
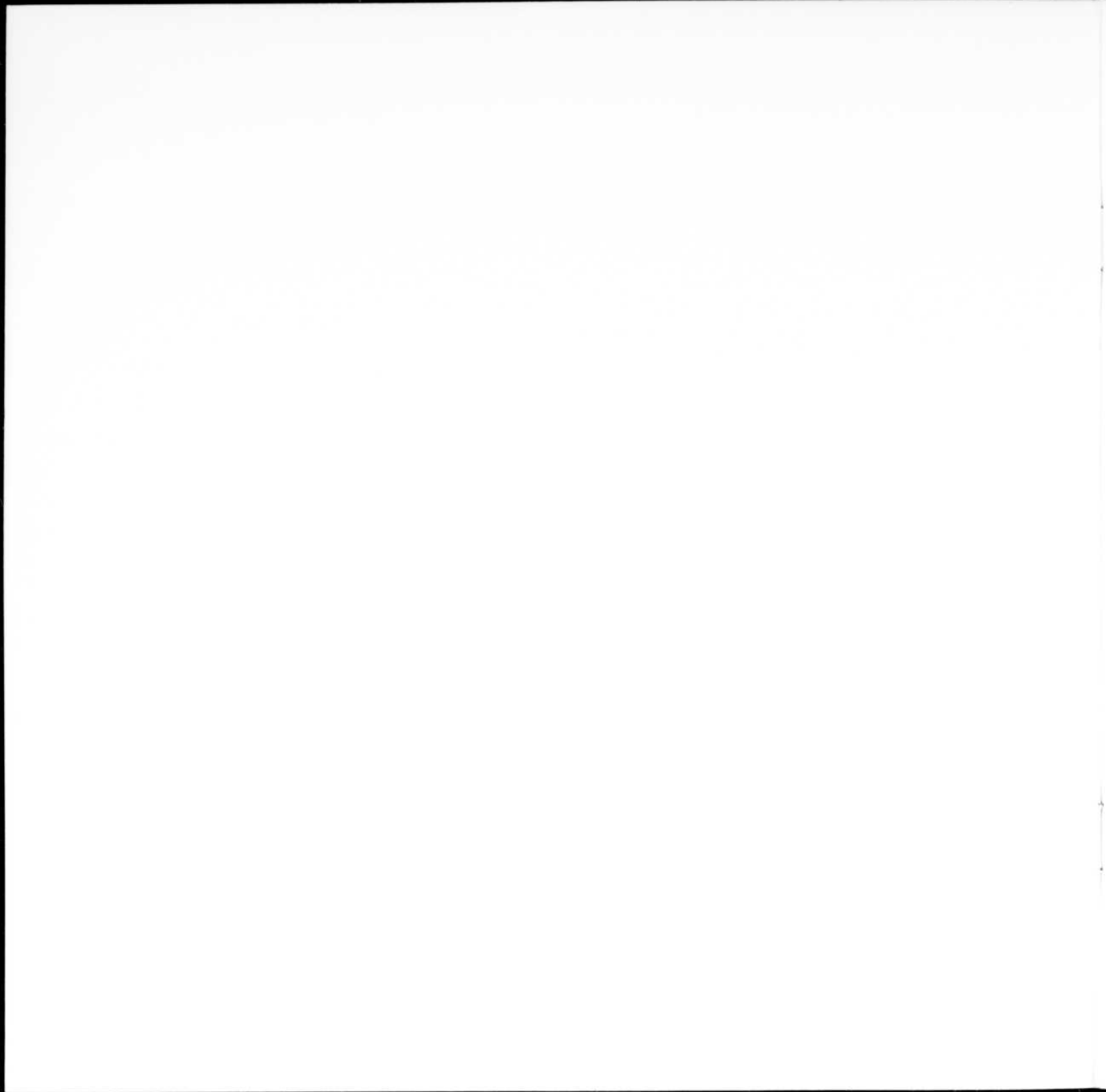


CN ISSN 0315-9930

ARGUS

Vol. 4, nos 3-4

A decorative graphic element consisting of two parallel, wavy black lines that originate from the left side of the page and extend horizontally across the bottom, ending under the journal title.



CORPORATION
DES BIBLIOTHECAIRES PROFESSIONNELS
DU QUEBEC

CORPORATION
OF PROFESSIONAL LIBRARIANS
OF QUEBEC

ARGUS

Vol. 4, nos 3-4
mai/août 1975 May/August 1975

SOMMAIRE - CONTENTS

COMITE DE REDACTION

Madeleine Balcer, prés.
Simone Charette
Lise Langlais
Irena Murray
Alain Perrier
Gregory Rickerby
Réjean Savard

GRAPHISTE

Jean-Marc Lachafne

DEPOT LEGAL

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Abonnements: \$12.00 (\$3.00/ numéro)
360, rue Le Moyne
Montréal H2Y 1Y3
Tel: (514) 845-3327

- 58 UN NOUVEAU PRESIDENT: JACQUES PANNETON
- 59 PROFESSIONNALISME, CORPORATISME, SYNDICALISME ET... SNOBISME
Claude D'Aoust
- 72 RESULTATS DU SONDAGE SUR LA SITUATION SYNDICALE DES BIBLIOTHECAIRES
- 79 INFORMATIVE AND STIMULATING CONFERENCE
Nancy Leclerc
- 80 ASPECTS DE LA SYNDICALISATION CHEZ LES BIBLIOTHECAIRES DU QUEBEC
Jean-Pierre Biron
- 83 PRESENCE ET ROLE DES BIBLIOTHECAIRES AU SEIN DU S. P. G. Q.
Guy Dionne
- 84 LA SIXIEME ASSEMBLEE GENERALE DE LA CBPQ/CPLQ. MIROIR DE LA REALITE?
Georges-A. Chartrand
- 86 LA FOIRE INTERNATIONALE DU LIVRE DE MONTREAL
Entrevue avec J. Z. Léon Patenaude

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

Un nouveau président: Jacques Panneton

N. D. L. R.

Monsieur Jacques Panneton est actuellement Conservateur de la bibliothèque de la Ville de Montréal. Il fut élu président de la Corporation lors de la 6e assemblée générale annuelle. Nous reproduisons ici le texte intégral de son allocution à l'occasion de son élection.



M. le président sortant,
Chers amis,

Je vous remercie pour cette élection qui, pour me flatter, m'apeure néanmoins. Hier, vous parlant de mon fardeau, je faisais allusion au poids de ma responsabilité à un moment critique pour l'avenir de la Bibliothèque de Montréal. C'est dans le même esprit que je vous parlerai de la présidence de la Corporation comme d'un second fardeau; j'ai l'impression de revivre le stress de ma nomination à Montréal, avec la conscience d'accepter la transmission à un moment clef. C'est pourtant une éventualité que j'avais exclue dès décembre dernier; mais hier matin l'évidence m'est apparue de l'impossibilité morale de me récuser, malgré ma charge.

Au président sortant, Pierre Guilmette, j'exprime les remerciements de tous les membres, présents ou absents, pour une présidence exceptionnelle de 18 mois, où je l'ai vu littéralement s'user à la tâche tout en sachant que la récolte allait bénéficier à son successeur.

Je ne veux pas énumérer la totalité des actions en cours ou à venir, je ne veux pas vous resservir l'atelier sur le plan de travail et les délibérations sur les résolutions que vous avez adoptées, mais vous indiquer trois objectifs de travail que j'extrai de vos délibérations, de mes propres opinions et de ma perception des circonstances que nous vivons:

Premièrement: compte tenu des résolutions et du plan annuel de travail adoptés par ce congrès, orientation de la Corporation vers l'application chez elle des mécanismes du code des professions, orientation des activités des comités en ce sens, création des structures requises, convocation d'une assemblée générale spéciale consacrée au code de déontologie et à la refonte des règlements; ceci conjugué avec le développement de l'expertise et de l'équipement professionnel qui nous permettront de définir clairement notre rôle dans la négociation et de déléguer de facto et de manière organisée la défense des conditions de travail de nos membres à l'action syndicale, par la liaison avec ceux de nous qui s'y sont engagés.

Deuxièmement: liquidation dans l'évidence et la satisfaction mutuelle de ce que j'appellerai le contentieux Corporation-Astéd ou Astéd-Corporation, selon votre perception, dans le respect absolu des responsabilités respectives et la franche ouverture.


Troisièmement: institution formelle du Rapport Moral du président, en départ du congrès et formulant au moins un bilan explicatif articulé avec le Plan de Travail précédemment adopté et l'opinion du président sur la suite souhaitable à l'action entreprise.

Je ne puis taire une préoccupation sérieuse à laquelle je n'ai pas structuré de réponse et dont je ne perçois

pas toutes les incidences sur mon premier objectif. La dynamique selon laquelle s'établit et s'affirme la direction de notre Corporation est antinomique avec les revendications légitimes de la base. Ceux que vous choisissez pour vous aider à agir, ceux que vous constituez graduellement en establishment professionnel sont souvent ceux qui constituent aussi l'establishment des bibliothèques, des gestionnaires de différents niveaux inévitablement placés dans des situations délicates, vos confrères bien sûr, aussi attachés que vous à la cause de la profession, mais vos administrateurs parfois et donc inévitablement des hommes et des femmes de compromis. Ils sont de bonne foi relativement "dédynamisés", et manifestement vulnérables. Puis-je vous demander de participer à cette préoccupation et à cette réflexion par vos commentaires.

Car il vous est aussi évident qu'à moi que le programme que vous nous avez déterminé à nous tous du Bureau, c'est le vôtre, qu'il est très lourd et que nos moyens sont limités. Dans la mesure où il est susceptible de répondre à vos aspirations, il faudra vous engager dans l'action. Vous ne terminez pas votre sixième Congrès, vous commencez votre septième. Je vous dis merci et à demain...

Le président.



Jacques Panneton

Professionnalisme, corporatisme, syndicalisme et... snobisme



Claude D'AOUST

Ecole des relations industrielles
Université de Montréal

Que ce titre quelque peu provocateur ne vous effraie pas car s'il vous a quelque peu surprises, vous pourrez toujours vous consoler en vous disant que tout un chacun est à sa façon ou à ses heures un peu snob, à commencer par celui qui vous parle (1). Je voudrais pourtant attirer votre attention sur un certain nombre de points, apporter quelques distinctions et dissiper quelques malentendus.

La plus importante des confusions a sa base dans une fausse association - au sens logique du terme - entre la *création* d'une corporation professionnelle et l'*acquisition* d'un statut professionnel (2). Par opposition, l'adhésion à un syndicat est souvent perçue comme in-

compatible avec le maintien d'un statut professionnel déjà acquis. C'est là, à mon avis, une grave erreur qui consiste à relier le *statut* d'un groupe avec la *forme* de l'institution qui maintient le groupe. Nous y reviendrons.

