi, car lorsque des compressions sont imposées au niveau postsecondaire, la maîtrise en bibliothéconomie et sciences de l'information protège certainement le personnel qui la possède. »*
- » *« Veuillez élaborer un processus solide pour des pratiques d'embauche non discriminatoires. Les questions comme la possibilité de progresser sont sans portée pratique si vous n'êtes pas embauché d'abord. »*
- » *« Il y a beaucoup de discussions à notre bibliothèque au sujet de l'EDI et de quelques petits changements en cours, mais certaines de nos pratiques d'embauche font qu'il est difficile de*

recruter une main-d'œuvre plus diversifiée, surtout pour les chefs et les administrateurs. Les décisions en matière de politique d'embauche sont prises avec peu ou pas d'apport des bibliothécaires non administratifs. »

- » *« Peu importe les efforts que vous déployez pour postuler à des postes de niveau supérieur et mieux rémunérés, les possibilités ne s'arrêtent qu'au niveau d'entrevue maximal et sont souvent offertes aux personnes de la filière principale. Nous ne pouvons que conserver des emplois de rang inférieur sans espoir de gravir les échelons. »*

Conclusions quantitatives sur les possibilités équitables et la gestion des talents

La figure 28 ci-dessous présente les résultats de l'indicateur évaluant l'égalité des chances d'avancement, peu importe les facteurs comme l'âge, la situation de famille, le sexe ou l'identité de genre, la race ou l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou la religion. Le libellé exact de l'indicateur d'inclusion est le suivant : « Dans ma bibliothèque, tous les employés ont des chances égales de progresser, quels que soient des facteurs tels que l'âge, la situation de famille, le sexe / l'identité de genre, la race / l'appartenance ethnique, l'orientation sexuelle, la religion, etc. »

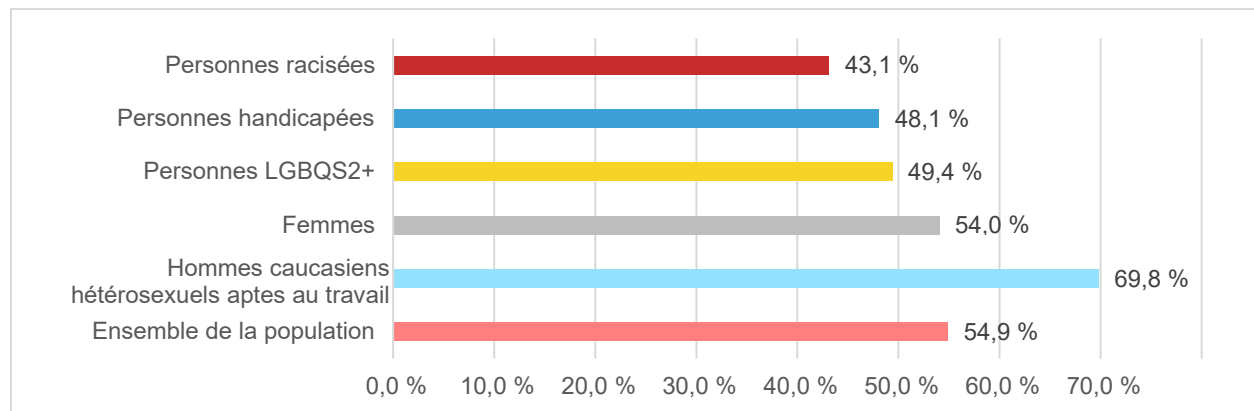


Figure 28 : Niveaux d'accord des groupes généralement sous-représentés pour l'indicateur relatif à l'accès équitable aux possibilités

Voici les principales constatations tirées de la figure 28 :

- » Tous les groupes généralement sous-représentés déclarent des niveaux d'accord très faibles pour cet indicateur.
 - Les personnes racisées ont déclaré le niveau d'accord le plus faible, avec un écart de 11,7 % par rapport à l'ensemble de la population.

