



# ARGUS

Vol.2 , no 3



CORPORATION  
DES BIBLIOTHECAIRES PROFESSIONNELS  
DU QUEBEC

CORPORATION  
OF PROFESSIONAL LIBRARIANS  
OF QUEBEC

# ARGUS

Vol. 2, no 3  
mars/avril 1973

## SOMMAIRE - CONTENTS

### COMITE DU BULLETIN :

Onil Dupuis  
Michelle Bachand-Dourte

### GRAPHISTE :

Yves Roberge

### DEPOT LEGAL :

Bibliothèque nationale du Québec  
Bibliothèque nationale du Canada

Secrétariat  
360, rue Le Moyne  
Montréal 125.  
Tél.: 845-3327

- |        |  |
|--------|--|
| 48     | Le bibliothécaire en bibliothèque centrale de prêt |
| 49     | Le malaise des bibliothécaires de CEGEP            |
| 51     | Politiques salariales du gouvernement              |
| 52     | Encore le "point" sur le Bill 250                  |
| 52     | Actualités   |
| i-xxiv | Liste des membres                                  |
| 53     | Les tâches professionnelles : un premier départ    |
| 55     | L'éducation permanente et ... vous                 |
| 56     | Offres d'emploi                                    |

La direction laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes

# le bibliothécaire en bibliothèque centrale de prêt

Jacques PANNETON

Administrateur délégué  
Bibliothèque centrale de  
prêt de la Mauricie

Chaque fois que j'ai l'occasion de discuter du caractère particulier des fonctions d'un bibliothécaire dans une bibliothèque centrale de prêt, en fonction de la formation qui lui est dispensée dans les écoles de bibliothéconomie, je me permets généralement une boutade : rien ne subsiste de ce qui paraissait essentiel et de l'essentiel d'aujourd'hui rien n'était au rendez-vous. Paradoxalement, notre survivance tend à démontrer la qualité de notre formation professionnelle...

D'une façon plus sérieuse, on peut constater que les bibliothèques centrales de prêt exigent des bibliothécaires le développement de certaines qualités particulières, primordiales dans l'exercice de leur profession.

Généralement, au fur et à mesure que le bibliothécaire s'éloigne de ses fonctions techniques pour se rapprocher de responsabilités administratives, son quotidien est de plus en plus confronté par des problèmes dont la nature dépasse les cadres de sa formation professionnelle.

Tout d'abord, il y a une forme de disponibilité qui pourrait s'appeler le respect ou, mieux, la logique du milieu. La Bibliothèque centrale de prêt est une bibliothèque dont les services directs sont décentralisés, c'est même une de ses caractéristiques essentielles. La Bibliothèque centrale de prêt de la Mauricie, par exemple, compte quatre-vingts points de services, succursales ou points d'arrêt du bibliobus. La population moyenne des municipalités desservies varie autour de 1500 personnes et tous ces milieux sont autonomes. Or nos succursales sont, légalement parlant, des bibliothèques municipales affiliées et, le plus souvent, comptent un personnel volontaire. L'organisation des services doit tenir compte de ces deux facteurs, d'autant plus que

l'image de la bibliothèque centrale de prêt et la qualité de ses services seront jugées selon une multiplicité de critères locaux. La seule solution est l'élaboration des grilles de jugements qui assurent à la fois unité et diversité, où il reste peu de place pour le dogmatisme professionnel.

D'où la nécessité d'une lucidité, d'un sens aigu de l'auto-critique. Car c'est chaque jour une des bases techniques de la profession qu'il faut remettre en question. Tout effort de compréhension des opérations des bibliothèques centrales de prêt fait inévitablement ressortir qu'elles sont techniquement des systèmes d'échanges dont la fonction la plus importante est la circulation des ouvrages. Le volume de circulation est considérable : il faut être en mesure d'exercer un excellent contrôle. Par ailleurs, comme nous l'avons mentionné plus haut, il faut être à la fois simple, et garantir le repérage efficace de l'information. A chaque jugement on doit donc revenir au squelette au "pour qui", "pourquoi", "comment", et quand on est bien certain d'y être, se dire qu'il y a peut-être autre chose.