Je me propose comme objectif de distinguer avec vous certaines notions qui, parce qu'elles apparaissent contradictoires, sèment souvent la confusion (3). Au départ, signalons que le mot "profession" en français (de France) est une notion beaucoup plus large que son équivalent anglais. En France, la "profession" correspond au groupe occupationnel (*occupational group*) et comprend les travailleurs d'un même métier ou d'une même branche industrielle, en plus des membres des professions libérales et des employés détenteurs d'un diplôme universitaire. On fera bien de retenir cette remarque, pour une meilleure compréhension de l'exposé qui suit.

1- LE CONCEPT D'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Le concept d'organisation implique une structure, un système d'actions humaines. L'organisation sociale suppose qu'il y a plusieurs agents en interrelation. Ainsi Blau et Scott lui reconnaissent deux aspects principaux:

"... (1) the structure of social relations in a group or larger collectivity of people, and

(2) the shared beliefs and orientations that unite the members of the collectivity and guide their conduct..." (4)

De la même façon, Znaniecki écrit:

"... (Cependant), "organisation sociale" est un terme généralement employé pour désigner l'organisation des actions de *plusieurs* agents réunis pour la réalisation d'un but commun..." (5).

Le même auteur ajoute que la coopération doit avoir

une certaine *durée* et l'activité des agents une certaine *permanence*. Dans ces conditions, l'organisation sociale se réalise dans un "groupe social" ou "association" (6).

Lorsque le but recherché est l'harmonie dans les rapports entre les agents de la production d'un même bien ou service, il s'agit d'organisation professionnelle. C'est ainsi que J.R. Cardin peut la définir comme:

"... tout mode ordonné de représentation, de direction et d'administration d'une profession donnée ...". (7).

La profession à son tour comprend:

"... tout groupement naturel d'individus ou d'entreprises concourant à la prestation d'un même service à la communauté, ou à la production et à la mise sur le marché d'un même bien économique, d'un même produit, ou d'un groupe de produits pouvant faire appel dans leur fabrication à une technologie commune et peut-être à des matières premières identiques ..." (8).

En ce sens, on pourra parler de "profession de la métallurgie" par exemple. Il est donc clair que profession n'équivaut pas à métier ou occupation, car elle peut en grouper plusieurs. Profession ne s'entend pas ici dans son acception anglaise, comme on l'a vu il y a un instant.

Il s'agira d'association professionnelle quand les buts poursuivis seront de nature professionnelle, quel que soit le statut, à l'intérieur de la profession, des membres qui la constituent. Rien n'empêche qu'elle ne recherche le bien de ses membres, la seule limite en la matière étant qu'une société particulière ne peut poursuivre une fin contraire au bien commun de la société globale dont elle fait partie.

Par conséquent, un syndicat de métier est une associa-

tion professionnelle quoique la recherche du bien exclusif de ses membres soit sa seule raison d'être. Le fait qu'il ne groupe qu'une partie des travailleurs au sein de la profession n'y change rien.

Le syndicat industriel, réunissant plusieurs catégories de travailleurs dans une même firme est aussi une association professionnelle, bien qu'à un palier plus élevé parce que plus générale quant à l'ensemble de la profession.

Enfin, la corporation englobant tous les gens du métier, tous les praticiens d'une région - comme les avocats, les médecins, les ingénieurs, etc - est couverte par ce terme. La corporation professionnelle n'est pas toute l'organisation professionnelle; elle n'en est qu'une *forme*.

2- LE PROFESSIONNALISME

Il nous faut à présent ajouter quelques considérations sur le professionnalisme (9), ce qui nous permettra de déboucher au coeur même de notre problème.

Nous avons beaucoup parlé de professions jusqu'ici. Ce terme avait un sens précis que nous avons tâché de circonscrire, mais il en a un autre qu'il s'agit maintenant de définir. Everett C. Hughes a noté la différence en commentant les propos de Herbert Spencer et ceux d'Emile Durkheim sur les "professions" (10).

Cette distinction a une importance capitale pour qui parcourt les auteurs ayant écrit sur le sujet. Ainsi dans le sens français, le terme "association professionnelle" inclut les syndicats de travailleurs manuels, tout comme les corporations professionnelles. Dans le sens anglais, ("professional association") il désigne *exclusivement* les groupements de travailleurs professionnels. Les auteurs anglo-saxons emploient plutôt l'expression "occupational associations" comme terme générique (11). L'avantage de cette terminologie est de conserver une seule acception au mot profession.

Chez nous au contraire, profession s'entend de deux fa-

çons différentes, voire même opposées sous certains aspects. Le mot demande à être qualifié. Ainsi, parler de "profession organisée" et de "profession libérale" ne sont pas du tout la même chose: on dira volontiers de la profession des maîtres-plombiers qu'elle est organisée, mais jamais que ceux-ci sont des hommes de profession. Cet exemple illustre bien la nécessité d'une analyse étymologique plus poussée.

Donc, qu'est-ce qui caractérise l'esprit professionnel, ou si l'on préfère, en quoi consiste le professionnalisme? Il se définit comme un ensemble de *valeurs* partagées par des personnes exerçant une même occupation, reliées à la façon dont leur travail devrait être accompli. Ces valeurs sont consignées et sanctionnées par les règlements ou le code d'éthique de l'association.

Selon William Kornhauser les valeurs permettant le maintien des standards d'excellence sont au nombre de quatre (12).

- i - Le professionnel prétend être un expert parce que son travail exige des *connaissances spécialisées*;
- ii - il réclame l'*autonomie* dans l'exercice de ses fonctions;
- iii - *il s'identifie* à la profession, plutôt qu'à l'entreprise pour laquelle il travaille;
- iv - il se sent responsable vis-à-vis la *société* pour la qualité de ses services.

E. C. Hughes reconnaît à peu près les mêmes valeurs. Le professionnel rend un service ésothérique, conseil ou action, lequel nécessite une science ou connaissance spécifique. Celui qui n'a pas appris cette science n'a pas le droit de pratiquer. Comme le client est ignorant, il doit faire confiance au professionnel.

De même la société doit se confier à la profession qui,

détenant le savoir dans un domaine, garde le monopole de l'action et de la pensée en ce domaine. "Every profession considers itself the proper body to set the terms in which some aspects of society, life or nature is to be thought of, and to define the general lines, or even the details, of public policy concerning it..."

Enfin, il doit y avoir solidarité des membres, basée sur le partage de la science commune (13).

Et Bernard Barber décrit ainsi le professionnalisme:

"... Professional behavior may be defined in terms of four essential attributes: a high degree of generalized and systematic knowledge; primary orientation to the community interest rather than to individual self-interest; a high degree of ethics internalized in the process of work socialization and through voluntary associations organized and operated by the work specialists themselves; and a system of rewards (monetary and honorary) that is primarily a set of symbols of work achievement and thus ends in themselves, not means to some end of individual self-interest..." (14).

Morris L. Cogan de son côté définit la profession comme:

"... a vocation whose practise is founded upon an understanding of the theoretical structure of some department of learning and science, and upon the abilities accompanying such understanding. This understanding and the abilities are applied to the vital practical affairs of man. The practices of the profession are modified by knowledge of a generalized nature and by the accumulated wisdom and experience of mankind, which serve to

correct the error of specialism. The profession serving the vital needs of man, considers its first ethical imperative to be altruistic service to the client..." (15).

Il serait inutile de reproduire ici une longue liste de définitions conçues par les auteurs. Qu'il nous soit seulement permis de signaler que Morris L. Cogan l'a fait (16), ainsi que Jesus C. Bacala (17). Or, on remarque que ce sont à peu près tous les mêmes critères qui sont retenus, tel auteur en rejetant un et accentuant les autres, tandis que le suivant leur donne une importance différente.

Le professionnalisme est un phénomène *social* plutôt que *juridique*. Une occupation n'atteint le niveau professionnel que si les gens la reconnaissent comme telle. Les définitions qu'en donnent les auteurs ne sont que la synthèse des conditions généralement requises pour cette acceptation.

Il semble assez clair par exemple que les maîtres-électriciens, si utiles soient-ils à la société ne sont pas reconnus par elle comme des professionnels, en dépit du fait qu'ils sont érigés en corporation.

Par conséquent, identifier le statut professionnel avec l'existence d'un collège, chambre, corporation ou ordre quelconque est une erreur. La coexistence habituelle des deux, notamment chez les professions libérales universellement reconnues, ne prouve pas nécessairement un lien de cause à effet.

C'est donc dans cette optique que je parlais tantôt de snobisme. Le "virus de la corporation professionnelle" se manifeste sporadiquement chez nous, et ce dans les domaines les plus divers. Or, la création d'un ordre professionnel n'est nécessaire qu'après l'acquisition du statut professionnel; il ne le fait pas naître. Encore faut-il ajouter que cette nécessité n'est pas toujours absolue. Les mathématiciens, les physiciens, les sociologues, les économistes sont incontestablement des

professionnels. Ils n'en sont pas pour autant regroupés en corporations.

3- SYNDICATS ET CORPORATIONS PROFESSIONNELLES: LEURS ROLES RESPECTIFS

Nous possédons maintenant tous les éléments nécessaires pour franchir une autre étape et nous essaierons de découvrir le rôle des corporations. Ensuite nous dirons quelques mots sur celui des syndicats. Enfin, nous verrons si ces rôles s'excluent l'un et l'autre, ou si un seul des deux organismes peut les remplir.

A - La corporation professionnelle

Nous passerons en revue les définitions de quelques auteurs, procédé de nature à jeter plus de lumière sur la question. Rappelons toutefois que la même entité est coiffée d'appellations différentes suivant les cultures: cela n'affecte en rien la nature du corps professionnel dont il s'agit.

A.1 La notion de "professional association" dans les pays anglo-saxons.

Le sociologue Robert K. Merton la définit comme:

"... an organization of practitioners who judge one another as professionally competent and who have banded together to perform social functions which they cannot perform in their separate capacity as individuals..." (18).

Dans son optique, elle est typiquement volontaire. Ce caractère n'apparaît pas toutefois dans les corporations québécoises, contrairement aux "associations professionnelles" américaines qui sont libres et le plus souvent multiples.

Elle remplit trois fonctions sociales (par opposition aux structures servant à la réalisation des fonctions)

à savoir:

i - pour les praticiens individuels

Elle vise à améliorer leurs conditions de travail, à promouvoir leur avancement. Elle pose des standards de conduite leur servant de guide dans la pratique. Elle rend possible l'amélioration de la compétence des membres. En un mot, elle protège l'individu, "... giving him social and moral support to help him perform his roles as a professional ..." (19).

Par cette première fonction, l'"association professionnelle" ressemble à l'union. Par exemple, elle joue un rôle tout à fait similaire, lorsqu'elle publie des statistiques sur les salaires dans le but d'informer ses membres et de les aider à discuter leur traitement lorsqu'ils sont employés.

ii - pour la profession

Ici l'"association professionnelle" cherche à protéger et même à élever la qualité de la profession, en édictant des standards d'admission, d'éducation, d'entraînement et de pratique.

