

Définitions de l'ABRC pour l'équité, la diversité, l'inclusion et l'appartenance

Équité :

L'ABRC définit l'équité comme étant la création de processus pour offrir un accès équitable, des occasions et un traitement respectueux de toutes les personnes dans une communauté diversifiée, reconnaissant les désavantages auxquels sont confrontés des personnes et des groupes marginalisés. L'équité s'obtient par l'amélioration de la transparence et par l'adoption de politiques, pratiques et principes qui servent à éliminer les biais et les obstacles qui limitent la pleine participation des groupes marginalisés, qui reconnaissent que tous ne partent pas du même point de départ et en remédiant au déséquilibre.

Diversité :

L'ABRC définit la diversité en reconnaissant que la condition humaine comporte une gamme d'attributs, de qualités et d'expériences uniques ancrés dans la race, l'origine ethnique, la culture, le genre, l'âge, les capacités, l'apparence, le statut socioéconomique, les systèmes de croyances, le lieu d'origine, la langue et l'expérience historique. La diversité est possible par un environnement favorable et bienveillant pour investir dans la réussite collective et développer un cadre positif pour l'inclusion. La diversité crée de la valeur dans une organisation et doit être reconnue, encouragée et mise en évidence par le recrutement, la rétention, le perfectionnement professionnel, ainsi que des services et des espaces représentatifs de la diversité des voix.

Inclusion :

L'ABRC définit l'inclusion comme étant l'acte intentionnel d'inclure des voix et des points de vue de divers groupes, en particulier des groupes marginalisés et toute la diversité des voix au sein de ces mêmes groupes, pour mettre en œuvre des philosophies, des politiques, des pratiques et des procédures créant un environnement respectueux, juste, équitable et accueillant.

Dans le contexte de l'EDI, les membres de groupes marginalisés témoignent souvent d'une absence d'appartenance, que l'ABRC définit comme :

Un état de bien-être individuel dans lequel les membres des groupes marginalisés ont un sentiment de confort, d'acceptation et de soutien de la part de leurs collègues et de la direction; sont entendus, valorisés et reconnus; jouent un rôle essentiel dans la conception des structures où ils œuvrent; et peuvent apporter une contribution significative à tous les niveaux. Le parcours vers l'appartenance nécessite l'inclusion des groupes sous-représentés dans la conception de structures, de politiques et de pratiques institutionnelles équitables, et que tous les membres du personnel de la bibliothèque s'efforcent de comprendre et d'embrasser les différences, d'être ouverts



d'esprit et d'établir formellement et informellement des relations les uns avec les autres. L'appartenance est le contraire de l'*altérité* (*les autres*), où les gens et leurs idées sont exclus en raison de l'indifférence, du manque de conscience, de l'intolérance, des biais, de l'ignorance ou des préjugés. L'appartenance crée un espace où chaque personne se sent vraiment habilitée à s'exprimer, à apporter des changements et à changer la culture.