

Christine Dufour
Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada

Marie D. Martel
Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada

Micheline Brûlé
Fédération des milieux documentaires, Montréal, Québec, Canada¹

Jennifer Ricard
Bibliothèques et archives nationales du Québec, Montréal, Québec, Canada

Julie Lise Simard
Université de Montréal, Montréal, Québec, Canada

DISCRIMINATIONS AU SEIN DES PROFESSIONS ET MÉTIERS DOCUMENTAIRES AU QUÉBEC, QU'EN EST-IL? RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE SUR LA RÉCONCILIATION, L'ÉQUITÉ, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (RÉDI)

Résumé

Cet article examine les enjeux de réconciliation, d'équité, de diversité et d'inclusion (RÉDI) dans les milieux documentaires québécois, à travers une enquête réalisée par la Fédération des Milieux Documentaires (FMD) et l'Université de Montréal. Fondée sur un questionnaire en ligne complété par 602 personnes participantes, l'étude dresse un portrait inédit et détaillé des travailleurs et travailleuses, de leurs milieux de travail et des discriminations vécues ou observées. Les résultats révèlent chez les personnes répondantes une diversité présente, mais également des discriminations, des tensions interculturelles et des défis institutionnels liés à l'identité, l'ethnicité, le genre et les handicaps, malgré les efforts déclarés.

Introduction

Dans les milieux documentaires et en sciences de l'information, les missions et services des institutions s'orientent de plus en plus vers la réconciliation, l'équité, la diversité et l'inclusion (RÉDI) (Beauchemin, Maignien et Duguay, 2020). La RÉDI est souvent considérée comme une compétence transversale nécessaire pour les professionnels et professionnelles de l'information (Chu et Raju, 2021). Pourtant, une revue des initiatives de recrutement et de rétention de personnel issu des diversités dans les bibliothèques universitaires nord-américaines souligne la rareté des études empiriques : la littérature privilégie les objectifs à atteindre plutôt qu'un état des lieux fondé sur les faits (Kung, Fraser et Winn, 2020).

¹ Il s'agit du milieu d'attache de l'auteurice au moment de l'enquête.

Afin de mieux cerner les concepts en jeu, nous nous référons aux définitions couramment mobilisées en bibliothéconomie (Poole et al., 2021; Coleman, 2022). Selon ALISE, la diversité désigne « la représentation de la grande variété de profils (incluant notamment les origines raciales, culturelles, linguistiques, de genre, religieuses, internationales, socio-économiques, d'orientation sexuelle, de capacités différentes, d'âge, entre autres) que les personnes possèdent. Elle est souvent mobilisée pour répondre à des exigences, des objectifs ou des agendas quantitatifs » (ALISE, 2013, notre traduction). Stirling (2007) distingue trois dimensions de la diversité, soit la disparité, la variété et la balance : ces deux dernières, qui renvoient à la multiplicité des catégories représentées et leur répartition équitable, s'avèrent utiles pour éclairer les résultats. L'inclusion, quant à elle, désigne ce qui advient « une fois que les personnes sont intégrées à une organisation, une institution ou un contexte social » (ALISE, 2013, notre traduction). Elle implique « la pleine représentation, participation, reconnaissance et encapacitation de toutes les catégories de personnes enseignantes et d'étudiantes en sciences de l'information à tous les niveaux et dans tous les aspects de la vie professionnelle et organisationnelle », ainsi qu'« un engagement à remettre en question toutes les formes de discrimination (racisme, sexisme, homophobie, capacitisme, âgisme, etc.) par l'enseignement, la recherche et le service » (ALISE, 2013, notre traduction). Enfin, selon l'American Library Association (ALA), l'équité « tient compte des différences afin de garantir un processus équitable et, ultimement, un résultat équitable. L'équité reconnaît que certains groupes ont été (et sont encore) désavantagés dans l'accès à l'éducation et à l'emploi, et qu'ils sont, de ce fait, sous-représentés ou marginalisés dans de nombreuses organisations et institutions. L'équité signifie donc accroître la diversité en améliorant les conditions des groupes défavorisés » (ALA, s.d., notre traduction).

Dans un contexte de super-diversité — c'est-à-dire de coexistence croissante de diversités multiples au-delà des catégories traditionnelles (Vertovec, 2007) —, les milieux documentaires aussi doivent composer avec des enjeux de représentation, de médiation et de transformation interne. La question de la réconciliation avec les peuples autochtones s'y superpose également, dans un effort collectif de réparation et de renouvellement des liens sociaux et institutionnels.