Nous avons vécu pendant huit ans avec un système de prêt parfait et simple. Nous étions heureux et satisfaits... sauf des responsables (volontaires) du prêt dans les succursales. Il a bien fallu trouver un moyen de prêter six cents volumes à l'heure : tous les efforts de simplification rationnelle ont échoué et c'est la plus folle des sessions de travail, d'où on avait éliminé toute référence au connu, qui nous a ramenés sur terre. J'exagère à peine.

Et quand l'imagination nous manque on peut toujours faire preuve d'esprit critique pour se mettre en disponibilité d'écoute et faire appel au génie créateur des responsables de bibliothèques.

# le malaise des bibliothécaires de cegep

Françoise JOBIN-BRULE

Professeur et responsable du  
département de bibliotechnique  
CEGEP Lionel-Groulx

Comme bibliothécaire, travaillant dans un Cegep depuis trois ans, mais en dehors de la bibliothèque, je puis peut-être de l'extérieur, plus facilement que d'autres, parler des difficultés rencontrées par les bibliothécaires des bibliothèques collégiales. En effet, trop souvent ces bibliothèques d'enseignement sont traitées en parent pauvre par les collèges et elles doivent se battre pour obtenir budget, personnel, etc.

Selon les Statistiques des bibliothèques d'enseignement collégial : cegep et collèges privés, année 1971-1972,<sup>1</sup> plusieurs de ces bibliothèques manquent à la fois de budget, de documentation et surtout de personnel qualifié en nombre suffisant. Comment sont considérés ces bibliothécaires et que font-ils ? Trente sur quarante-cinq sont classifiés parmi les cadres alors que les quinze derniers arrivés le sont parmi les professionnels. Dans un avenir prochain les cadres disparaîtront pour céder la place aux professionnels. Il faut ici rappeler qu'auparavant les directeurs de bibliothèques collégiales étaient classifiés par leur cegep alors que maintenant ils le sont par Québec et voient, si leur collègue avait été trop généreux, leur salaire "gelé" jusqu'à ce qu'ils aient rattrapé l'échelle salariale gouvernementale i. e. qu'ils sont réduits à une augmentation annuelle de 3%. Comme tous ils seront intégrés lentement et sûrement. C'est une situation aberrante qui risque de faire perdre aux collèges plusieurs candidats sérieux. Qui consentira à baisser de salaire et de statut pour aller travailler dans une bibliothèque collégiale ? De plus, on sait que dans un cegep, les psychologues, les informaticiens, les conseillers pédagogiques et les autres professionnels touchent un salaire plus élevé que les bibliothécaires qui sont classifiés à l'échelon le plus bas. Au Québec, les directeurs de bibliothèques collégiales gagnent en

moyenne \$13,551, et les bibliothécaires, \$8,783, alors que les bibliotechniciens touchent en moyenne \$6,411.<sup>2</sup> Du budget de fonctionnement de l'enveloppe IV qui regroupe audio-visuel, bibliothèque, recherche et expérimentation, 65% en moyenne est consacré à la bibliothèque. Cependant, certains cegep ne touchent que 50% de cette enveloppe. On sait que dans les collèges comme ailleurs, la hausse des salaires du personnel et du coût d'achat de la documentation qui a augmenté de 20% avec la nouvelle politique du livre, a contribué à mettre davantage les bibliothèques dans une situation financière difficile.

Un projet de Normes des bibliothèques de collèges<sup>3</sup> est à l'étude depuis 1971 et un comité de révision de ces normes a été formé au début de 1973. Il présentera son rapport à la fin de l'année académique et ces normes pourront possiblement être adoptées par la commission des directeurs de bibliothèques à l'automne 1973 et alors enfin, devenir officielles. Les normes proposent entre autre, l'engagement d'au moins quatre bibliothécaires professionnels, membres de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec. Il s'agit ici du directeur de la bibliothèque, du directeur des services techniques, du directeur des services publics et du directeur des services publics pour la documentation non-textuelle. Ces quatre bibliothécaires devront répondre aux besoins de 1,600 étudiants. Il y aura un bibliothécaire supplémentaire pour chaque tranche de quatre cents étudiants additionnels. Ceux-ci seront assistés d'autant de bibliotechniciens et de commis. Les normes disent : "le personnel de la bibliothèque sera traité sur un pied d'égalité avec le personnel de cadre et le per-

1 Statistiques des bibliothèques d'enseignement collégial : cegep et collèges privés, année 1971-1972, Québec, Ministère de l'Éducation, Service des bibliothèques d'enseignement, février 1973, 15 p.