Elle vise encore ce but quand elle aide les membres à s'améliorer, par la diffusion de la science et la recherche. Sous ce chef, elle est proche parente de la société savante ou "learned society".

iii - pour la société

D'abord en tant que corps intermédiaire elle joue un rôle social et politique, faisant le pont entre l'état et la somme des individus, c'est-à-dire la masse.

Elle relie les diverses professions entre elles permettant ainsi la collaboration et le partage des juridictions. Enfin, à travers elle, le gouvernement et les membres peuvent communiquer.

William Kornhauser aborde la question sous un autre angle, complétant pour ainsi dire la description, lorsqu'il écrit:

"... The professional association seeks to sustain high standards of special competence. By means of study, it helps to advance and disseminate the basic knowledge of the field. By means of accreditation of educational curricula, it establishes standards of training. By means of codes of ethics, it defines standards of conduct. By setting qualifications for membership, and by promoting registration, licensing, and similar legislation it seeks to limit practice to the qualified. These are some of the ways that the professional association raises standards and at the same time promotes the status and career of its members. By conducting technical study through publications and meetings, professional associations provide stimulation of the individual's work, recognition of his contributions, and support of his identification with the professional com-

munity..." (20).

A.2 La notion d'ordre professionnel en France

Georges Ripert nous trace un portrait succinct de l'ordre professionnel quand il écrit:

"... En créant les ordres, le législateur a établi l'organisation corporative de certaines professions et il doit régler le domaine et les limites de l'autorité corporative..." (21).

Et il ajoute un peu plus loin:

"... Il exerce sous le contrôle de l'Etat le pouvoir réglementaire et le pouvoir disciplinaire... L'ordre fait partie de l'administration de l'Etat..." (22).

Donc, l'ordre apparaît comme un corps semi-public exerçant des pouvoirs administratifs délégués par l'Etat.

A.3 La notion de corporation au Québec

Mon regretté collègue, feu Jean-Réal Cardin, écrivait:

"... La corporation existe pour contrôler l'appartenance au métier ou à la profession à l'aide de critères aptes à juger la compétence des aspirants, élaborer et surveiller l'éthique professionnelle, représenter ses membres vis-à-vis des pouvoirs publics et de la communauté..." (23).

D'autre part, Fernand Morin, dans un texte traitant spécifiquement du cas des ingénieurs écrit ce qui suit:

"... La Corporation des Ingénieurs comme toutes les autres corporations

fermées, fait partie intégrante de l'administration publique. L'état a ainsi confié à l'ensemble des membres d'une profession essentielle à la société la charge de contrôler la profession et ceux qui désirent l'exercer ... Son rôle principal et sa raison d'être consistent à contrôler l'exercice de la profession. Cette mission comporte ou implique celle

- 1- de fixer les critères d'admission des nouveaux membres;
- 2- de collaborer avec les institutions d'enseignement pour la formation des candidats;
- 3- d'établir les règles de déontologie;
- 4- de sévir en cas d'infraction aux règles d'éthique professionnelle;
- 5- de poursuivre en justice les charlatans pratiquant illégalement la profession ... " (24).

Comme on le voit, les corporations n'ont pas à s'occuper des relations de travail entre les membres salariés et leurs employeurs. Leur premier but est de *protéger le public* en assurant le meilleur service possible de la profession. Tout bénéfice retiré par les membres de l'existence de la corporation ne devrait que découler indirectement de ce premier but.

A titre d'exemple, les praticiens profiteront des efforts de l'association pour promouvoir la recherche et en communiquer les fruits à ses membres. Mais cette amélioration des membres n'a d'autre objet que l'amélioration du service au public.

Ou encore, les corporations posent des restrictions à l'entrée dans le but de maintenir les standards de pratique. Mais en même temps il y a restriction de l'offre de travail au bénéfice des membres (25). Il en va de même des délimitations légales de compétence des diverses professions.

B- LE SYNDICALISME

Dans le cadre de cet exposé, considérons le syndicalisme comme une source de pouvoir, dans le champ des relations de travail. Le syndicat tire son pouvoir de ses membres, mais en même temps, son pouvoir dépasse la somme du pouvoir de chacun de ses membres.

H. D. Woods exprime cette idée de la façon suivante:

" ... the power of the union is not the sum of the power possessed by individual workers. It is a collective power which derives from the fact of collectivity ... The organization of the union creates power..." (26).

Nous ne retenons ici que le pouvoir de nature politique et économique du syndicat, par lequel il fait pression sur l'employeur pour une amélioration des conditions de travail, sans nier pour cela l'apport du syndicat local au mouvement syndical, lequel exerce une influence ou un pouvoir considérable dans la société globale.

Corollairement, la fonction immédiate du syndicat est seule considérée ici, à savoir qu'il recherche avant tout *le bien de ses membres*. D'ailleurs certains affirment que c'est là son but principal dans notre milieu:

" ... Traditionally in Canada as in the United States the primary function of the union has been the pursuit of sectional interest, the attainment of maximum gains for its constituents ... the Canadian movement, like its American parent, is a "bread-and-butter" institution, and its strength has been based on the achievement of sectional bargaining gains ... " (27).

Dans la même optique, Jean-Réal Cardin écrit:

" ... le syndicalisme, pour sa part, représente ses membres quant à leurs

intérêts économiques et fonctionnels, en tant qu'ils sont des salariés ou des dirigeants d'entreprises, sur le plan des relations de travail, intérêts qui ne relèvent pas de la compétence d'une corporation... " (28).

En un mot, le but premier d'un syndicat est la recherche du bien de ses membres, par opposition aux intérêts de l'employeur. L'intérêt de la société n'est pas visé non plus. Cela ne signifie pas que le syndicat puisse agir contre le bien commun; au contraire, mais son rôle n'est pas de réaliser le bien commun. Cette tâche appartient à d'autres organismes, dont les corporations.

C - Distinction entre les fonctions des syndicats et des corporations.

On doit tout d'abord admettre que les membres des corporations professionnelles ont certains intérêts entrant en conflit avec ceux de la société. Robert Merton pose le problème ainsi:

"... It may be considered tactless to admit this possibility of a conflict of interest between a profession and the public, but it is unwise to deny it ... " (29).

Et Abraham Flexner:

"... There is, of course, always the danger that the interests of an organization may conflict with those of the body politic. Organizations of physicians, lawyers, and teachers may find the personal interests of the individuals of whom they are composed arrayed against those of society at large ... " (30).

Il faut donc reconnaître que la ligne de démarcation n'est pas toujours claire entre le bien particulier des

praticiens et le bien commun de la société. Qu'on pense par exemple au tarif des honoraires. Il est fixé de façon à assurer au public des services adéquats mais en même temps il est fort profitable aux membres du corps professionnel.

A plus forte raison, les professionnels salariés ont-ils des intérêts personnels à protéger. Alors il y a lieu de se demander s'il appartient à la corporation de défendre ces intérêts, d'autant plus qu'en ce cas le conflit existe avec l'intérêt d'un employeur individuel et non pas de la société globale.

Si on doit conserver la logique des structures, je suis d'avis que deux organismes distincts sont nécessaires pour remplir ces fonctions distinctes, sinon opposées.

En second lieu, puisqu'il s'agit d'intérêts personnels à protéger, il importe de sauvegarder le libre choix des individus qui devraient être en mesure de décider quelle organisation les défendra, et comment elle sera régie. Or les corporations étant obligatoires, parce qu'elles existent en vue du bien commun, ne répondent pas à cette exigence.

Jean-Réal Cardin abonde en ce sens quand il écrit:

"... La Corporation groupant obligatoirement tous ceux qui exercent la profession, qu'ils soient à leur propre compte, qu'ils soient patrons ou employés, ne peut évidemment pas prendre soin des intérêts de ceux de ses membres qui sont des salariés, lorsqu'il arrive que les patrons de ces derniers sont aussi recrutés parmi ses propres membres. Il y a là incompatibilité, car la corporation ne peut être juge et partie à la fois ... " (31).

Dans l'ensemble, il apparaît que d'un point de vue institutionnel, le syndicat et la corporation peuvent être

assez facilement distingués quant à leur objet. Mais dans une perspective d'analyse économique, les choses ne sont pas si simples (32). Il n'est cependant pas nécessaire de discuter ce problème à fond, plus particulièrement dans votre profession qui est essentiellement salariée (33) (34).

4- LES PROFESSIONS REGLEMENTEES: NATURE DU PROBLEME

La réglementation des professions (*occupational licensing*) est un phénomène ancien qui remonte au Moyen Age et même à l'Antiquité. La corporation médiévale en est un bon exemple. Mais tenons-nous en à l'époque contemporaine (35).

Friedman distingue trois degrés de réglementation ou niveaux de contrôle (36):

i - l'enregistrement.

Pour pouvoir exercer légalement la profession, l'individu doit porter son nom sur un registre officiel. Un droit d'entrée peut être exigé.

ii - la "certification" (37).

Ici l'Etat ou son mandataire garantit au public que l'individu possède tel degré de compétence dans tel domaine. Habituellement, la certification s'accompagne de l'exclusivité d'un titre (ou nom réservé).

iii - la réglementation par l'octroi d'une licence.

Le degré le plus élevé de contrôle consiste à réserver un champ d'activité aux seuls détenteurs d'un permis d'exercice ou licence de pratique. Les exigences d'admission sont généralement plus élevées dans ces professions, un degré universitaire é-

tant d'habitude le prérequis de base.

Il convient de noter ici que le système emporte la création de monopoles, analytiquement identiques à des monopoles industriels ou commerciaux. L'exclusivité du titre s'ajoute naturellement à l'exclusivité du champ de pratique.

On aura remarqué une continuité entre ces trois degrés de réglementation, le dernier en liste étant le plus fort. On aura compris également que les bibliothécaires professionnels se situent au palier intermédiaire, avec un titre réservé (38). S'ils n'ont pas l'exclusivité d'un domaine d'activité en dépit de la règle générale exigeant un diplôme universitaire, c'est à cause d'une réticence de plus en plus marquée des législateurs un peu partout en Occident à créer de tels monopoles. Une explication complémentaire serait probablement le manque de force de pression politique des professions nouvelles, comparativement à celle de groupes comme les avocats, médecins, ingénieurs et autres.

REMARQUES TERMINALES

Malgré toutes les distinctions apportées plus haut, il reste au plan pratique des recoupements entre le rôle d'un syndicat et celui d'une corporation. Ce problème n'est pas propre aux bibliothécaires professionnels et se retrouve dans d'autres professions, notamment celles qui ont des caractéristiques similaires, comme une haute proportion de salariés par rapport à l'ensemble. Citons comme exemple de comparaison les ingénieurs et les infirmières.