Les enjeux liés à la discrimination en bibliothèque sont bien documentés ailleurs dans le monde (Zaragoza et Gonzalez, 2022), que ce soit les inégalités de genre (Ashiq et Warraich, 2023; Benjes-Small et al., 2021; Howard et al., 2020), les discriminations ethnoculturelles (Li, 2021; Vaswani et al., 2023), l'exclusion des personnes neurodivergentes ou en situation de handicap (Giles-Smith et Popowich, 2023; Davis et al., 2024). Toutefois, aucune étude approfondie n'a été menée au Québec. C'est pour combler ce vide que le comité ÉDI de la Fédération des milieux documentaires (FMD), en collaboration avec deux chercheuses de l'Université de Montréal, a mené une enquête auprès de personnes professionnelles de l'information. Cette enquête visait à

mieux comprendre les profils RÉDI des personnes travaillant dans ces milieux ainsi que sur les discriminations vécues ou observées.

Méthodologie

Au regard des objectifs, le devis requis était une enquête descriptive ponctuelle, méthode reconnue pour sa capacité à décrire les caractéristiques d'une population pour fournir un portrait d'un phénomène à un moment donné. Le public ciblé regroupait les personnes occupant ou ayant occupé une profession ou un métier documentaire au Québec.

La collecte des données a été effectuée à l'aide d'un questionnaire autoadministré en ligne sur le serveur LimeSurvey de l'Université de Montréal, questionnaire bilingue anglais/français pour s'assurer que la langue ne soit pas un obstacle à la participation. Ce mode de collecte a été retenu pour rejoindre le plus grand nombre de personnes sur le territoire québécois. Plusieurs mesures ont été prises pour limiter les biais possibles lors de l'utilisation d'un questionnaire : (1) un grand soin dans l'élaboration des questions pour s'assurer de leur inclusivité et de leur clarté, (2) un pré-prétest et un prétest pour valider l'instrument de collecte, (3) l'anonymat pour que les personnes se sentent à l'aise de répondre aux questions, ainsi que (4) une stratégie de diffusion diversifiée et de promotion active pour obtenir un grand éventail de profils.

Préalablement au lancement de l'enquête, un certificat éthique a été obtenu du Comité d'éthique de la recherche en arts et humanités (CERAH), dont relèvent les sciences de l'information à l'Université de Montréal.

L'enquête a été lancée officiellement le 13 octobre 2023, la stratégie de recrutement reposant principalement sur le réseau de la FMD. Après quelques rappels, l'enquête a été fermée le 31 janvier 2024. Au total, 602 personnes ont complété jusqu'au bout le questionnaire d'enquête. Après le nettoyage des données, les réponses aux questions fermées ont fait l'objet d'analyses statistiques descriptives à l'aide de SPSS. Une analyse de contenu thématique inductive a été effectuée sur les réponses aux questions ouvertes avec QDA Miner pour identifier, organiser et interpréter les thèmes émergents.

La population cible étant composée de profils variés (commis, technicien.nes, bibliothécaires, archivistes, etc.), il est impossible d'en estimer de manière réaliste la taille. De ce fait, le taux de réponse ne peut être évalué, ce qui représente une limite importante de l'enquête. Les résultats obtenus ne peuvent être généralisés à la population entière. Malgré que la stratégie de recrutement ait visé à rejoindre le plus grand nombre, il est en effet possible que certaines portions de la population cible n'aient pas été rejointes. Les résultats ne sont ainsi représentatifs de manière certaine que d'une portion de cette population, soit de la réalité des répondants et répondantes. Nonobstant cette limite, le nombre de réponses recueillies permet d'obtenir, dans une première phase exploratoire, un portrait riche du profil RÉDI de personnes travaillant en milieu documentaire au Québec.

Résultats et discussion

L'enquête comportait six sections pour répondre aux questionnements du Comité ÉDI de la FMD. Les deux premières sections visaient à obtenir un portrait nuancé des personnes répondantes ainsi que de leurs milieux de travail. Une troisième section cherchait à cerner les situations de discrimination vécues et observées par ces dernières. Par la suite, une quatrième section s'intéressait aux stratégies RÉDI mises en place dans leurs milieux. Finalement, une dernière section portait sur les besoins en lien avec le Comité ÉDI de la FMD. Dans cet article, l'attention sera portée tout particulièrement sur les situations de discrimination, situations mises en contexte par la description des profils des personnes répondantes et de leurs milieux de travail². Comme précisé précédemment, les résultats décrivent la réalité des personnes répondantes et ne peuvent, à ce stade-ci de la recherche, être généralisés à l'ensemble de la population.