Commentaires et suggestions d'ordre général

Voici des exemples de commentaires et de suggestions d'ordre général :

- » *« Les bibliothèques, les archives et les musées jouent un rôle important dans la représentation et la préservation du savoir et de la mémoire. Ils servent souvent des collectivités locales et mondiales diversifiées. Par conséquent, la diversité doit être prise en compte dans le travail que font les bibliothèques, les archives et les musées. »*
- » *« Je travaille depuis plus de 30 ans à ma bibliothèque et la diversité du personnel s'est considérablement améliorée. Nous allons dans la bonne direction. Nous reflétons davantage le monde réel maintenant, mais nous avons encore du chemin à faire. »*

- » *« Il est parfois difficile de s'attaquer aux micro-agressions [sic] et aux hostilités subtiles qui peuvent se produire sur une longue période. À cet égard, il faut du temps pour changer la conscience de soi des employés par des discussions individuelles, de la formation et le changement de la culture organisationnelle. »*

Domaines d'intérêt possibles de l'IDEA

Les commentaires écrits et les constatations quantitatives suggèrent que les bibliothèques membres de l'ABRC participantes pourraient vouloir se concentrer sur l'amélioration des domaines suivants :

- » Examiner les mesures d'adaptation, la flexibilité et les congés offerts aux employés.
- » S'attaquer aux problèmes de racisme, de sexisme, de discrimination fondée sur la capacité physique et d'intimidation en milieu de travail.
- » Accroître la confiance à l'égard des systèmes de gestion des conflits dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes, en particulier les degrés d'aisance lorsqu'il s'agit de signaler du harcèlement et de la discrimination.
- » Réduire les obstacles systémiques à l'avancement et les pratiques de gestion des talents inévitables auxquels sont confrontés les groupes généralement sous-représentés.
- » Améliorer la perception de l'engagement des haut(e)s dirigeant(e)s à l'égard d'un milieu de travail respectueux et inclusif.
- » Investir pour accroître la capacité des haut(e)s dirigeant(e)s et des gestionnaires à favoriser le respect et l'inclusion en milieu de travail.
- » Offrir une formation en matière d'IDEA pour accroître la sensibilisation et la capacité de promouvoir un milieu de travail respectueux et inclusif.

Possibilités

Recommandations

Les recommandations d'amélioration suivantes ont été élaborées en fonction des constatations du sondage à l'égard des résultats globaux des bibliothèques membres de l'ABRC participantes. Comme il en a été question dans le présent rapport, chaque bibliothèque membre fera face à des circonstances uniques et les résultats de chaque bibliothèque membre doivent être examinés avant de prendre des décisions concernant les tactiques liées à l'IDEA. Nous reconnaissons en outre que certaines des pratiques exemplaires mentionnées ci-dessous ont peut-être été mises en place dans certains établissements participants.

Harcèlement et discrimination

Possibilité : Évaluer la mesure dans laquelle les employés sont à l'aise de demander de l'aide relativement à des questions de harcèlement ou de discrimination, et cerner les iniquités potentielles dans le processus.

Mesures recommandées :

- » Organiser des groupes de discussion anonymes pour recueillir les commentaires des employés au sujet des problèmes de harcèlement et de discrimination et des systèmes de gestion des conflits utilisés dans les bibliothèques membres de l'ABRC. Les méthodes de collecte de données anonymes offrent aux employés un espace sûr où partager leurs expériences vécues.
- » Examiner et mettre à jour les politiques et les procédures relatives au harcèlement et à la discrimination. Inclure un libellé sur la façon dont ces questions seront traitées si le comportement d'un chef ou d'un gestionnaire d'une bibliothèque membre est inapproprié.
- » Offrir une formation au personnel des bibliothèques membres sur le harcèlement, la discrimination et l'intimidation.
 - Évaluer la compréhension qu'ont les haut(e)s dirigeant(e)s et les gestionnaires du harcèlement, de la discrimination et des microagressions.
 - Offrir de la formation aux dirigeants et aux employés sur la façon de cerner et de régler les problèmes de harcèlement, de discrimination et d'intimidation qui sont souvent ignorés.
 - Une attention particulière peut être accordée au harcèlement, à la discrimination et à l'intimidation ciblant les personnes handicapées, les personnes LGBQS2+ et les personnes racisées, ainsi que dans l'ensemble des rôles et ciblant les non-cadres.

Mesures d'adaptation, flexibilité, soutien en milieu de travail et bien-être

Possibilité : Accroître la sensibilisation aux mesures d'adaptation appropriées et aux mesures de soutien disponibles en milieu de travail et améliorer l'aisance des employés lorsqu'ils demandent du soutien.