Or dans un tel cas, il se crée une situation particulièrement aiguë - quoique non exclusive - qui consiste dans le fait que certains membres de la profession sont sous l'autorité hiérarchique d'autres membres qui occupent des postes de cadres. Il y a donc une certaine incompatibilité entre les objectifs d'une corporation fermée et

celle d'un syndicat.

Cette incompatibilité a été sanctionnée par la Commission des relations ouvrières dès 1947 (39). Cette décision s'appuyait non seulement sur des arguments juridiques mais aussi sur les différences de fait entre les deux types d'organisation.

Le mémoire présenté par le procureur du Syndicat des gardes-malades de Montréal soulignait dans un premier point le caractère obligatoire de l'Association, qu'il opposait au caractère essentiellement libre de tout syndicat (40). Non seulement cette qualité est reconnue et sanctionnée par la loi, mais encore par toutes les personnes intéressées au syndicalisme.

En outre, Me Théodore Lespérance appuyait sur le fait qu'une corporation fermée est inhabile à négocier pour un groupe de membres salariés du fait que les officiers sont habituellement les plus compétents et de ce fait, font très souvent partie de la direction. Or dans ce cas précis, les faits démontraient que la grande majorité des membres du comité de régie de l'Association exerçaient des fonctions de direction (41).

Une requête analogue fut d'ailleurs présentée à la C.R.O., en 1963 (42). L'Association des gardes-bébés de la province de Québec, bien que n'étant pas fermée, constituée à coup sûr une corporation professionnelle. Pour ce motif l'accréditation lui fut refusée. La décision comprenait les remarques suivantes:

" ... Les objets de la requête, qui sont très précis sur certains points, permettent de voir quand on les considère dans leur ensemble, que ces promoteurs ont recherché exclusivement les intérêts de leurs membres en tant qu'exerçant une profession déterminée et qu'ils ont laissé de côté leurs intérêts en tant que les membres pouvaient devenir occasionnellement

ou non des salariés au sens de la Loi des relations ouvrières et traiter collectivement avec des employeurs ou des associations d'employeurs. On a beau lire et relire le texte précédent (il s'agit des lettres patentes de l'Association), on n'y trouve rien qui se rapporte à ce qu'on est convenu d'appeler les rapports collectifs du travail. L'intérêt de l'adhérent y est toujours considéré en tant qu'individu et non pas en tant que membre d'un groupe appelé à établir des relations contractuelles avec des employeurs ... " (43).

Il apparaît donc que la corporation professionnelle tant du point de vue légal qu'à cause de sa constitution même et de ses objectifs n'a pas qualité pour s'occuper des relations collectives de travail.

Au contraire le syndicat est mis sur pied exclusivement à cette fin, structurellement et fonctionnellement. Il recherche pour ses membres l'amélioration des conditions de travail en négociant les conventions collectives et ensuite en veillant à leur application.

Voilà, brièvement exposées quelques questions auxquelles, chacun (e) d'entre vous est appelé (e) à apporter sa réponse personnelle. J'espère avoir contribué à vous éclairer dans votre réflexion.

- (17) Jesus C. BACALA, The Professionalization of Nursing, University of Santo Thomas Press, Manila, Philippines, 1959, p. 90 et seq.
- (18) Robert K. MERTON, "The functions of the professional association", American Journal of Nursing, janvier 1958, p. 50.
- (19) Ibid., p. 51
- (20) W. KORNHAUSER, op. cit., p. 86.
- (21) George RIPERT, préface au livre de Geo Minvielle, Ordres et syndicats professionnels, Paris, Librairie Dalloz, 1954, p. 6.
- (22) Ibid., p. 6.
- (23) J.R. CARDIN, loc. cit., Relations industrielles, Vol. 17, no 3, p. 234.
- (24) Fernand MORIN, "Corporation et syndicat: les chances d'une coexistence pacifique", Relations, no 281, Montréal, mai 1964, p. 144-145.
- (25) En ce sens: Théodore CAPLOW, loc. cit., p. 104; Simon ROTTENBERG, the Economics of Occupational Licensing, dans Aspects of Labor Economics, Princeton University Press, 1962, p. 3-4; William J. GOODE: "Encroachment, Charlatanism, and the Emerging Profession: Psychology, Sociology and Medicine", Amer. Sociological Rev., Vol. 25, no 6, 1960, p. 905; Milton FRIEDMAN et Simon KUZNETS, Income form independent professional practice, National Bureau of Economic Research, New-York, 1954, p. 8-21.
- (26) H. D. WOODS, Labour Policy in Canada, Second edition, Macmillan of Canada, Toronto, 1975, p. 4.
- (27) Sylvia OSTRY, and H. D. WOODS, Labour Policy and Labour Economics in Canada, Macmillan, Toronto, 1962, p. 503-4.
- (28) J.R. CARDIN, loc. cit., Relations industrielles, Vol. 17, no 3, p. 234.
- (29) R.K. MERTON, loc. cit., p. 51.
- (30) Abraham FLEXNER, "What are the earmarks of a profession?" dans Othanel B. Smith et al., Readings in the Social Aspects of Education, Danville, Illinois, Interstate Printers and Publishers Inc., 1951, p. 556.
- (31) J.R. CARDIN, loc. cit., p. 234.
- (32) Sur ce point, voir mes remarques dans: Claude D'AOUST et André ROUSSEAU, "Le syndicalisme de cadres" in Formes nouvelles de syndicalisme Rapport du Cinquième Colloque des relations industrielles, Ecole des relations industrielles, Université de Montréal, pp. 37-66, aux pages 46-52; voir aussi P.P. PROULX, J.Y. RIVARD, C. D'AOUST et al., La tarification professionnelle dans le contexte de la pratique privée, Etude préparée pour l'Office des professions du Québec, CRDE, Université de Montréal, polycopiée, 264 pages, *passim*.
- (33) Cela ne signifie pas que tout chevauchement entre les fonctions des deux formes d'organisation professionnelle est éliminé. Pour les bibliothécaires - ou toute autre profession salariée à (près de) 100% - l'effet de politiques émanant de la corporation serait presque exclusivement restreint au marché du travail. Dans une profession libérale au contraire - et à l'autre extrême - marchés du travail et du service se confondent pratiquement.
- (34) La raison immédiate pour laquelle il n'y a pas de bibliothèques privées à but lucratif - et en conséquence pas de bibliothécaires professionnels à leur propre compte - est que les coûts d'opération de ce type d'entreprise sont tellement élevés par rapport au niveau de la demande que l'exploita-

tion ne saurait en être que déficitaire. C'est pourquoi les bibliothèques sont en général publiques, semi-publiques, ou subventionnées.

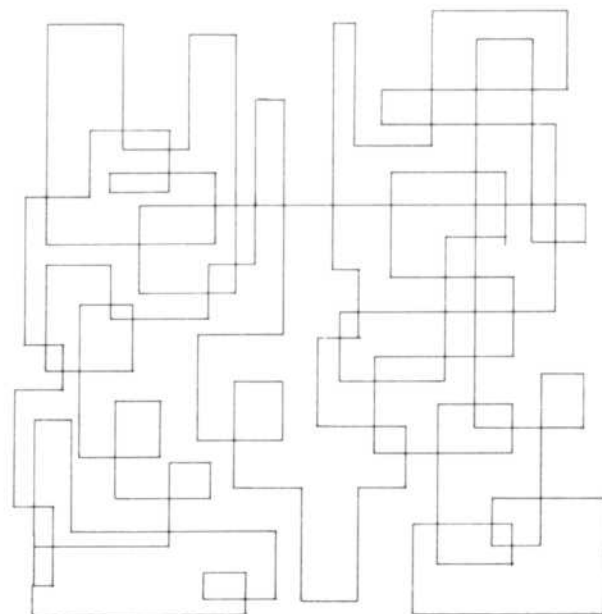
- (35) Pour un aperçu général des effets économiques de la réglementation d'une profession, voir: Reuben A. KESSEL, "Price Discrimination in Medicine", The Journal of Law & Economics, Vol. 1, October 1958, p. 20-54; Milton FRIEDMAN, Capitalism and Freedom, The University of Chicago Press, Chicago, 1962, p. 137-61; Simon ROTTENBERG, "The Economics of Occupational Licensing" in Aspects of Labor Economics, A Conference of the Universities-National Bureau Committee for Economic Research, Princeton University Press, Princeton 1962, p. 3-21; Alex MAURIZI, "Occupational Licensing and the Public Interest", Journal of Political Economy, Vol. 82, no 2, part 1, March/April 1974, p. 399-413.
- (36) Ibid., p. 144-49. La réglementation des professions implique une intervention étatique à un moment donné. L'état exerce le contrôle lui-même ou procède par délégation.
- (37) Le mot "certification" est un anglicisme et correspond à l'adjectif "certified" (comme dans Certified Public Accountant), traduit en français québécois par "agrégé" (comme dans Comptable agrégé). En France, le terme "agrégé" (substantif) désigne des auxiliaires de justice qui exerçaient autrefois certaines fonctions maintenant réservées aux avocats. Voir Raymond GUILLIEN et Jean VINCENT, Lexique de termes juridiques, deuxième édition, Dalloz, Paris, 1972.
- (38) Loi constituant La Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, Lois du Québec, 1969, chapitre 105, article 13.
- (39) Association des Infirmières de la Province de Québec, v. Hôpital du Sacré-Coeur de Cartier-ville, (1947), Revue légale, p. 3-6.

(40) Mémoire présenté à la C.R.O., le 16 décembre 1946, par Me T. Lespérance, procureur du Syndicat des gardes-malades de Montréal, p. 3 et seq.

(41) Ibid., p. 6 et seq.

(42) Commission des relations ouvrières de la province de Québec, Association des gardes-bébés de la province de Québec (requérante) et Syndicat catholique féminin des employés des maisons hospitalières de Québec et District (intimé) et Association patronale des services hospitaliers de Québec Inc. et Hôtel-Dieu de Québec (mis-en-cause). Dossier 1248-13, Cas \neq R-500, 1961. Jugement rendu le 16 avril 1963.

(43) Ibid., p. 2-3.



Résultats du sondage sur la situation syndicale des bibliothécaires

Voici le rapport d'une enquête effectuée auprès des membres de la CBPQ au mois de mars 1975. Cette enquête a été effectuée au moyen d'un questionnaire expédié par courrier à chacun des membres de la Corporation.

Cette vaste consultation visait à dresser un tableau de la situation syndicale et salariale actuelle des bibliothécaires professionnels. Elle visait aussi à mesurer la propension des bibliothécaires membres de la CBPQ désirant se joindre à un éventuel syndicat provincial des bibliothécaires. Enfin, nous avons tenté de mesurer l'écart entre les attentes des bibliothécaires et les conditions qui leur sont faites.

Notes méthodologiques:

Comme nous le disions plus haut, chaque membre de la CBPQ a reçu un questionnaire. Notre échantillon est constitué des questionnaires retournés. Nous en avons reçu 348, c'est-à-dire 50%.