Profils des personnes répondantes

Le profil des répondants et répondantes se voulait détaillé pour saisir au mieux leur complexité identitaire. Treize questions ont permis d'esquisser ce portrait sous différents angles, comme l'âge, l'identité sexuelle et de genre, l'affiliation religieuse, le niveau de scolarité, et le revenu annuel.

L'analyse des réponses fait ressortir certaines caractéristiques très présentes au sein des personnes répondantes, notamment en termes :

- d'âge, 66,9 % étant entre 35 et 54 ans,
- de représentation identitaire, 66,6 % s'identifiant comme femme,
- de réalité corporelle, puisque 59,0 % ne présentent aucune particularité,
- des handicaps, ces derniers étant absents pour 82,2 % des personnes répondantes,
- des profils neurodivergents, absents pour 71,8 % des personnes,
- de l'appartenance ethnoculturelle, 90,2 % des répondants et répondantes ayant sélectionné « blanc »,
- de l'affiliation religieuse, comme 55,9 % ne se rattachent à aucune religion,
- de la langue parlée, le français ayant été choisi par 99,2 %,
- du niveau de scolarité, puisque 56,8 % ont un 2^e cycle universitaire,
- de la formation, 53,17 % ayant une maîtrise en sciences de l'information,
- du statut migratoire, 80,4 % étant non-migrant.

Les participants et participantes à l'enquête forment ainsi un groupe relativement homogène sur plusieurs aspects.

² Les résultats complets sont accessibles à l'URL <https://www.fmdoc.org/les-resultats-finaux-de-lenquete-redi-ont-ete-devoiles/>.

Les résultats démontrent toutefois que la diversité demeure bien présente sur tous ces aspects au sein des personnes répondantes. Elles ne présentent pas un bloc monolithique comme celles ne faisant pas partie des catégories prédominantes se dispersent au sein de plusieurs catégories. Cette diversité s'observe par exemple dans la multiplicité des représentations sélectionnées par les répondants et répondantes (Tableau 1). Si la moitié s'identifie soit à « Femme » ou à « Femme, Hétérosexuel-le », l'autre moitié se retrouve dans 61 autres combinaisons.

Tableau 1. Répartition des personnes répondantes en fonction de l'ensemble des représentations identifiées pour les représentations regroupant plus de 2 % des personnes répondantes (n=601 réponses valides totales)

| Représentation combinée | Nombre de répondant-e-s | Pourcentage des réponses valides totales |
|----------------------------------|--------------------------------|---|
| Femme | 176 | 29,3 % |
| Femme, Hétérosexuel-le | 124 | 20,6 % |
| Cisgenre, Femme, Hétérosexuel-le | 49 | 8,2 % |
| Homme | 38 | 6,3 % |
| Hétérosexuel-le, Homme | 36 | 6,0 % |
| Hétérosexuel-le | 33 | 5,5 % |
| Lesbienne/gai/homosexuel-le | 18 | 3,0 % |
| Bisexuel-le | 14 | 2,3 % |

Ainsi, sur le plan individuel, on retrouve la super-diversité observée plus généralement dans la société par Vertovec (2007) au sein des métiers et professions de l'information des personnes répondantes à l'enquête.

Caractéristiques des milieux de travail et caractéristiques professionnelles des personnes répondantes

La deuxième section de l'enquête cherchait à obtenir un portrait, ici aussi nuancé, des milieux de travail des personnes répondantes. Les sept questions s'y retrouvant s'intéressaient tant aux caractéristiques des milieux eux-mêmes (régions géographiques, types de milieu) qu'à des aspects professionnels des personnes répondantes (rôles occupés, nombre d'années de travail, etc.).

Un constat similaire à celui fait pour le profil des personnes répondantes peut être fait pour ce qui est de leur contexte de travail. Certaines caractéristiques sont plus présentes que ce soit sur le plan géographique (Montréal à 47,8 %), par rapport aux types de milieux (public/municipal à 33,1 % et universitaire à 24,4 %), aux rôles occupés (professionnel-le — bibliothécaire à 37,3 % et technicien-ne en documentation à 31,1 %), au nombre d'années d'expérience (36,0 % de 11 à 20 ans), aux langues de travail officielles et effectives (français à 98,3 % dans les deux cas).