Mesures recommandées :

- » Examiner et mettre à jour les politiques visant à assurer l'intégration travail-vie personnelle, comme les mesures d'adaptation et les mesures de soutien au travail flexible pour les employés handicapés et les responsabilités liées aux soins d'une personne à charge.
 - Cerner les lacunes potentielles en matière d'équité pour les employés ayant des

identités qui se recoupent et pour qui des mesures de soutien peuvent ne pas être disponibles ou accessibles ou qui peuvent se sentir mal à l'aise de demander des mesures de soutien.

- Élaborer et examiner des politiques de communication qui fournissent de l'information aux employés sur la disponibilité de mesures de soutien et sur la façon d'obtenir ou de demander de telles mesures de soutien pour sensibiliser le personnel aux mesures de soutien.
- » Lancer une campagne de communication sur la gestion du bien-être physique et de la santé mentale et accroître la sensibilisation aux mesures de soutien offertes aux employés.
- » Donner de la formation aux dirigeants, aux gestionnaires et au personnel des RH sur la façon de répondre aux besoins des employés en matière de mesures d'adaptation et de flexibilité entre le travail et la vie personnelle.
 - Envisager une formation spécialisée pour les équipes de la haute direction et des RH afin d'accroître la sensibilisation aux différentes formes d'invalidité et aux responsabilités liées aux soins d'une personne à charge, et la compréhension de ces dernières, ainsi que des mesures de soutien disponibles qui peuvent être offertes.
 - Évaluer la compréhension qu'ont les haut(e)s dirigeant(e)s, les gestionnaires et les RH du processus d'approbation des demandes de mesures d'adaptation.
 - Donner de la formation sur la façon de traiter les demandes de mesures d'adaptation.

Haut(e)s dirigeant(e)s et gestionnaires

Possibilité : Accroître la responsabilisation à l'égard de l'IDEA et renforcer la capacité d'intégrer les pratiques d'IDEA dans les rôles de haut(e)s dirigeant(e)s.

Mesures recommandées :

- » Établir des paramètres de responsabilisation pour les haut(e)s dirigeant(e)s et les gestionnaires.
 - Inclure des mesures de responsabilisation à l'égard de l'IDEA dans les descriptions de poste pour les haut(e)s dirigeant(e)s.
 - Intégrer les questions relatives à l'IDEA dans les processus d'évaluation du rendement et de rétroaction.
- » Faire participer les haut(e)s dirigeant(e)s et les gestionnaires des bibliothèques membres aux occasions officielles et informelles d'apprentissage et de perfectionnement en matière d'IDEA.
 - Les sujets recommandés comprennent les pratiques respectueuses en milieu de travail, la gestion des préjugés dans l'embauche et la gestion des personnes, la compétence culturelle, les relations raciales et le leadership inclusif.
 - Des ressources et des trousses d'outils accessibles au public sont également disponibles sur le site Web du Centre canadien pour la diversité et l'inclusion, qui pourraient être utiles.

Possibilités équitables et gestion des talents

Possibilité : Améliorer la transparence et favoriser la confiance dans les pratiques de gestion des talents. Cela comprend l'accès à des possibilités d'apprentissage continu et d'avancement, surtout parmi les groupes généralement sous-représentés.

Mesures recommandées :

- » Examiner les politiques et les pratiques liées à l'embauche, à la promotion et à l'avancement afin de réduire les obstacles pour divers groupes identitaires, particulièrement pour les groupes généralement sous-représentés.
 - Établir des cheminements de carrière précis avec des notes quantifiables pour les promotions et l'avancement afin de minimiser les préjugés. Ces cheminements de carrière devraient également être clairement communiqués à tous les employés.
 - Mettre en œuvre un processus de recrutement et d'avancement à l'aveugle au départ et appliquer une grille avec des notes quantifiables pour évaluer les candidats.
 - Les [Global Diversity, Equity and Inclusion Benchmarks \(GDEIB\)](#) du Centre for Global Inclusion est une ressource précieuse pour intégrer une optique d'équité dans divers processus et politiques.
- » Créer des programmes de mentorat et de haut potentiel pour les personnes appartenant à des groupes généralement sous-représentés.
- » Communiquer l'approche ou le cadre de planification de la relève aux employés afin de clarifier la façon dont les décisions en matière de gestion des talents sont prises à la bibliothèque membre.
 - Cette approche transparente de la gestion des talents devrait comprendre des possibilités de promotion, des affectations, des programmes de perfectionnement et des mesures de l'avancement.
 - Divulguer les détails des critères et de la sélection pour les possibilités.
- » Effectuer une vérification du processus de rétroaction sur le rendement afin de cerner les secteurs de partialité potentiels et envisager d'intégrer un processus d'examen et de rétroaction, s'il n'est pas déjà en place.
- » Sensibiliser les gestionnaires d'embauche et les décideurs à l'incidence des préjugés sur la sélection des talents.