Du fait que seuls les membres de la CBPQ ont été rejoints et que 50% d'entre eux n'ont pas retourné le questionnaire, il convient de traiter avec prudence les résultats ci-joints. Il est théoriquement possible que les bibliothécaires non-membres de la CBPQ vivent une réalité syndicale et salariale toute différente de celle des membres de la CBPQ.

D'autre part, étant donné que le questionnaire était numéroté et qu'il posait des questions précises sur le salaire, il est possible que toute une tranche de bibliothécaires à revenu supérieur ait choisi de ne pas répondre au questionnaire. Cependant, dans la mesure où la moyenne d'âge, le rapport des sexes et la proportion des répondants qui ont assisté au dernier congrès sont compromis à la réalité (ce que la Corporation peut vérifier d'autres sources), l'échantillon est valable, c'est-à-dire qu'il témoigne de l'ensemble de la population formée par les membres de la CBPQ.

Le questionnaire était composé de 31 questions, fermées pour la plupart; vous trouverez en annexe copie de ce questionnaire. Dans l'ensemble le taux de non-réponse

pour chaque question se situe à 7%.

Plan du rapport

Ce rapport se divise en trois parties. D'abord nous livrerons quelques données brutes sur la situation syndicale et salariale des répondants. Dans une deuxième partie nous essaierons d'identifier les tenants de la syndicalisation des bibliothécaires et de vérifier l'hypothèse voulant que ce soit les mêmes personnes qui sont actives au syndicat et à la Corporation. Dans une troisième partie nous nous attacherons à la revalorisation de la profession de bibliothécaire: le bibliothécaire se sent-il apprécié à sa juste valeur? Quels sont ceux qui s'estiment le plus aliénés?

En conclusion nous livrerons quelques considérations générales sur les résultats de cette enquête.

DONNEES DESCRIPTIVES

Syndicat

46% des répondants sont syndiqués. 60% de ceux-ci sont affiliés à la CSN et 15% à la CEQ. Près de 70% des syndiqués sont au service d'une maison d'enseignement et 23% appartiennent à la Fonction publique.

La cotisation annuelle moyenne au syndicat se situe aux environs de \$110,00. Dans l'ensemble les répondants sont satisfaits de leur syndicat et le taux de participation aux activités syndicales semble assez fort. En effet près de la moitié (43%) des répondants connaissent la date exacte de leur dernière réunion syndicale. Le quart des répondants, de plus, occupent une fonction au sein de leur syndicat.

Tableau 1: les mandats du syndicat tels que mesurés par la question 9.

| | oui | non |
|----------------------------|-----|-----|
| négocier sécurité d'emploi | .92 | .08 |
| négocier salaires | .83 | .17 |
| négocier avantages sociaux | .83 | .17 |
| défendre griefs | .86 | .14 |
| valoriser la fonction | .53 | .47 |

Alors que massivement, ces syndiqués estiment que leur syndicat doit défendre leurs griefs, négocier les salaires et les avantages sociaux, il est intéressant de remarquer que le mandat "revaloriser la profession" ne fait pas l'unanimité. A peine 53% des répondants-syndiqués estiment que cette tâche revient au syndicat.

Les salaires

Le salaire moyen du bibliothécaire en 1974 s'est établi à \$13,500.00. La moitié des répondants ont touché un salaire supérieur à \$13,100.00; 80% des bibliothécaires ont touché un salaire compris dans l'intervalle \$10,000.00 - \$17,500.00.

On observe un taux de satisfaction, au chapitre du salaire, remarquablement élevé: 46%. A la question 17 nous avons posé la question: "Quel salaire annuel vous semblerait équitable?" En général, ce salaire souhaité était supérieur de 10% au salaire reçu en 1974. Si l'on tient compte de l'augmentation du coût de la vie et des ajustements automatiques prévus par de nombreuses conventions collectives, ce décalage est insignifiant. Il convient de noter que plus de 45% des répondants sont régis par une convention collective.

Tableau 2: Salaires en fonction du type de bibliothèque, de la scolarité, de l'âge et du sexe.

| Salaire | \$12,500.00 et moins | \$12,501.00 à 15,000.00 | plus de \$15,000.00 |
|-------------------------------|----------------------|-------------------------|---------------------|
| | % | % | % |
| Types de bibliothèques | | | |
| Scolaire | 47.1% | 35.8% | 17.1% |
| Collégiale | 42.1% | 42.1% | 15.8% |
| Universitaire | 35.2 | 38.5 | 26.3 |
| Publique | 10.1 | 33.3 | 6.6 |
| Gouvernementale | 45.2 | 29 | 25.8 |
| Scolarité | | | |
| 17 ans et moins | 46 | 37.4 | 16.6 |
| plus de 17 ans | 34.6 | 20.5 | 44.9 |
| Age | | | |
| 40 ans et moins | 51 | 33 | 16 |
| plus de 40 ans | 28.3 | 42.5 | 29.2 |
| Sexe | | | |
| Homme | 32.3 | 39.4 | 28.3 |
| Femme | 50 | 34.8 | 15.2 |
| Moyenne | 40.6% | 37.3% | 22.1% |

Si l'on étudie le tableau 2, on se rend compte que ce sont les bibliothécaires au service de bibliothèques scolaires

qui sont le moins bien payés. D'autre part, les femmes ont un salaire inférieur. D'autres chiffres (que nous n'avons pas inscrits dans ce tableau) indiquent qu'il n'y a pas d'écart de salaires significatif entre les différentes régions du Québec. L'âge et l'expérience ont une influence très nette sur le salaire. Les plus jeunes ont un salaire inférieur.

Le tableau 3 nous indique les réponses reçues à la question: "Quel devrait être le salaire de départ d'un bibliothécaire détenteur d'une maîtrise en bibliothéconomie mais sans expérience de travail?" Le salaire moyen proposé est de \$10,300.00.

Tableau 3: salaire de départ proposé pour les nouveaux bibliothécaires détenteurs d'une maîtrise.

| \$ | % |
|---------------------|------|
| \$ 8,500 et moins | 6.3 |
| \$ 8,501 à \$10,000 | 57.5 |
| \$10,001 à \$12,500 | 30.8 |
| plus de \$12,500 | 5.4 |

Divers

Dans une proportion de 93%, ce sont les bibliothécaires eux-mêmes qui défraient le coût de la cotisation à la CBPQ, et non pas leurs employeurs.

D'autre part, 25% de nos répondants ont assisté au dernier congrès de la CBPQ. De ce nombre, près de la moitié sont membres ou anciens membres d'un comité de la CBPQ.

80% de notre échantillon provient de Montréal et Québec.

Le syndicat provincial des bibliothécaires

54% des répondants se sont prononcés en faveur de la création d'un syndicat provincial des bibliothécaires: ils se sont dits prêts à rejoindre les rangs d'un tel syndicat.

Il n'est pas question pour nous d'analyser la signification de cette prise de position car nous ne connaissons pas suffisamment le nombre de bibliothécaires. Cependant cette attitude est surprenante car, dans l'ensemble, il semble que le syndicat là où il existe, réponde aux besoins de ses membres.

Nous avons compilé dans un tableau certaines sous-popu-

lations qui se prononcent de façon unanime pour ou contre un tel syndicat. Il est à remarquer que ni la langue, ni la scolarité, ni le revenu ne semblent avoir d'importance déterminante sur la propension du bibliothécaire à se rallier à un éventuel syndicat provincial des bibliothécaires. C'est la raison pour laquelle ces caractéristiques ne figurent pas au tableau.

Tableau 4: pourcentage de répondants en faveur d'un syndicat provincial des bibliothécaires.

| | OUI | NON |
|--|-----|-----|
| TAUX GENERAL | 54% | 46% |
| membres de la CEQ | 78 | 22 |
| employés de bibl. scolaires | 77 | 23 |
| employés de bibl. gouvernementales | 33 | 67 |
| employés de bibl. spécialisées | 32 | 68 |
| répondants qui ont participé à la négociation de conv. collec. | 70 | 30 |
| expérience = - de 3 ans | 76 | 24 |
| expérience = + de 20 ans | 33 | 67 |
| syndiqués | 65 | 35 |
| non-syndiqués | 44 | 56 |
| responsabilité = 2 à 14 employés | 64 | 36 |
| responsabilité = + de 15 employés | 37 | 63 |
| ancien membre d'un comité de la CBPQ | 37 | 63 |
| région Trois-Rivières | 44 | 56 |
| région Québec | 48 | 52 |
| région Montréal | 55 | 45 |
| en province (moyenne) | 75 | 25 |
| âge = - de 30 ans | 62 | 38 |
| âge = + de 50 ans | 43 | 57 |

Il est intéressant de noter la résistance des non-syndiqués au syndicat; il s'agit peut-être davantage d'une résistance à la syndicalisation que d'une résistance à l'idée d'un syndicat provincial de bibliothécaires. Pour le reste, nous avons affaire à un vieux schéma, bien connu, voulant que le syndicat — et surtout la naissance d'un syndicat — soit l'affaire de jeunes, pleins d'énergie et de foi.

Qui sont les gens actifs?

Contrairement à notre hypothèse de départ, nous n'avons pas observé un cumul de fonctions chez les membres de la Corporation.

C'est-à-dire que, mis à part 7 ou 8 bibliothécaires qui participent aux réunions syndicales, à la négociation de la convention collective et aux congrès de la CBPQ et à ses comités, peu de répondants cumulent deux postes.

Ainsi, sur les 45 répondants qui font partie d'un comité, 6 participent en plus aux réunions syndicales et à la négociation collective, et 9 ne font qu'assister aux réunions syndicales.

Ces "actifs" ont la caractéristique commune d'être relativement jeunes, mais il n'y a pas un ensemble de caractéristiques mesurées par le questionnaire, propres à des bibliothécaires participants ou "super-participants". Au contraire, les comités semblent recruter leurs membres autant chez les hommes que chez les femmes, auprès de ceux qui ont un salaire élevé comme auprès de ceux qui ont un salaire faible, dans tous les types de bibliothèques et dans tous les groupes d'âge.

Nous devons donc abandonner notre hypothèse de départ, puisqu'elle est infirmée.

Le sentiment d'aliénation

Les tableaux 5 et 6 nous donnent le classement de douze occupations selon le statut social qui devrait être attaché à chacune de ces occupations, le statut social dont effectivement elles jouissent et le revenu qu'elles rapportent à leurs titulaires.

Cette question a suscité de nombreux commentaires et a recueilli un taux de non-réponses un peu plus fort que l'ensemble du questionnaire (10%). Bon nombre des commentaires se résument à ceci; ne jouons pas le jeu de ceux qui veulent diviser la société en petites "classes", ou encore, cette question contribue à diviser les travailleurs et reflète une mentalité élitiste.

Et pourtant cette question ne visait qu'à évaluer le décalage entre le vécu et le souhaité. Il nous avait semblé important de pouvoir mesurer l'écart entre les attentes des bibliothécaires et leur vécu. Le terme "statut social" était volontairement vague et il semble que les répondants aient compris la réalité, effectivement floue, qu'il désignait.