Au-delà de ces caractéristiques prédominantes, une diversité est aussi observée sur le plan organisationnel (Tableau 2). Par exemple, bien qu'un peu plus de la moitié des répondants et répondantes proviennent du milieu public/municipal ou universitaire, l'autre moitié travaille au sein de 17 types de milieux différents.

Tableau 2. Répartition des personnes répondantes par type de milieux pour les milieux regroupant plus de 2 % des personnes répondantes (n=599 réponses valides totales)³

| Milieu | Nombre de répondant-e-s | Pourcentage des réponses valides totales |
|--|--------------------------------|---|
| Public/Municipal | 198 | 33,1 % |
| Universitaire | 146 | 24,4 % |
| Culture/Arts/Patrimoine | 55 | 9,2 % |
| Collégial | 51 | 8,5 % |
| Administration publique (gouvernement) | 45 | 7,5 % |
| Institutions nationales | 44 | 7,4 % |
| Santé et services sociaux | 43 | 7,2 % |
| Scolaire | 33 | 5,5 % |
| Privé | 24 | 4,0 % |

Les réalités organisationnelles sont ainsi globalement multiples.

Situations de discrimination vécues ou observées par les personnes répondantes

Les bibliothèques, bien que souvent perçues comme des lieux neutres et inclusifs, sont également des espaces où diverses formes de discrimination persistent en milieu professionnel (Reed, 2023). Cela semble le cas plus globalement des milieux documentaires au Québec. Ce n'est en effet qu'une partie des personnes répondantes qui ont indiqué ne pas avoir subi de discrimination (68,5 %) ou ne pas en avoir observé (58,5 %). Ces discriminations, qu'elles soient systémiques, liées au genre, à l'ethnicité, ou encore à des handicaps, révèlent des enjeux complexes et profondément ancrés dans certaines structures et pratiques organisationnelles. Lorsqu'il y a discrimination, qu'elle soit vécue ou observée par les personnes répondantes, les sources sont majoritairement les mêmes, mais dans des proportions parfois différentes (Tableau 3).

³ Les personnes répondantes pouvant indiquer plus d'un milieu, la somme des pourcentages excède 100 %.

Tableau 3. Répartition des personnes répondantes par rapport aux sources de discrimination vécue ou observée

| Sources de discrimination | Discrimination vécue (n=600 réponses valides) | Discrimination observée (n=595 réponses valides) |
|--|--|---|
| Supérieur-e hiérarchique | 13,5 % | 16,3 % |
| Collègue (même niveau hiérarchique) | 12,8 % | 16,6 % |
| Usager-ère | 10,0 % | 15,3 % |
| Personne en contexte de recrutement | 7,2 % | n/a |
| Subalterne | 3,8 % | 4,4 % |
| Partenaire ou fournisseur-se (à l'externe) | 2,0 % | 2,2 % |
| Ressources humaines | 0,5 % | 0,3 % |
| Outils de classification et d'indexation | 0,2 % | n/a |
| Bibliothécaires | 0,2 % | n/a |
| Clientèle | 0,2 % | 0,3 % |
| Agent-e de sécurité | n/a | 0,2 % |

Plusieurs formes de discrimination ont été vécues ou observées par des personnes répondantes, celle liée à l'identité ou l'expression de genre étant la discrimination la plus fréquemment vécue (41,1 % des 163 personnes en ayant vécu). Plusieurs situations décrites rejoignent ainsi les résultats de l'étude de Benjes-Small et al. (2021) qui ont remarqué une forte prévalence de harcèlement sexuel dans les bibliothèques académiques. La discrimination liée à l'origine nationale ou ethnique est la plus observée (54,4 % des 206 en ayant observé), corroborant ainsi les résultats des études menées au Canada (Li, 2021; Vaswani et al., 2023) et aux États-Unis (Hosoi, 2022). Toutefois, plusieurs autres formes ont été identifiées, que ce soit en lien avec l'âge, les capacités, ou l'apparence physique, notamment.