Glossaire

Termes généraux

Tableau croisé

Outil statistique utilisé pour analyser des données catégorielles. Il compare les chiffres pour des variables d'intérêt afin de comprendre comment ces variables sont liées entre elles. Par exemple, la mise en tableaux croisés du sexe et du lieu de travail fournit des chiffres pour chaque sous-catégorie – les chiffres des hommes en Alberta par rapport aux femmes en Alberta, les chiffres des hommes en Ontario par rapport aux chiffres des femmes en Ontario, etc. Cette technique nous permettra d'examiner les concentrations ou absences potentielles de chaque groupe démographique en fonction de catégories d'emploi comme le rôle et le lieu de travail. Les tableaux croisés sont également appelés concordances dans le rapport.

PNPR

Je préfère ne pas répondre.

Taux de réponse positive

Le pourcentage de répondants qui ont choisi « Tout à fait d'accord » ou « D'accord » pour une question sur l'inclusion.

Termes démographiques

Identité de genre

Cisgenre

Terme utilisé pour décrire une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance.

Intersexe

Terme utilisé pour décrire une personne née avec une anatomie reproductive ou sexuelle qui ne correspond pas nécessairement aux définitions typiques de femme ou d'homme.

Non indiquée ci-dessus

Cette option a été offerte aux personnes qui ne se sont identifiées par aucune des options fournies dans le sondage.

Transgenre – De femme à homme (aussi appelé homme transgenre)

Personne à qui on assigne le sexe féminin à la naissance, mais qui s'identifie comme homme. Cette personne peut avoir subi ou non une intervention chirurgicale de changement de sexe, mais elle peut (ou non) se présenter comme un homme au quotidien.

Transgenre – D'homme à femme (aussi appelé femme transgenre)

Personne à qui on assigne le sexe masculin à la naissance, mais qui s'identifie comme femme. Cette personne peut avoir subi ou non une intervention chirurgicale de changement de sexe, mais elle peut (ou non) se présenter comme une femme au quotidien.

Bispiritualité

Terme utilisé par certaines personnes autochtones qui s'identifient comme transgenres d'une façon ou d'une autre. La bispiritualité peut être une identité de genre ou une orientation sexuelle.

Lieu d'origine

Nouvel arrivant

Personne qui n'est pas née au Canada.

Orientation sexuelle

Asexuelle

Personne qui a peu ou pas d'attirance ou de désir sexuel.

Bisexuelle

Personne de n'importe quel sexe qui est attirée, sexuellement ou romantiquement, à la fois par les hommes et les femmes.

Gaie

Personne attirée, sexuellement ou romantiquement, par des personnes du même sexe. Ce terme est généralement utilisé par les hommes qui sont attirés par les hommes; cependant, certaines femmes choisissent de s'identifier par ce terme, en particulier celles des générations plus âgées.

Hétérosexuelle

Personne attirée, sexuellement ou romantiquement, par les personnes du sexe opposé.

Lesbienne

Femme attirée, sexuellement ou romantiquement, par des personnes du même sexe ou de la même identité de genre.

LGBQS2+

Un sigle représentant les personnes lesbiennes, gaies, bisexuelles, bispirituelles et queers. Le symbole « + » vise à rappeler qu'il y a plus d'identités sous le sigle LGBQS2+, comme les personnes asexuelles, pansexuelles et en questionnement, qui ne sont pas représentées dans le sigle.

Non indiquée ci-dessus

Cette option a été offerte aux personnes qui ne se sont identifiées par aucune des options fournies dans le sondage.

Pansexuelle

Personne qui ne limite pas son attirance sexuelle à des personnes d'un sexe, d'un genre ou d'une identité de genre précis.

Queer

Terme générique désignant les minorités sexuelles et de genre qui ne sont pas hétérosexuelles ni cisgenres.



CCDI Consulting Inc.
Consultation CCDI, Inc.

En questionnement

Une personne qui n'est pas certaine de son identité sexuelle ou qui l'explore, ou qui ne souhaite pas étiqueter son orientation sexuelle.