Tableau 5: classement de douze occupations selon le statut social souhaité, le statut social réel et le revenu.

| <u>Occupations</u> | <u>Statut social souhaité</u> | <u>Statut social réel</u> | <u>Revenu</u> | <u>Différence entre s.s. réel + souhaité</u> |
|-------------------------|-------------------------------|---------------------------|---------------|--|
| agent d'assurances | 8.29 | 6.99 | 5.89 | -1.3 |
| bibliothécaire | 4.57 | 7.97 | 8.83 | 3.4 |
| chauffeur d'autobus | 9.65 | 10.08 | 11.51 | 0.43 |
| député | 3.18 | 2.23 | 2.35 | -0.95 |
| électricien | 8.78 | 8.91 | 6.52 | 0.13 |
| instituteur | 4.92 | 6.22 | 7.72 | 1.3 |
| journaliste | 6.04 | 5.84 | 7.43 | -0.2 |
| médecin | 2.27 | 1.71 | 1.23 | -0.56 |
| policier | 7.61 | 7.50 | 6.37 | -0.11 |
| professeur d'Université | 2.54 | 3.45 | 4.22 | 0.91 |
| serveuse | 10.70 | 11.69 | 11.66 | 0.99 |
| sociologue | 4.57 | 4.87 | 5.89 | 0.3 |

Tableau 6: classement de douze occupations selon le statut social souhaité, le statut social réel et le revenu.

| <u>Statut social souhaité</u> | | <u>Statut social réel</u> | | <u>Revenu</u> | |
|-------------------------------|-------|---------------------------|-------|---------------------|-------|
| médecin | 2.27 | médecin | 1.71 | médecin | 1.23 |
| prof. d'Université | 2.54 | député | 2.23 | député | 2.35 |
| député | 3.18 | prof. d'Université | 3.45 | prof. d'Université | 4.22 |
| bibliothécaire | 4.57 | sociologue | 4.87 | sociologue | 5.89 |
| sociologue | 4.57 | journaliste | 5.84 | agent d'assurances | 5.89 |
| instituteur | 4.92 | instituteur | 6.22 | policier | 6.37 |
| journaliste | 6.04 | agent d'assurances | 6.99 | électricien | 6.52 |
| policier | 7.61 | policier | 7.50 | journaliste | 7.43 |
| agent d'assurances | 8.29 | bibliothécaire | 7.97 | instituteur | 7.72 |
| électricien | 8.78 | électricien | 8.91 | bibliothécaire | 8.83 |
| chauffeur d'autobus | 9.65 | chauffeur d'autobus | 10.08 | chauffeur d'autobus | 11.51 |
| serveuse | 10.70 | serveuse | 11.69 | serveuse | 11.66 |

Les tableaux 5 et 6 sont fort révélateurs. Ils démontrent que le bibliothécaire estime avoir droit à une 4e place dans l'échelle de statut social et il croit qu'on lui accorde la neuvième. Bien pire, il estime que son revenu le classe dixième sur douze.

Cette révélation indique clairement qu'il y a un malaise. De nombreux commentaires (en fin de questionnaire) vont d'ailleurs dans ce sens: travaillons à renforcer notre statut professionnel. Il est possible, du reste, que ce soit cette lutte pour la reconnaissance du statut qui empêche de nombreux bibliothécaires de donner leur appui à l'idée d'un syndicat provincial des bibliothécaires. Il y a une opposition traditionnelle entre la syndicalisation et la professionnalisation. Cette opposition a de moins en moins de fondements, mais elle est séculaire.

Nous avons cherché à savoir qui, parmi des bibliothécaires ressentaient particulièrement ce décalage entre les attentes et le vécu, en termes de statut social.

Tableau 7: classement du bibliothécaire dans le statut social réel selon le type de bibliothèque

| | RANG | |
|-----------------------------|------|-------------------------|
| scolaire gouvernementale | 8.22 | (sur 12 occupations) |
| | 8.22 | |
| collégial spécialisé | 8.04 | |
| | 8.04 | |
| universitaire | 7.70 | |
| publique | 7.63 | |

Il ressort du tableau 7 qu'il n'y a pas de différence importante dans l'appréciation de son statut social réel, due au type de bibliothèque-employeur.

Tableau 8: auto-classement des bibliothécaires dans l'échelle du statut social réel, selon le sexe.

| | RANG (sur 12 occupations) |
|--------|------------------------------|
| Hommes | 8.34 |
| Femmes | 7.37 |

Il ressort du tableau 8 que les femmes accordent au statut social réel de bibliothécaires un rang légèrement plus élevé que ne le font les hommes.

Tableau 9: auto-classement des bibliothécaires dans l'échelle du statut social réel, selon l'âge.

| PAR ORDRE D'AGE | RANG | AGE | ORDRE DE RANG |
|--------------------|------|-------------|------------------|
| 25 et moins | 8.5 | 25 et moins | 8.5 |
| 26-30 | 8.18 | 46-50 | 8.26 |
| 31-35 | 8.22 | 31-35 | 8.22 |
| 36-40 | 8.13 | 26-30 | 8.18 |
| 41-45 | 8.05 | 36-40 | 8.13 |
| 46-50 | 8.26 | 41-45 | 8.05 |
| 51-55 | 7.55 | 51-55 | 7.55 |
| 56-60 | 7.53 | 56-60 | 7.53 |
| 61 et plus | 7.07 | 61 et plus | 7.07 |

Le tableau 9 est formel: plus le bibliothécaire est jeune, moins il croit qu'on lui reconnaît sa juste place dans l'échelle des statuts sociaux. Moins il est jeune, au contraire, plus il se croit apprécié. Il est à noter que tous les bibliothécaires, quel que soit leur âge, s'estiment sous-traités; mais le phénomène s'atténue avec l'âge.

Tableau 10: auto-classement des bibliothécaires dans l'échelle du statut social réel, selon l'instruction.

| PAR ORDRE DE SCOLARITE | RANG | SCOLARITE | ORDRE DE RANG |
|------------------------------|------|------------|------------------|
| 15 ans | 7.27 | 22 et plus | 8.5 |
| 16 ans | 8.18 | 16 ans | 8.18 |
| 17 ans | 8.14 | 17 ans | 8.14 |
| 18 ans | 8.04 | 18 ans | 8.04 |
| 19 ans | 7.83 | 20 ans | 8.04 |
| 20 ans | 8.04 | 19 ans | 7.83 |
| 21 ans | 7.83 | 21 ans | 7.83 |
| 22 et plus | 8.5 | 15 ans | 7.27 |

* Il faut prendre garde de ne pas confondre frustration et attente non-remplie. Il se peut que tout en estimant avoir droit à un meilleur rang, les bibliothécaires attachent peu d'importance à ce rang.

Le tableau 10 démontre que ce sont les plus instruits qui se sentent les moins appréciés et les moins instruits qui s'estiment les mieux cotés. Cependant cela ne constitue qu'une curiosité, il n'y a pas de corrélation claire entre la scolarité et le statut social estimé, dans ce tableau.

Pour clore ce chapitre sur le sentiment d'aliénation, disons qu'il y a unanimité chez tous les répondants pour affirmer que la place faite aux bibliothécaires est bien en-deça de ce qu'elle devrait être et que ce sont surtout les jeunes qui perçoivent cette inéquation. Cependant rien ne nous dit que ce décalage constitue un véritable problème pour les bibliothécaires. Au contraire, certains commentaires donnent à penser que les bibliothécaires sont "au-dessus" de ces attributions de statut.

CONCLUSIONS GÉNÉRALES

Mises à part les informations factuelles sur les salaires et le taux de syndicalisation des bibliothécaires, cette enquête aura révélé deux choses importantes:

- l'idée d'un syndicat provincial des bibliothécaires est bien accueillie
- et les salaires actuels sont jugés plutôt satisfaisants. (compte tenu du faible écart (10%) entre le salaire actuel et le salaire désiré.)

Le dépouillement et l'étude des réponses recueillies laissent croire que la population des bibliothécaires n'a pas de problèmes profonds mais cherche, de façon très saine, à s'affirmer et à définir son territoire.

Elle semble très énergique. Il est en effet surprenant de constater qu'à peu près une personne sur deux participe soit aux comités de la Corporation, soit aux activités concernant la collectivité des bibliothécaires. Sa disponibilité à l'endroit du syndicalisme est surprenante, pour des gens réunis en corporation. D'autre part, on a traité les questions sur le statut social avec un certain détachement (une certaine hauteur). Bravo! c'est ça la santé.

Ce questionnaire ne visait pas à recenser tous les problèmes des bibliothécaires, mais bien à nous renseigner sur la situation salariale et syndicale. Les renseignements recueillis sur ces sujets sont très clairs et le climat semble à la "satisfaction active".

annexe

Situation syndicale des bibliothécaires

QUESTIONNAIRE

- 1- Etes-vous syndiqué? Oui Non

SI VOUS N'ÊTES PAS SYNDIQUÉ, PASSEZ À LA QUESTION 11

- 2- A quel syndicat appartenez-vous? _____

- 3- A quelle centrale ce syndicat est-il affilié?

- CSN CEQ Autre _____
 FTQ CSD Ne sais pas

- 4- Quelle est l'unité de regroupement de votre syndicat?

A) PAR OCCUPATION B) PAR EMPLOYEUR

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> bibliothécaires | <input type="checkbox"/> fonction publique |
| <input type="checkbox"/> employés prof. | <input type="checkbox"/> cégep |
| <input type="checkbox"/> employés de soutien | <input type="checkbox"/> université |
| <input type="checkbox"/> professeurs | <input type="checkbox"/> école primaire ou secondaire |
| <input type="checkbox"/> autre (spécifiez) _____ | <input type="checkbox"/> entreprise privée |
| | <input type="checkbox"/> autre (spécifiez) _____ |

- 5- A combien s'élève votre cotisation syndicale annuelle? \$ _____

- 6- Assistez-vous régulièrement aux assemblées de votre syndicat? Oui Non

- 7- Quand votre syndicat a-t-il tenu sa dernière assemblée? _____

- 8- Occupez-vous une fonction au sein de votre syndicat? Oui Non

Si oui, laquelle? _____

- 9- Connaissant les catégories de personnel que regroupe votre syndicat, croyez-vous qu'il est du ressort du syndicat dont vous êtes présentement membre de:

- | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|
| | Oui | Non |
| - négocier la sécurité d'emploi | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - négocier votre salaire | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - négocier les avantages sociaux rattachés à votre poste | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - défendre vos griefs | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - valoriser votre fonction | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - autre (spécifiez) _____ | | |

10- Etes-vous satisfait de votre syndicat?

- insatisfait
 satisfait
 très satisfait

11- Souhaiteriez-vous faire partie d'un éventuel syndicat provincial des bibliothécaires?