Les formes de discrimination vécue par les personnes répondantes peuvent varier en fonction de différents facteurs, dont, entre autres, l'appartenance ethnoculturelle. Par exemple, la forme de discrimination vécue la plus présente est celle en lien avec l'origine nationale ou ethnique pour plusieurs groupes ethnoculturels (Arabe, Asiatique du Sud-Est, Coréen, Latino-Américain, Minorité visible, Noir, Sud-Asiatique). Cette dernière varie entre 50,0 % et 100,0 % entre les différents groupes. De plus, certains profils neurodivergents chez les personnes répondantes sont plus souvent associés à la discrimination liée aux capacités, soient le trouble du déficit de l'attention (avec ou sans hyperactivité) (50,0 %) et les troubles dys (71,4 %). Giles-Smith et Popowich (2023) montrent que le manque d'accommodements constitue une barrière majeure, tandis que Davis et al. (2024) soulignent l'importance de repenser les environnements de travail pour les rendre inclusifs.

Parmi les contextes de discrimination vécue décrits par plusieurs personnes répondantes (81), certaines situations reviennent plus fréquemment. Mentionnons notamment deux types de

situation souvent interreliés qui peuvent verser dans la vulgarité et le harcèlement : (1) le dénigrement, des reproches, des commentaires désobligeants, des moqueries, de la mecspliation (*mansplaining*) (39 personnes) et (2) le déni ou une remise en question des compétences d'une personne pour différentes raisons (origine ethnique, âge, etc.) (34 personnes). Les contextes décrits par les personnes répondantes sont aussi multiples pour ce qui est de la discrimination observée. On y retrouve de la même manière le mépris, le dénigrement ou les commentaires désobligeants comme le contexte le plus présent (29 personnes des 61 personnes en ayant décrit).

Conclusion

Cette étude contribue de manière significative à la compréhension des dynamiques identitaires, systémiques et des enjeux de discrimination dans les milieux documentaires québécois, un domaine encore peu exploré et documenté. Les résultats de l'enquête, soutenus par la littérature, révèlent que les discriminations ne se limitent pas à des comportements individuels, mais s'inscrivent dans des dynamiques systémiques, structurelles et institutionnelles.

L'écart observé entre les aspirations institutionnelles en matière de RÉDI et les réalités vécues par les personnes répondantes peuvent suggérer le besoin de transformations en profondeur. Celles-ci devraient potentiellement aller au-delà des politiques de recrutement et de rétention pour inclure une révision des pratiques organisationnelles au quotidien. La finalité serait alors de construire des environnements de travail inclusifs, accessibles et respectueux, capables de répondre aux exigences posées par la super-diversité présente dans la société en général et, potentiellement, dans les milieux documentaires. Dans ce cadre, il importe de préciser que le concept de super-diversité n'a pas été mobilisé ici comme un concept opérationnalisé par des indicateurs quantifiables dans le questionnaire, mais plutôt comme un fil conducteur interprétatif. Il a permis d'éclairer certains résultats — notamment ceux relatifs à la multiplicité et à l'imbrication des formes de discrimination ou de non-reconnaissance — en les replaçant dans un contexte de diversité fragmentée et intersectionnelle, et tel que décrit par Vertovec (2007). Ce positionnement conceptuel invite à repenser les stratégies d'action à la lumière de cette complexité croissante.

Bien que des initiatives prometteuses soient déjà en place, il reste un long chemin à parcourir pour faire des milieux documentaires des environnements de travail véritablement inclusifs et équitables. Ainsi, Albuero et al. (2020) proposent des stratégies novatrices pour le recrutement et la rétention, tandis que Jennings et Kinzer (2021) préconisent des réformes structurelles afin d'instaurer une culture organisationnelle antiraciste. Ces approches, applicables à différents milieux documentaires au Québec, mettent en évidence l'importance d'aligner les politiques et les pratiques de gestion sur les principes d'équité, de diversité et d'inclusion.

Cette enquête exploratoire est un premier pas vers une compréhension plus en profondeur de cette problématique. D'autres études adoptant des approches plus ancrées dans le terrain permettront de mieux saisir les dynamiques systémiques à l'œuvre dans des contextes

spécifiques et des types d'organisations, de documenter les expériences vécues avec plus de nuances, et de co-construire, avec les personnes concernées, des pistes d'action concrètes pour des milieux documentaires véritablement inclusifs et équitables.