Annexes

Annexe A : Analyse des données

Tableaux croisés

La principale forme de présentation et d'analyse des données dans le rapport est au moyen de graphiques fondés sur des tableaux croisés. Un tableau croisé est la mesure de l'association entre deux variables, et il examine dans quelle mesure la distribution d'une variable diffère selon les divers niveaux d'une autre variable. Les exemples ci-dessous montrent le lien entre le sexe et le statut de haut dirigeant.

Mesurer l'effet des données démographiques du milieu de travail

La fonction principale du premier type de graphique dans la section des « principales constatations » est de décrire la composition démographique des catégories de milieu de travail. Ces graphiques montrent la répartition en pourcentage des données démographiques personnelles dans les données démographiques du milieu de travail (p. ex. combien de cadres supérieurs sont des femmes par rapport à combien de cadres supérieurs sont des hommes). Nous utilisons cette méthode de présentation des données pour voir s'il y a des concentrations de groupes particuliers que nous pouvons comparer entre les rôles. Par exemple, comme on peut le voir ci-dessous, 51,0 % des personnes occupant un poste de haute direction sont des hommes, tandis que 7,4 % des personnes qui n'occupent pas un poste de haute direction sont des hommes.

Voici des exemples de ce type de graphique :

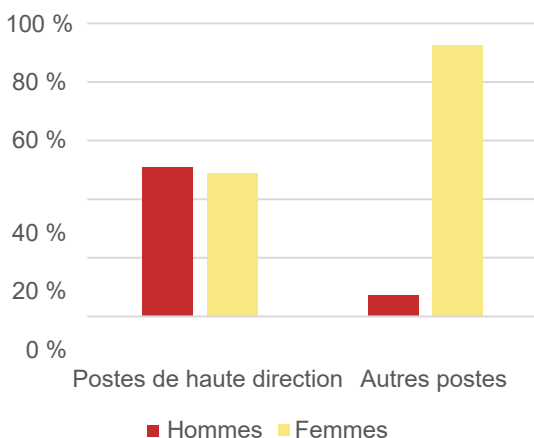


Figure 30 : Exemple de genre selon le statut de haut dirigeant.

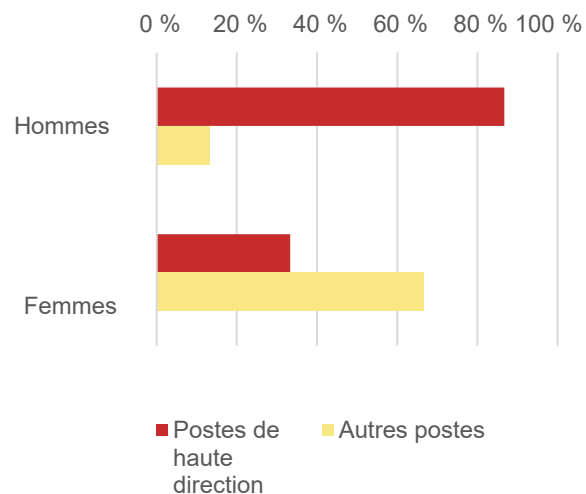


Figure 29 : Exemple de statut de haut dirigeant selon le sexe.

Mesurer l'effet des données démographiques personnelles

La fonction principale du deuxième type de graphique est de voir s'il y a des concentrations ou des omissions qui peuvent être comparées entre les données démographiques personnelles, comme le sexe. Ces graphiques montrent la répartition en pourcentage des données démographiques du milieu de travail dans les données démographiques personnelles (p. ex. la proportion de femmes qui ont choisi un rôle de direction par rapport à la proportion de femmes qui ont choisi un rôle autre que de direction). Dans cet exemple, nous pouvons évaluer la variation des hommes et des femmes dans leur statut de haut(e)s dirigeant(e)s, ce qui révèle des écarts potentiels de représentation selon le sexe.

Analyse thématique des commentaires du sondage

Pour analyser les commentaires textuels du sondage, nous mettons en œuvre l'analyse thématique, une méthode qualitative interdisciplinaire largement utilisée qui permet de déterminer les thèmes importants en fonction des tendances d'un ensemble de données³⁴.

Premièrement, nous lisons tous les commentaires et nous les regroupons par thèmes. Nous sélectionnons les thèmes en fonction de leur prévalence dans les données, à condition qu'ils soient liés à l'IDEA, comme la discussion sur les préjugés ou les obstacles rencontrés en milieu de travail. Nous créons ensuite un taux en pourcentage pour la fréquence à laquelle chaque thème apparaît par rapport à tous les commentaires, afin de pouvoir déterminer lesquels sont les plus courants. Veuillez noter que les pourcentages sont liés à des commentaires uniques. Cela signifie que si un commentaire mentionne le manque de diversité au sein de la haute direction de différentes façons, nous ne le comptons qu'une fois pour ce thème.