2 Salaires des techniciens et professionnels dans les bibliothèques de cegep (1972-1973).

3 Document de travail pour la rédaction des normes des bibliothèques de collèges, Montréal, CADRE, juin 1971, 24 p.

sonnel professionnel",<sup>4</sup> ce qui n'est pas le cas actuellement. Je connais un cegep où il n'y a aucun bibliothécaire aux services publics. Dans d'autres cegeps plusieurs bibliothécaires accomplissent un travail de bibliothécaire alors qu'ailleurs les bibliothécaires effectuent du travail professionnel. Question de budget, sans doute !

Selon ces normes, les responsabilités du personnel sont les suivantes :

Le directeur de la bibliothèque planifie le travail de la bibliothèque et ses tâches sont : "décider du choix des fournisseurs; décider du choix de la documentation textuelle et non-textuelle, de l'ameublement et de l'équipement de la bibliothèque; participer au choix de son personnel, recommander les engagements et les promotions, participer à l'élaboration des contrats de travail; assurer la formation et le perfectionnement de son personnel; partager et superviser le travail du personnel; préparer et administrer le budget de la bibliothèque; promouvoir une meilleure utilisation de la bibliothèque auprès des administrateurs, du corps enseignant et des élèves, soit par des contacts personnels, soit par des conférences, soit par l'organisation de cours donnés aux étudiants"<sup>5</sup> (souvent le directeur de bibliothèque n'a ni le temps, ni l'énergie, ni le courage d'accomplir cette partie essentielle de sa tâche); "assurer une bonne atmosphère de travail, et pour son personnel, et pour les usagers de la bibliothèque; assurer les relations publiques, notamment la participation aux activités des différents organismes professionnels qui concernent la bibliothèque; voir à recueillir les données pertinentes à la rédaction de ses rapports"<sup>6</sup> (les seuls rapports à remplir

pour le Service des bibliothèques d'enseignement impliquent une bonne organisation et il suffit de parcourir ceux déjà parus pour constater les données qui manquent : nombre d'usagers, statistiques d'acquisitions, de documents audio-visuels, fréquentation, statistiques de prêts) .

Le personnel professionnel de son côté "participe au choix et fait participer les enseignants au choix de la documentation; collabore à une meilleure utilisation de la bibliothèque; assiste individuellement enseignants et étudiants dans leurs recherches documentaires; participe à l'élaboration des politiques, des budgets et des méthodes de travail de chaque service; supervise la commande, la réception, la préparation matérielle et le catalogage de la documentation; classe la documentation et solutionne les problèmes difficiles de catalogage; voit à ce que chaque usager ou groupe d'usagers puisse travailler dans une atmosphère propice à l'activité intellectuelle; exerce sur le personnel, grâce à leur compétence et à leur solidarité avec la direction, l'influence positive et dynamique qui favorisera le rendement de chacun".<sup>7</sup>

Ce comité de révision des normes de la Fédération des Collèges a par ailleurs porté en priorité l'étude de l'audiovidéothèque dans les centres de documentation des collèges. Ce comité veut aussi se pencher sur les structures de l'enseignement collégial et sur les structures des bibliothèques afin que ces deux types de structures évoluent au même rythme. Il compte aussi travailler sur le statut du personnel.

Le manque de considération dont jouissent les bibliothécaires dans les cegep est dû à quoi ? ... peut-être ne sont-ils pas respectés parce qu'eux mêmes ne se respectent pas. Leur inertie est peut-être le plus grave problème. Com-