Références citées

- Albuero, J., Bradshaw, A. K., Santiago, A. E., Smith, B. et Vinopal, J. (2020). Looking beyond libraries for inclusive recruitment and retention practices: Four successful approaches. Dans S. S. Hines et D. H. Ketchum (dir.), *Critical Librarianship* (p. 85-109). Emerald Publishing Limited.
- American Library Association. (n.d.). *Equity, diversity, inclusion: An interpretation of the Library Bill of Rights*.
<https://www.ala.org/advocacy/intfreedom/librarybill/interpretations/EDI>
- Association for Library and Information Science Education. (2013). *ALISE diversity statement*.
<https://www.alise.org/alise---alise-diversity-statement>
- Ashiq, M. et Warraich, N. F. (2023). Challenges and strategies to attain leadership positions for female library professionals: A narrative review. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(4), 102743.
- Beauchemin, W.- J., Maignien, N. et Duguay, N. (2020). *Portraits d'institutions culturelles montréalaises. Quels modes d'action pour l'accessibilité, l'inclusion et l'équité?* Presses de l'Université Laval.
- Benjes-Small, C., Knievel, J., Resor-Whicker, J., Wisecup, A. et Hunter, J. (2021). # MeToo in the academic library: A quantitative measurement of the prevalence of sexual harassment in academic libraries. *College & Research Libraries*, 82(5), 623.
- Chu, C. M. et Raju, J. (2021). Prioritizing diversity in library and information science (LIS) education. Dans K. Dali et N. Caidi (dir.), *Humanizing LIS Education and Practice: Diversity by Design* (p. 77-91). Routledge.
- Coleman, A. S. (2022). International contexts and U.S. trends in equity, diversity, inclusion, and accessibility in libraries. *Library Trends*, 71(2), 254-283
- Davis, N., Vaden, M., Seiferle-Valencia, M., Saldaña, J. et Brame, D. A. (2024). The library is not for everyone (Yet): disability, accommodations, and working in libraries. *College & Research Libraries News*, 85(2), 58.
- Giles-Smith, L. et Popowich, E. (2023). Autistic Employees in Canadian Academic Libraries: Barriers, Opportunities, and Ways Forward. *Canadian Journal of Academic Librarianship*, 9, 1-22.
- Hosoi, M. (2022). How it feels to be Asian in US academic libraries and higher education: A systematic review of challenges and coping strategies. *Journal of Library Administration*, 62(8), 989-1016.
- Howard, H. A., Habashi, M. et Reed, J. B. (2020). The gender wage gap in research libraries. *College & Research Libraries*, 81(4), 662-675.
- Kung, J. Y., Fraser, K.-L. et Winn, D. (2020). Diversity initiatives to recruit and retain academic librarians: A systematic review. *College & Research Libraries*, 81(1), 96-108.
<https://doi.org/10.5860/crl.81.1.96>
- Jennings, A. et Kinzer, K. (2021). Whiteness from the top down: systemic change as antiracist action in LIS. *Reference Services Review*, 50(1), 64-80.
- Li, Y. (2021). Racial pay gap: An analysis of CARL libraries. *College & Research Libraries*, 82(3), 436-453.

- Poole, A. H., Agosto, D., Greenberg, J., Lin, X., et Yan, E. (2021). Where do we stand? Diversity, equity, inclusion, and social justice in North American library and information science education. *Journal of Education for Library and Information Science*, 62(3), 258-286.
- Reed, K., (2023). Addressing the history of discrimination and bias in past and current library systems. Dans B. E. Saunders, M. R. Kendrick, et A. S. Moniz (Eds.), *Perspectives on libraries as institutions of human rights and social justice* (p. 18-37).
- Stirling, A. (2007). A general framework for analysing diversity in science, technology and society. *Journal of the Royal Society interface*, 4(15), 707-719.
- Vaswani, M., Sutter, A., Lapshina, N. et Esses, V. M. (2023). Discrimination experienced by immigrants, racialized individuals, and Indigenous peoples in small-and mid-sized communities in southwestern Ontario. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 60(1), 92-113.
- Vertovec, S. (2007). Super-diversity and its implications. *Ethnic and Racial Studies*, 30(6), 1024-1054. <https://doi.org/10.1080/01419870701599465>
- Zaragoza, B. et Gonzalez, T. (2022). Discrimination as dysfunction: Why do libraries have a problem with diversity, equity, and inclusion? Dans S. Acadia (dir.), *Libraries as Dysfunctional Organizations and Workplaces* (p. 109-131). Routledge.