Nous utilisons ici l'analyse thématique parce qu'il est souvent difficile de tirer des conclusions à partir de commentaires précis. Cependant, de nombreux commentaires mentionnent des enjeux très semblables et il est utile de les identifier afin de comprendre les sentiments partagés dans les bibliothèques membres de l'ABRC participantes. Dans l'ensemble, l'analyse thématique nous permet d'entrer dans les détails tout en fournissant une synthèse des constatations importantes dans les données.

³⁴ V. Braun et V. Clarke, « Using thematic analysis in psychology », *Qualitative Research in Psychology*, volume 3, numéro 2 (2006), p. 77-101.

Annexe B : Représentation démographique

Voici une ventilation de la représentation démographique de chacune des 13 dimensions de la diversité recueillies dans le cadre du Recensement sur la diversité et sondage sur l'inclusion de l'ABRC.

Un taux de réponse inférieur à 5 est représenté par « N ». Un taux de réponse de zéro est représenté par « 0 ».

Niveau de formation le plus élevé	Réponses	Pourcentage
Maîtrise (comme M.B.S.I., M.A., M.Sc., M.Ed.)	699	53.81%
Baccalauréat	281	21.63%
Diplôme ou certificat d'une école professionnelle ou technique, d'un collège ou d'une école commerciale ou universitaire	172	13.24%
Doctorat acquis (comme Ph.D, D.Sc., D.Ed.)	62	4.77%
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent	52	4.00%
Diplôme professionnel (par exemple : diplôme en médecine, diplôme en droit, etc.)	15	1.15%
Je préfère ne pas répondre.	15	1.15%
Aucun certificat, diplôme ou grade	N	0.00%

Le niveau de formation le plus élevé a été obtenu au Canada	Réponses	Pourcentage
Oui	1175	90.66%
Non	110	8.49%
Préfère ne pas répondre	11	0.85%

Le plus haut niveau de formation est utilisé dans le travail ou le placement actuel	Réponses	Pourcentage
Oui	1018	78.55%
Non	246	18.98%
Préfère ne pas répondre	32	2.47%

Compétence linguistique lors de l'exécution de tâches liées au travail	Réponses	Pourcentage
Anglais seulement	686	52.81%
Anglais et français seulement	388	29.87%
Anglais et une ou plusieurs autres langues	126	9.70%
Anglais et français et une ou plusieurs autres langues	76	5.85%
Espagnol	48	3.70%
Allemand	32	2.46%
Italien	26	2.00%
Chinois (mandarin)	19	1.46%
Français seulement	17	1.31%
Russe	16	1.23%
Non-indiquée ci-dessus	16	1.23%
Chinois (cantonais)	15	1.15%
Japonais	13	1.00%
Arabe	9	0.69%
Portugais	7	0.54%
Polonais	7	0.54%
Coréen	7	0.54%
Hébreux	7	0.54%
Croate	6	0.46%
Punjabi	6	0.46%
Ukrainien	6	0.46%
Serbe	5	0.38%
Français et une ou plusieurs autres langues	N	0.00%
Langues autochtones d'Amérique du Nord (ex., algonquin, atabasquois, inuktitut, iroquois)	N	0.00%
Néerlandais	N	0.00%
Bulgare	N	0.00%

Tchèque	N	0.00%
Danois	N	0.00%
Finnois	N	0.00%
Chinois (Autre)	N	0.00%
Catalan	N	0.00%
Hindi	N	0.00%
Gujarati	N	0.00%
Grec	N	0.00%
Dari (persan)	N	0.00%
Macédonien	N	0.00%
Norvégien	N	0.00%
Roumain	N	0.00%
Swahili	N	0.00%
Patois (Jamaïcain)	N	0.00%
Malayalam	N	0.00%
Pachto	N	0.00%
Vietnamien	N	0.00%
Urdu	N	0.00%
Tamil	N	0.00%
Tagalog	N	0.00%
Slovaque	N	0.00%
Slovène	N	0.00%
Yiddish	N	0.00%
Suédois	N	0.00%
Turc	N	0.00%
Sinhala	N	0.00%
Préfère ne pas répondre	N	0.00%
Langages liés à une incapacité physique (p. ex. langue des signes américaine, langue des signes québécoise)	0	0.00%