Oui Non

12- Au Québec, à l'heure actuelle, comment ordonnez-vous les douze occupations suivantes:

- | | | |
|--|--|---|
| A) en fonction du statut social qui devrait être accordé à chacune d'entre elles | B) en fonction du statut social dont jouissent effectivement ces occupations | C) en fonction du revenu attaché à chacune de ces occupations |
|--|--|---|

- | A
RANG | B
RANG | C
RANG |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> agent d'assurances | <input type="checkbox"/> agent d'assurances | <input type="checkbox"/> agent d'assurances |
| <input type="checkbox"/> bibliothécaire | <input type="checkbox"/> bibliothécaire | <input type="checkbox"/> bibliothécaire |
| <input type="checkbox"/> chauffeur d'autobus | <input type="checkbox"/> chauffeur d'autobus | <input type="checkbox"/> chauffeur d'autobus |
| <input type="checkbox"/> député | <input type="checkbox"/> député | <input type="checkbox"/> député |
| <input type="checkbox"/> électricien | <input type="checkbox"/> électricien | <input type="checkbox"/> électricien |
| <input type="checkbox"/> instituteur | <input type="checkbox"/> instituteur | <input type="checkbox"/> instituteur |
| <input type="checkbox"/> journaliste | <input type="checkbox"/> journaliste | <input type="checkbox"/> journaliste |
| <input type="checkbox"/> médecin | <input type="checkbox"/> médecin | <input type="checkbox"/> médecin |
| <input type="checkbox"/> policier | <input type="checkbox"/> policier | <input type="checkbox"/> policier |

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> professeur à l'Université | <input type="checkbox"/> professeur à l'Université | <input type="checkbox"/> professeur à l'Université |
| <input type="checkbox"/> serveuse de restaurant | <input type="checkbox"/> serveuse de restaurant | <input type="checkbox"/> serveuse de restaurant |
| <input type="checkbox"/> sociologue | <input type="checkbox"/> sociologue | <input type="checkbox"/> sociologue |
| <input type="checkbox"/> (numéroter de 1 à 12) | <input type="checkbox"/> (numéroter de 1 à 12) | <input type="checkbox"/> (numéroter de 1 à 12) |

13- Votre traitement à titre de bibliothécaire vous paraît-il

- insuffisant
 satisfaisant
 très satisfaisant

14- En 1974, quel a été votre salaire brut, en incluant les montants forfaitaires s'il y a lieu, mais sans compter les primes d'éloignement et les comptes de dépenses? (Cette question sera traitée dans la plus grande confidentialité)

\$ _____

15- Comment ce traitement a-t-il été établi?

- négociations personnelles
 normes de l'employeur
 conventions collectives
 autre (spécifiez) _____

16- S'il s'agit d'une convention collective, avez-vous participé ou tenté de participer aux négociations concernant votre salaire à titre de bibliothécaire?
 Oui Non

17- Pour vous, présentement, quel salaire annuel vous semblerait équitable?
 \$ _____

18- Quel devrait être d'après vous le salaire de départ d'un bibliothécaire détenteur d'une maîtrise en bibliothéconomie mais sans expérience de travail?
 \$ _____

19- Depuis combien d'années êtes-vous membre de la Corporation? _____

20- Est-ce votre employeur qui défraie le coût de votre cotisation à la Corporation? Oui Non

- 21- Avez-vous assisté au dernier Congrès de la Corporation? Oui Non
- 22- Etes-vous membre présentement d'un comité de la Corporation? Oui Non
- 23- Avez-vous déjà été membre d'un comité de la Corporation? Oui Non
- 24- Dans quelle ville travaillez-vous? _____
- 25- Etes-vous à l'emploi d'une bibliothèque? Oui Non

Si oui, s'agit-il d'une bibliothèque:

- scolaire publique
 collégiale gouvernementale
 universitaire spécialisée
 autre (spécifiez) _____

- 26- Dans l'exercice de vos fonctions, de combien d'employés êtes-vous responsable? (S'il y a lieu)

- 27- A titre de bibliothécaire professionnel,
 a) combien d'années d'expérience avez-vous? _____
 b) Votre employeur vous reconnaît-il toutes ces années? Oui Non
- 28- Combien d'années de scolarité avez-vous complétées? _____
- 29- Année de la naissance: _____
- 30- Sexe M F
- 31- Avez-vous des commentaires à formuler?

INFORMATIVE AND STIMULATING CONFERENCE

Nancy LECLERC

Librarian
 William M. Mercer Ltd.
 Montreal

For some years, I have had some grave misgivings about the activities of the Corporation which have vacillated between sound feelings of relief over their critical study of Québec school librarians' plight and dwindling hopes of programmes that never come to pass. But those days appear to be behind, for the caterpillar has now become a butterfly. This year's conference attests to this fact.

The first workshop on Saturday afternoon featured a presentation of a code of ethics and standards of professional conduct. These were tabled for discussion. These documents are up-to-date and much more detailed than the old ALA code of ethics, but they still contain flaws. They lack a set of definitions and they fail to be bilingual. They also contain several glaringly nebulous statements, e.g. "le bibliothécaire professionnel respecte le secret professionnel". But despite these flaws, the documents are sound and go a long way towards contributing to solidifying librarianship as a profession in Québec.

The second afternoon workshop dealt with the results of a questionnaire sent to members on unionization of Québec librarians. The results are to be published in the next issue of *Argus*. The panel discussion was stimulating, but audience reaction deteriorated at times to the level of a recounting of personal work frustrations rather than truly constructive proposals.

The Sunday morning workshop entitled Programme for the Year reflected how truly solid the Corporation has become. The most impressive speech of the week-end was that given by the outgoing president, Mr. Pierre Guilmette, who detailed the work of the Corporation during the last eighteen months.

In short, this year's conference was informative, stimulating and indicated clearly that the years of hard work by an able group of people have begun to come to fruition and will continue to go forward.

Tiré de *The Bulletin* (Special Library Association - Montreal Chapter) 41, (7 juillet 1975), p.10-12.

Aspects de la syndicalisation chez les bibliothécaires du Québec

Jean-Pierre BIRON
Bibliothécaire de référence
U.Q.A.T.R.

1- Idee générale

Les différents contacts faits auprès de bibliothécaires de divers milieux me permettent de penser que les bibliothécaires se sentent bien à l'intérieur de leurs syndicats et que dans la mesure où ils y travaillent, ils obtiennent des résultats.

Les centrales syndicales sont très heureuses d'accueillir les bibliothécaires dans leurs rangs et surtout à des postes de direction dans diverses unités. C'est l'occasion pour elles de les connaître vraiment et de pouvoir ainsi appuyer leurs demandes. M. Rodrigue de la C.S.N. me disait: "Il y a un an seulement qu'on entend parler d'eux et l'on est très heureux que l'un d'eux soit dans la direction du syndicat des professionnels de la Fonction publique".

Il y a peut-être exception pour les bibliothécaires du milieu scolaire, dans l'APNEQ, où la lutte est plus difficile étant donné le conflit d'intérêt à l'intérieur même de la centrale (C.E.Q.) qui défend à la fois les professeurs et les bibliothécaires. On a tendance à recycler les professeurs à la bibliothèque sans leur faire obtenir les diplômes requis.

2- Travail qui se fait

Au niveau Fonction publique

Suite au rapport présenté par Mme Odette Blouin-Cliche et M. Guy Dionne à leur syndicat et à la Commission de la Fonction publique tout semble indiquer que la situation est en bonne voie. (Cf. texte de Guy Dionne)

Au niveau Cégep

Grâce aux efforts de l'ASTED et de la Corporation, le Ministère de l'Education a reclassifié les directeurs de bibliothèques de C3 à C2.

A partir du 16 octobre 1973, le Ministère de l'Education accordait aux bibliothécaires de Cégep et du milieu scolaire l'accès à la classe 1 et l'avancement accéléré d'échelons.

Au niveau hospitalier

Une étude sur le personnel et le matériel des bibliothèques en milieu hospitalier est actuellement menée par Pierrette Galarneau et une équipe de travail. Les données recueillies sont compilées au Centre de calcul de l'Université de Montréal.

3- Structure de participation syndicale

Il m'a été impossible d'obtenir un schéma de structure de participation des centrales syndicales. En général, il y a des unités locales divisées en secteurs où travaillent les divers corps de syndiqués et où les premières demandes se font avant de monter à l'unité locale et provinciale. C'est à ces divers niveaux que les bibliothécaires doivent se faire élire afin de travailler en connaissance de cause et de faire accepter leurs demandes.

4- Négociations pour 1975

La majorité des bibliothécaires travaillant dans les secteurs publics et para-publics seront en négociations cette année. Cette négociation se fera en front commun C.S.N./C.E.Q./F.T.Q. Aucune centrale ne peut promettre que les bibliothécaires auront ce qu'ils demandent; c'est la négociation du front commun qui règlera le tout. Ce qui est important et intéressant, c'est qu'au moment du partage de l'enveloppe salariale accordée par le gouvernement, il y aura des bibliothécaires au comité de négociation (pour les professionnels de la Fonction publique) pour faire valoir les droits des bibliothécaires selon ce qui aura été accepté comme statut du bibliothécaire.

TABLEAU DES AFFILIATIONS

| | <u>C.S.N.</u> | <u>APNEQ (C.E.Q.)</u> | <u>F.T.Q.</u> | <u>Indépendant</u> |
|--------------------|---------------|-----------------------|---------------|--------------------|
| Elémentaire | | X | | |
| Secondaire | | X | | |
| Cégep | (20) X | (S.P.S.E.Q.) X (10) | | X |
| Université | X | | X | X |
| Public (Municipal) | X | | | |
| Fonction publique | X | | | |
| Hôpitaux | X | | | |

SYNDIQUES AVEC

| | <u>Professionnels</u> | <u>Soutien</u> |
|--------------------|-----------------------|----------------|
| Elémentaire | X | |
| Secondaire | X | |
| Cégep | X | |
| Université | X | X |
| Public (Municipal) | | X |
| Fonction publique | X | |
| Hôpitaux | X | |

N.B. Dans chacun de ces syndicats il y a un ou plusieurs bibliothécaires qui ont des fonctions de présidence ou de membre de divers comités, dont le comité de négociation.