4 Ibid., p. 14

5 Ibid., p. 12

6 Ibid., p. 12

7 Ibid., p. 12 et 13

## politiques salariales du gouvernement

J. Alphonse TREMBLAY

Président du Comité ad hoc  
sur les bibliothèques d'enseignement

Suite à l'action entreprise par quelques membres de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, en vue de l'obtention d'une représentation au Comité consultatif des professionnels (Ministère de l'Éducation du Québec) et aux pressions exercées par plusieurs de ses membres en vue d'avoir plus d'information sur la politique administrative et salariale du Gouvernement, la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec a formé un comité ad hoc. Ce comité fut chargé de représenter officiellement les bibliothécaires professionnels du Québec au C.C.P. et de réviser les politiques administratives et salariales concernant les bibliothécaires. Cette étude sera suivie de rapports soumis au C.C.P. afin de remédier à la situation inquiétante des bibliothécaires oeuvrant dans les bibliothèques d'enseignement. Même si théoriquement la bibliothèque est considérée comme le coeur des institutions d'enseignement, un instrument essentiel (Rapport Parent, t. IIB, p. 312, numéro 1163), que des millions sont consentis pour la construction de Centres de Documentation et qu'on semble croire encore à la théorie de la place essentielle que doit occuper la bibliothèque comme appui à l'enseignement, à la recherche et à l'étude, il est inutile de se bercer d'illusions, car en pratique, la contradiction règne au niveau des politiques administratives et salariales. Toute proportion gardée, celui qui est chargé de diriger, d'animer, de faire progresser cet "instrument essentiel" à l'enseignement est soumis à l'échelle salariale la plus basse du groupe des professionnels.

Vu la dégradation du rôle du bibliothécaire professionnel comparativement à celui des autres professionnels, compte tenu de l'espoir exprimé par le Président du C.C.P. et s'appuyant sur le dynamisme et la collaboration des membres de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, notre comité ad hoc tentera de rétablir cette situation aussi incompréhensible qu'inadmissible.

bien de bibliothécaires n'ont jamais participé à rien de ce qui fait la vie du collège ? Ne serait-il pas opportun de se réveiller enfin et de rendre la bibliothèque essentielle à tous dans notre milieu de travail, d'être dynamique afin de canaliser les énergies.

Dernière observation. Au cours des trois dernières années, un seul cegep a exigé d'un candidat qu'il soit membre de la Corporation pour obtenir un poste de bibliothécaire. Parfois même, comme le soulignait l'an dernier Jean-Rémi Brault<sup>8</sup> on ne mentionne même pas que cela prend un diplôme en bibliothéconomie pour travailler comme bibliothécaire...

8 Jean-Rémi Brault, "Quelques réflexions..." dans Argus, vol. 1, no 3 (mars-avril 1972), pp. 27-34.

## encore le "point" sur le bill 250

Dr Michel THERIAULT  
Président

Au niveau des revendications à faire auprès du gouvernement, nous sommes assurés de l'appui de certains députés qui parleront en notre nom à l'Assemblée nationale. De son côté, notre procureur agira lui aussi à un niveau d'activité qui est le sien.

D'après les renseignements qui nous sont parvenus jusqu'à maintenant, l'étude du Code en commission parlementaire ou en comité plénier et la présentation de la 3e lecture du projet de loi ne commenceront vraisemblablement pas avant mai, le mois d'avril étant réservé au débat sur le budget. L'adoption du code pourrait ne se faire qu'en juillet.

L'incertitude causée par cette situation a eu pour effet de ralentir certaines de nos activités. En effet, la révision des règlements de la Corporation ainsi que la rédaction du code de déontologie ne peuvent être définitivement menés à bien tant que nous ne saurons pas si le Code s'appliquera ou non à nous.

Nous souhaitons vivement que cette situation se règle au plus tôt afin que nous puissions poursuivre nos activités.

\* \* \*

NDLR

Puisque l'adoption du Bill 250 a été retardée, nous reportons la parution des articles prévus sur ce sujet à un numéro subséquent.

Nouveau représentant au Comité consultatif de la BN.

Le Conseil d'administration vient de proposer M. Michel Thériault à titre de représentant de la Corporation au Comité consultatif de la Bibliothèque nationale du Québec. Monsieur Thériault succède à Mlle Blanche Faucher qui occupait le poste de vice-présidente de ce comité depuis les trois dernières années.

\* \* \*

Prochaine assemblée générale annuelle

A la suite des recommandations faites par le Comité d'organisation de l'assemblée générale annuelle le Conseil d'administration a décidé que la 4e Assemblée générale annuelle se tiendra dans la ville de Québec, en novembre prochain.