Afrikaans	0	0.00%
Assyrien (Akkadien, Sumérien, Araméen)	0	0.00%
Albanais	0	0.00%
Estonien	0	0.00%
Bengali	0	0.00%
Créole	0	0.00%
Gaélique	0	0.00%
Hongrois	0	0.00%
Letton	0	0.00%
Lituanien	0	0.00%
Ilocano	0	0.00%
Kannada	0	0.00%
Laotien	0	0.00%
Shanghaiën	0	0.00%
Twi	0	0.00%
Somalien	0	0.00%
Wolof	0	0.00%
Yoruba	0	0.00%

Âge par génération	Réponses	Pourcentage
Génération X	476	36.64%
Millennials / Génération Y	458	35.26%
Baby-boomers	190	14.63%
Préfère ne pas répondre	171	13.16%
Traditionaliste	0	0.00%
Génération Z	N	0.00%

État de personne handicapée	Réponses	Pourcentage
Non	909	69.98%
Oui	339	26.10%
Préfère ne pas répondre	51	3.93%

Type d'invalidité	Réponses	Pourcentage
Condition mentale (p. ex. schizophrénie, dépression, anxiété)	212	62.54%
Maladie chronique (p. ex. épilepsie, fibrose kystique, diabète, sclérose en plaques)	85	25.07%
Difficulté d'apprentissage (p. ex. dyslexie, trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH))	61	17.99%
Privation sensorielle (p. ex. perte de l'ouïe ou de la vue)	35	10.32%
Dépendance (p. ex. à l'alcool, à la drogue, au jeu)	19	5.60%
Préfère ne pas répondre.	18	5.31%
Incapacité physique (p. ex. paralysie cérébrale, lésion de la colonne vertébrale, amputation)	17	5.01%
Déficiência développementale (p. ex. autisme, syndrome de Down)	16	4.72%
Non-indiquée ci-dessus	14	4.13%

Bénéficie de mesures d'adaptations pour une invalidité	Réponses	Pourcentage
Non	287	84.66%
Oui	45	13.27%
Préfère ne pas répondre	7	2.06%

Personnes à charge	Réponses	Pourcentage
Non	810	62.36%
Oui	460	35.41%
Préfère ne pas répondre	29	2.23%

Personnes à charge - type	Réponses	Pourcentage
Enfant ou enfants de moins de 18 ans	345	75.00%
Enfant ou enfants de 18 ans et plus	73	15.87%
Parent(s) ou grand(s)-parent(s)	69	15.00%
Partenaire/Conjoint(e)	53	11.52%
Personne(s) à charge avec incapacité	22	4.78%
Membre de la famille immédiate (autre qu'un enfant ou un aîné)	14	3.04%
Ami(e)	N	0.00%
Non-indiquée ci-dessus	N	0.00%
Préfère ne pas répondre	N	0.00%

Bénéficie de mesures d'adaptations pour la garde de personnes à charge	Réponses	Pourcentage
Non	336	73.04%
Oui	116	25.22%
Préfère ne pas répondre	8	1.74%

Statut d'autochtone	Réponses	Pourcentage
Non	1236	95.15%
Oui	46	3.54%
Préfère ne pas répondre	17	1.31%

Origine autochtone	Réponses	Pourcentage
Métis	23	50.00%
Métissage avec origines autochtones	12	26.09%
Premières Nations	8	17.39%
Origine autochtone non-indiquée ci-dessus	N	0.00%
Préfère ne pas répondre	N	0.00%
Inuit	0	0.00%

Identité raciale/ethnique	Réponses	Pourcentage
Caucasien (blanc)	1002	79.97%
Asiatique	108	8.62%
Race mixte (toutes les personnes qui ne s'identifient pas à une seule identité raciale ou ethnique)	41	3.27%
Préfère ne pas répondre	29	2.31%
Noir	27	2.15%
Non-indiquée ci-dessus	17	1.36%
Latino / Hispanique	15	1.20%
Moyen-Orient	13	1.04%
Israélien	N	0.00%

Né(e) au Canada	Réponses	Pourcentage
Oui	987	78.77%
Non	258	20.59%
Préfère ne pas répondre	8	0.64%