\* \* \*

Cartes de membres et certificats :

Après une étude attentive de la formule "certificat-carte de membre" en vigueur dans notre Corporation depuis ses débuts et faisant suite à certaines recommandations des registraires successifs de la Corporation, le Conseil d'administration a décidé de cesser l'émission des "certificats" à compter de l'année 1973-1974 et d'apporter à la "carte de membre" des modifications majeures. A partir de septembre 1973, la carte de membre sera la preuve officielle et unique d'appartenance à la Corporation. Elle sera composée de deux ou trois volets et contiendra un plus grand nombre d'informations propres à l'identification de nos membres.

\* \* \*

PROCHAIN NUMERO :

- la formation des bibliothécaires

## les tâches professionnelles: un premier départ

Denys MUNGER

Président du Comité sur  
les tâches professionnelles

Dès le 31 janvier 1973, le Comité sur les Tâches professionnelles était formé. Les membres en sont les suivants: Gilles Chaput, Université du Québec; Jean-Guy Desroches, Service des bibliothèques publiques; Denys Munger, Ministère des Richesses naturelles du Québec; Jean-Luc Roy, CADRE.

Quelques autres collègues nous ont offert leurs services pour travailler à ce comité. Je les en remercie et les félicite pour cet esprit de participation dont la Corporation a tant besoin. Mais, comme tous en conviendront, pour plus d'efficacité, il est parfois préférable de ne pas être trop nombreux. J'ai donc décidé de limiter le nombre de membres à quatre. Cependant, plusieurs collègues seront consultés en temps et lieu et, bien sûr, je retiens les noms de ceux qui ont offert leurs services. Ces derniers pourront d'ailleurs être appelés à prendre la relève puisqu'il s'agit d'un comité qui, à mon avis, devra exister plus d'un an, sinon devenir permanent.

La première démarche du Comité fut de recueillir une documentation appropriée.\* Déjà, une vingtaine de documents ont été rassemblés. Nous attendons des nouvelles d'une dizaine d'Associations avec lesquelles nous avons cru bon de communiquer pour obtenir toute information relative à ce problème.

Déjà, la première réunion eut lieu à Québec le 6 mars der-

\* Vous trouverez, en annexe, la liste des documents utilisés jusqu'à présent.

nier. Une démarche fondamentale s'il en est une, fut celle de dégager la raison d'être de notre mandat qui est "d'élaborer une liste descriptive des tâches professionnelles du bibliothécaire". L'article 4b de la loi de la Corporation oblige cette dernière à "établir les normes de compétence de ses membres". Comment pourrait-elle atteindre ce but sans s'appuyer sur une description des tâches professionnelles propres au bibliothécaire québécois? Un tel document pourrait aussi permettre à la Corporation d'éclairer les employeurs sur ce qu'ils peuvent et doivent attendre des bibliothécaires professionnels.

Les Ecoles de bibliothéconomie ne devraient accepter aucun étudiant qui ne possède pas les aptitudes nécessaires pour assumer des tâches professionnelles au sein des bibliothèques et des centres de documentation. Avec un tel document constamment remis à jour, la Corporation pourrait éclairer les responsables sur les exigences d'admission et influencer l'orientation des programmes d'étude en fonction du rôle que leurs étudiants sont appelés à jouer dans la société. Ce n'est un secret pour personne que trop de membres de la Corporation éprouvent des difficultés à se départir de l'exécution du travail technique pour lequel les bibliotechniciens reçoivent une formation adéquate. Il est facile d'en attribuer la faute aux écoles de bibliothéconomie; mais si ce jugement est en bonne part justifié, il est aussi simpliste que négatif. La Corporation a une contribution importante à apporter sous ce rapport et le présent comité pourrait lui fournir un premier élément valable pour travailler à améliorer la situation.

Nous avons établi que la liste descriptive des tâches, en plus de s'appuyer sur une documentation variée et pertinente, devra s'inspirer d'une définition claire de ce qu'est un professionnel et de ce qu'est un bibliothécaire professionnel. Est-il bon de préciser également qu'il ne s'agira pas d'une liste de tâches relatives à des postes dans telle ou telle bibliothèque mais bien de tâches communes à l'intérieur d'une petite ou d'une grande bibliothèque de quelque genre qu'elle soit.