Religion, foi et spiritualité	Réponses	Pourcentage
Chrétienne	392	30.18%
Je ne suis associé(e) à aucune religion ou spiritualité	260	20.02%
Agnostic	202	15.55%
Athée	199	15.32%
Préfère ne pas répondre.	87	6.70%
Spirituelle	45	3.46%
Non-indiquée ci-dessus	25	1.92%
Juive	21	1.62%
Musulmane	21	1.62%
Bouddhiste	17	1.31%
Païenne	11	0.85%
Modes de vie et de savoir autochtones	10	0.77%
Unitarienne	6	0.46%
Bahaïe	N	0.00%
Hindoue	N	0.00%
Jaine	0	0.00%
Rastafarie	0	0.00%
Sikhe	N	0.00%
Zoroastrienne	0	0.00%

Identité de genre	Réponses	Pourcentage
Femme cis	931	71.67%
Homme cis	264	20.32%
Préfère ne pas répondre	41	3.16%
Tous les autres genres	39	3.00%
Non binaire, Genre fluide, Non conforme au genre, ou Genderqueer	31	2.39%
Non-indiquée ci-dessus	24	1.85%
Bispiritualité	N	0.00%
Homme Transgenre	N	0.00%
Femme Transgenre	N	0.00%

Divulgence de l'identité de genre minoritaire au travail	Réponses	Pourcentage
Je ne suis pas ouvert(e) / transparent(e) au travail.	25	39.68%
Avec mes collègues	24	38.10%
Avec mon/ma gérant(e) / superviseur(e)	21	33.33%
Préfère ne pas répondre	13	20.63%
Avec les usagers de la bibliothèque	12	19.05%

Divulgence de l'identité de genre minoritaire en dehors du travail	Réponses	Pourcentage
Avec mes amis(es)	33	52.38%
Avec ma famille	27	42.86%
Préfère ne pas répondre	15	23.81%
Je ne suis pas ouvert(e) / transparent(e) à l'extérieur du travail	11	17.46%

Orientation sexuelle	Réponses	Pourcentage
Hétérosexuel(le)	945	72.75%
LGB2sQ	251	19.32%
Préfère ne pas répondre	96	7.39%
Bisexuel(le)	68	5.23%
Queer	39	3.00%
Pansexuel(le)	36	2.77%
Asexué(le)	35	2.69%
Gai(e)	34	2.62%
Lesbienne	21	1.62%
En questionnement	17	1.31%
Non-indiquée ci-dessus	7	0.54%
Bispiritualité	N	0.00%

Divulgence d'orientation sexuelle minoritaire au travail	Réponses	Pourcentage
Je ne suis pas ouvert(e) / transparent(e) au travail	145	56.20%
Avec mes collègues	97	37.60%
Avec mon/ma gérant(e) / superviseur(e)	77	29.84%
Avec les usagers de la bibliothèque	28	10.85%
Préfère ne pas répondre	14	5.43%

Divulgence de l'orientation sexuelle minoritaire en dehors du travail	Réponses	Pourcentage
Avec ma famille	136	52.71%
Avec mes amis(es)	183	70.93%
Je ne suis pas ouvert(e) / transparent(e) à l'extérieur du travail	52	20.16%
Préfère ne pas répondre	18	6.98%

À propos de Consultation CCDI Inc.

Depuis 2014, Consultation CCDI appuie les employeurs canadiens aux prises avec des problèmes d'inclusion, de diversité, d'équité et d'accessibilité (IDEA) en milieu de travail. Consultation CCDI peut aider un employeur à dépasser les exigences en matière de conformité pour offrir des solutions qui créent des résultats durables et mesurables.

Consultation CCDI est gérée par des professionnels qui ont une expérience pratique de l'inclusion, de la diversité, de l'équité et de l'accessibilité en milieu de travail dans divers secteurs et industries. Elle tire parti de sa méthodologie transformatrice, utilise des enquêtes fondées sur des données et utilise une approche de gestion organisationnelle intégrée unique pour relever les défis liés à l'IDEA en milieu de travail.

Consultation CCDI a remporté à six reprises le prix Readers' Choice de Canadian HR Reporter dans la catégorie « Diversity/Employment Equity Consultant » (conseiller en diversité et en équité en matière d'emploi).



Nous joindre

Si vous avez des questions au sujet de l'offre de services de Consultation CCDI, veuillez communiquer avec nous aux numéros suivants :

1-416-968-6520 (Toronto)

1-403-879-1183 (Calgary)

www.ccdiconsulting.ca