Quand une première ébauche de ce document aura été élaborée, nous consulterons plusieurs sinon tous nos collègues, selon des modalités qui sont encore à préciser. Tenez-vous prêts à y répondre, il y va de votre intérêt.

\* \* \*

#### NDLR

Le comité compte sur la collaboration de tous les membres de la Corporation pour lui faire parvenir toute référence ou toute documentation pertinente à la poursuite de ses activités.

## annexe

#### Documents consultés :

- American Library Association, Descriptive list of Professional and non professional duties in Libraries. Chicago, American Library Association, 1948, 75 p.
- Library education and manpower; a statement of policy adopted by the Council of the ALA, June 30, 1970. Chicago, American Library Association, 1970.
- "The Subprofessional or Technical Assistant; a statement of definition", ALA Bulletin, vol. 62, no 4, avril 1968.
- Asheim, Lester E., "Education and manpower for librarianship; first steps toward a statement of policy" ALA Bulletin, vol. 62, no 9, octobre 1968.
- Canada. Conseil des Sciences, "Les bibliothèques" in L'information scientifique et technique au Canada, IIe partie, chapitre 6 (Etudes spéciales no 8) Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1969. 57 p.
- Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE), Document de travail pour la rédaction des normes des bibliothèques de Collège. Montréal, 1971. pp. 11-14.
- Association canadienne des bibliothécaires de langue française (ACBLF), "Tâches du bibliotechnicien", Rapports annuels 1969-1970, pp. 3-20 à 3-21.
- Bureau International du Travail, Classification internationale type des professions. Genève, 1958, p. 58.
- Eastlick, John T., "The Librarian's environment", The changing environment of libraries. Chicago, American Library Association, 1971. pp. 73-77.
- Library Association, London, Professional and non-professional duties in libraries. London, 1963. 77 p.
- Ramsay, Margery C., "The nature of Librarianship; the profession and its role in the community", The Australian Library Journal, sept. 1972. pp. 325-331.
- Rothenberg, Leslie Beth, "A job-task index for evaluating professional utilization in libraries", The Library Quarterly, vol. 41, no 4, octobre 1971. pp. 320-328.
- Shaffer, Dale Eugene, "Characteristics of the Librarian's function", in The maturity of librarianship as a profession, Metuchen, N.J., the Scarecrow Press Inc., 1968. pp. 54-66.
- U.S. Civil Service Commission, Position classification standards (Transmittal sheet no 60), Washington, 1966. Paginations diverses.

# l'éducation permanente et... vous

Pierre LEPINE

Président du Comité sur  
l'éducation permanente

L'éducation permanente est la "somme de tous les efforts et de toutes les activités assumés par un individu dans le but de surélever ses connaissances, ses capacités, sa compréhension relativement au champ de ses activités et de sa spécialisation afin de devenir un professionnel plus efficace".<sup>1</sup>

## Une option personnelle

L'éducation permanente est d'abord la responsabilité personnelle de chaque bibliothécaire : il semble que si les motivations personnelles de chacun doivent être tenaces, il existe des circonstances qui peuvent favoriser ou décourager le bibliothécaire à relever le défi de son propre perfectionnement.

## La disponibilité des moyens

Qu'il s'agisse de cours universitaires à temps plein ou à temps partiel, ou encore de la participation à une réunion d'association d'une durée de quelques heures, ces divers moyens ne sont pas tous accessibles au même degré pour tous les bibliothécaires soucieux de leur éducation permanente.

En ce qui concerne les cours universitaires, 22% des bibliothécaires professionnels du Québec, membres de la Corporation en vertu des paragraphes 2 et 3 de l'article 10 de la Loi constituant la Corporation, ne répondent pas

1 "... all activities and efforts by the individual to upgrade his knowledge, abilities, competencies and understanding in his field of work or specialization so that he can become a more effective professional".  
- Définition de Elizabeth W. Stone, citée par Mary V. Gaver, dans son article "The Educational Third Dimension : I; Continuing Education to Meet the Personalized Criteria of Librarians", in Library Trends, vol. 20, no 1, July 1971, p. 118.

aux exigences minimales d'inscription aux cours réguliers. Les bibliothécaires doivent donc se priver de l'une des sources de recyclage la plus riche et la plus importante.

Le facteur géographique est un facteur vraisemblablement encore plus important : en effet, bien que les bibliothécaires soient disséminés à travers tout le Québec, il est hors de question de décentraliser les cours des écoles de bibliothéconomie de Montréal. De plus, la plupart des autres activités professionnelles, comme les réunions des associations et celle de la Corporation, se tiennent dans les centres urbains importants, quand ce n'est pas à Montréal même.

Le temps dont peut disposer chaque bibliothécaire est un autre facteur limitatif : les cours suivis à temps partiel sont rarement comptés dans les heures de travail ; la possibilité de suivre des cours à temps plein en bénéficiant d'un congé avec solde est encore plus rare. Le bibliothécaire qui malgré tout, sacrifie ce temps à ses heures de loisirs, sait qu'il partage ce fardeau avec sa famille.

## La qualité des moyens disponibles

Le bibliothécaire professionnel cherchera, parmi les moyens disponibles, à choisir ceux, qui, pour son activité professionnelle propre, sont les plus susceptibles d'améliorer sa compétence professionnelle.

Plusieurs bibliothécaires n'ont pas oublié le manque de sérieux de certains cours de bibliothéconomie qu'ils ont suivis à l'université. Ils mettront en doute l'efficacité d'un tel moyen de recyclage. On peut d'ailleurs se demander si les universités apportent toute l'attention nécessaire pour informer les bibliothécaires des cours disponibles et surtout de la qualité de ces cours et de leur pertinence par rapport à certains types d'activité professionnelle.

Les associations professionnelles réussissent mieux à offrir aux bibliothécaires l'occasion de discuter de sujets

qui les renseignent et les intéressent vraiment ; des réunions sur le plan local ou régional permettent à un plus grand nombre d'y participer. Les sections permettent de regrouper ceux qui ont des intérêts communs. En somme, les associations sont probablement la principale source d'éducation permanente pour la majorité des bibliothécaires : mais doit-on s'en contenter ?

### Le rôle de la Corporation

Le rôle de la Corporation à ce moment-ci peut se jouer sur deux plans. D'abord, connaître les membres qui se préoccupent de leur éducation permanente et les moyens qu'ils utilisent, ensuite, apporter un complément d'éducation qui se situe au niveau le plus élevé du professionnalisme.

Au niveau de la connaissance des membres et des programmes d'éducation permanente qu'ils se sont imposés, il semble bien qu'une enquête, à ce moment-ci, s'impose. Une telle enquête mettrait en évidence les motivations qui poussent les uns à se perfectionner sans cesse, les moyens les plus adéquats d'y arriver, les difficultés rencontrées, les encouragements qu'ils reçoivent et les avantages qu'ils retirent. L'importance que ces bibliothécaires attachent à l'éducation permanente, tout en étant un des indices de leur compétence et de leur professionnalisme, pourra peut-être servir de baromètre pour mesurer le degré de professionnalisation des bibliothécaires du Québec.

En ce qui concerne l'action concrète de la Corporation, elle doit apporter un supplément d'information sur les tendances et les réalisations les plus prometteuses pour l'avenir de la profession. Il serait ainsi souhaitable que la Corporation invite au moins une fois par année un des bibliothécaires les plus éminents dans la profession, à venir prononcer une conférence sur un aspect particulier de la bibliothéconomie. L'intérêt des bibliothécaires québécois pour l'avancement de leur profession, leur permettrait de projeter dans le public une image d'eux-mêmes plus revalorisante.

### HYDRO-QUEBEC

#### Bibliothécaire professionnel

Fonctions : Responsable du service des Acquisitions

- Acquérir la documentation requise pour la bonne marche de l'entreprise
- Assigner le travail du secteur
- Exécuter les commandes des requérants

Exigences : Baccalauréat en Bibliothéconomie et expérience pertinente préférable

Durée : Poste temporaire d'une durée d'au moins quatre mois commençant le 18 juin 1973

Lieu de travail :

Bibliothèque du Siège Social

Salaires : Selon la compétence et l'expérience

Les candidats intéressés sont priés d'envoyer leur curriculum vitae le plus tôt possible, en mentionnant le numéro d'emploi E/A - 3 - 017 sur leur demande adressée comme suit :

Hydro-Québec, Embauchage, 10e étage,  
75 ouest, boul. Dorchester  
Montréal 128.