PROBLEMES ACTUELS DES BIBLIOTHECAIRES

| | <u>Attributions</u> | <u>Formation universitaire</u> | <u>Exclusivité des fonctions</u> | <u>Salaire</u> | <u>Divers</u> |
|--------------------------|--|---|---|--|---|
| <u>Fonction publique</u> | Appliquer les techniques au lieu d'élaborer et d'appliquer des programmes. | Pratiquement on ne voit pas la formation universitaire des bibliothécaires. | Il y a beaucoup de gens qui sont considérés comme bibliothécaires sans formation requise. | 18 échelons Les moins payés des professionnels. | |
| <u>Cégep</u> | idem | idem | idem + Le ministère et la Fédération des Cégeps entend recycler les professeurs à la bibliothèque, ainsi qu'à d'autres postes professionnels. | idem | |
| <u>Hospitalier</u> | idem | idem | On affecte à un poste de bibliothécaire n'importe qui ayant un 1 ^o cycle universitaire | idem | |
| <u>Municipal</u> | idem | idem | Fonctions mal définies | Salaires inférieurs pour les femmes | Pas de perfectionnement Pas de congé ni frais de congrès |
| <u>Scolaire</u> | idem | idem | Conflit d'intérêt entre la C.E.Q. et APNEQ (C.E.Q.) qui défend à la fois les professeurs et les bibliothécaires. Ils trouvent à la bibliothèque un bon endroit pour maintenir la permanence des professeurs. Lutte avec les gens de l'Audio-Visuel qui aimeraient diriger les bibliothèques-audio-vidéothèques. | idem | |
| <u>Universitaire</u> | idem | idem | Le S.C.F.P. voudrait un décloisonnement qui permettrait à n'importe qui d'être bibliothécaire sans la formation universitaire requise. En autant qu'il accomplit une tâche de bibliothécaire. | 14 échelons pas droit à la classe 1 | |

Présence et rôle des bibliothécaires au sein du S.P.G.Q.

Guy DIONNE

Bibliographe

Bibliothèque nationale du Québec

La brève histoire du S.P.G.Q. se confond avec celle du syndicalisme dans la fonction publique québécoise. En effet, le Syndicat interprofessionnel de la Fonction publique du Québec, qui regroupait les diplômés universitaires en général, s'unit avec quatre syndicats regroupant les ingénieurs, les ingénieurs forestiers, les arpenteurs-géomètres et les agronomes respectivement pour former en 1966 un Conseil syndical qui devait donner ensuite naissance au S.P.G.Q. en 1968. Nous étudierons les relations des bibliothécaires avec ce syndicat en dégagant quatre périodes qui correspondent aux trois conventions collectives déjà signées et à celle dont nous entreprenons la négociation en juillet 1975.

1. Convention collective 1966-1968

En 1966, les bibliothécaires formaient un corps de fonctionnaires au sein de la Fonction publique et comme leur formation universitaire était soit inexistante, soit méconnue, il n'était pas question de les inclure dans le Syndicat interprofessionnel. Un groupe de bibliothécaires décida qu'il était temps de faire reconnaître cette formation universitaire et le caractère professionnel de leurs tâches d'abord auprès des dirigeants du syndicat et ensuite, au moyen de la négociation, par la commission de la Fonction publique et le gouvernement.

Cette victoire fut acquise en août 1966 lors de la signature de la convention au terme d'une dure négociation et de treize semaines de grève. Cependant, au début de 1967, la commission de la Fonction publique édicta un "règlement concernant le statut particulier des bibliothécaires" (corps 112) qui fut entériné par l'arrêté en conseil 1104 du 21 avril 1967. Ce règlement fixait à 16 années la scolarité exigée et énumérait une liste d'attributions caractéristiques à ce corps d'emploi. La procédure d'intégration donna lieu à la déclassification d'un grand nombre de bibliothécaires qui selon la Commission, ne possédaient pas la scolarité exigée et et ne remplissaient pas des tâches professionnelles. À ce stade, le syndicat ne pouvait que faire des recommandations car la Commission possède la juridiction

exclusive sur le processus de sélection et de classification dans la Fonction publique. De plus, l'absence d'une corporation pour appuyer les bibliothécaires dans leurs revendications auprès de la Commission et du gouvernement n'a pu que nuire à la profession. L'échelle de rémunération était fixée rétroactivement au 1er janvier 1967 et variait de \$5,700. au premier échelon de la classe III à \$9,500. au 2e échelon de la classe I. À titre de comparaison, l'échelle des agents d'information qui exigeait une formation équivalente s'étendait de \$5,900. au début à \$12,500. au sixième échelon de la classe I.

2. Convention collective 1968-1971

Dans le projet de convention 1968-1971, les professionnels étaient regroupés en six catégories selon les années de scolarité normalisée, c'est-à-dire, 13 années pour le B.A. et le D.E.C. et ensuite la formation universitaire. Les bibliothécaires auraient donc obtenu la même échelle que les agents culturels, les agents d'information et les traducteurs. Le gouvernement ignore ces revendications, mais améliora l'échelle de traitement qui atteignait en août 1969, \$6,810. au départ et \$11,470. au 4e échelon de la classe I. Ce résultat peu impressionnant est sûrement imputable en grande partie au peu d'implication des bibliothécaires dans des affaires syndicales. Notre présence y aurait été très utile, ne fut-ce que pour persuader les autres professionnels que nous n'étions pas des commis et des techniciens.

3. Convention collective 1972-1975

C'est la tâche que se donnèrent quelques bibliothécaires lors de l'élaboration du projet de convention 1971-..... à la fin de 1970 et au début de 1971. Ils organisèrent une rencontre des bibliothécaires de la région de Montréal avec le président du syndicat, Jean-Paul Brassard, qui était entré en contact, à notre suggestion, avec la Corporation et l'A.C.B.L.F. Il nous assura que le projet syndical, qui comportait trois échelles de traitement correspondant à 16, 17 ou 18 années de scolarité tenait compte de nos revendications. Malheureusement, les négociations s'éternisèrent et M. Brassard, qui quittait le gouvernement, fut remplacé par Lionel Venditti avec qui nous ne pûmes établir les mêmes relations. L'entente générale du 15 octobre 1972 entre le gouvernement et le Front commun du secteur public et parapublic ne régla cependant pas la convention du S.P.G.Q. qui ne fut signée que le 16 juin 1973 par le nouveau président Jacques Doré élu en décembre 1972.

Notre sort fut quelque peu amélioré au niveau des salaires, mais l'effet de la normalisation entraîné par notre participation au Front commun fut l'inverse de nos attentes puisque l'échelle de la Fonction publique fut étendue aux Cégeps et aux hôpitaux. Tout ce que Jacques Doré put obtenir fut une promesse de réétudier le problème des bibliothécaires après la signature de la convention. L'échelle de traitement atteignait un minimum de \$8,578. en 1974 et un maximum de \$14,500., alors que les agents culturels touchaient un minimum de \$8,696. et un maximum de \$18,189.

Après quelques démarches préliminaires auprès de la Direction générale des relations du travail, le syndicat décida de former un Comité des bibliothécaires composé du président, du vice-président Jean Côté, de madame Odette Blouin-Cliche et de l'auteur. Nous avons élaboré un questionnaire afin d'évaluer la scolarité et l'expérience des bibliothécaires en vue de préparer d'autres rencontres avec la D.G.R.T. Entretemps, après mon élection au Conseil d'administration du syndicat, j'ai fait adopter une résolution qui engageait officiellement le syndicat à trouver une solution au problème des bibliothécaires. En juin 1974, lors de deux réunions tenues à Montréal et à Québec, les bibliothécaires indiquèrent par un vote fortement majoritaire qu'ils étaient prêts à demander la disparition du corps 112 si son existence devait les maintenir dans une situation inférieure.

Par la suite, à l'automne 1974, le président dénonçait l'injustice du statut réservé aux bibliothécaires auprès du président de la CFP et réclamait soit l'abolition du corps 112 soit sa revalorisation tant au point de vue des attributions qu'à celui du traitement. Il y réclamait aussi la reconnaissance de la maîtrise en bibliothéconomie par l'attribution de l'échelon 2 de la classe II dès l'entrée en fonction. En octobre, la Commission leur accordait rétroactivement l'échelon 3 de la classe III et indiquait son intention de réviser la classification des bibliothécaires.

Finalement, ce n'est qu'en janvier 1975 que le Comité des bibliothécaires put rencontrer des représentants de la DGRT et de la CFP. Il y eut présentation et explication d'un texte intitulé: Traitement injuste réservé aux bibliothécaires de la Fonction publique du Québec, qui se voulait le pendant du rapport conjoint préparé par la Corporation et l'Astec au sujet des bibliothécaires de Cégeps. Jusqu'à présent, les seuls résultats obtenus à la suite de cette rencontre furent une enquête entreprise par la CFP auprès des gestionnaires sur les

attributions et les tâches des bibliothécaires dans divers ministères.

4. Convention collective 1975-....

Le projet syndical déposé le 30 avril reprend sensiblement les mêmes revendications qu'en 1971 au niveau du regroupement des échelles de traitement. Cependant, par suite d'une réforme des structures du syndicat, et d'une conscience plus aiguë de leur problème, une dizaine de bibliothécaires sont devenus délégués et peuvent ainsi exercer des pressions auprès de toutes nos instances.

A la suite de mon élection comme représentant au Conseil syndical et au Comité de négociation, je suis maintenant en mesure de faire valoir nos revendications à la table sectorielle des professionnels de même qu'aux divers organismes de coordination des négociations à l'intérieur de la Fédération des professionnels salariés et des cadres du Québec et de la C.S.N. La reconstitution du Front commun nous permettrait de bénéficier de l'appui des professionnels non enseignants affiliés à la C.E.Q. et des professionnels du secteur des affaires sociales.

La sixième assemblée générale de la CBPQ/CPLQ, miroir de la réalité?

Georges-A. CHARTRAND

Attention!... un de ces matins, tu vas te réveiller mort! (1)

Avis est par les présentes donné que la sixième Assemblée générale annuelle de la CBPQ/CPLQ a eu lieu.

1 Cet exergue est d'un philosophe inconnu qui croyait autant en la vie qu'en la mort.

Ce qu'il en fallait du courage pour aller s'enfermer, les 24 et 25 mai 1975, dans une salle sans fenêtres - spécialité des hôtels modernes. Quelque cent personnes ont eu ce courage... elles enviaient d'ailleurs les six cents autres qui n'étaient pas là! (2)

Cette sixième Assemblée générale de notre Corporation aura-t-elle été celle des étudiants (3), celle de Gilbert (4) ou celle de Pierre (5)? Il faudra au moins 25 ans avant que l'HISTOIRE ne se prononce.

La première partie de l'Assemblée générale - la vraie - s'est déroulée dans un calme relatif. Si quelque loustic avait glissé dans un rapport qu'il demandait le retrait du bill privé 175, sa demande aurait peut-être été exaucée! Et hop! on en est à la première pause-café. Le tout avait commencé avec trois quarts d'heure de retard et s'est terminé quinze minutes avant l'heure prévue! N'est-ce pas qu'on a tort de ne pas faire confiance aux organisateurs des assemblées générales et congrès?

Premier et dernier suspense... l'élection d'un président. Il a fallu pas moins de cinq tours de scrutin avant d'élire le président de la Corporation... de quoi faire frémir toutes les autorités en place (c'est un pléonasme, je le sais). Imaginez-vous par quelles transes passeraient les Jean, les Robert et les Pierre (6) s'il fallait cinq tours de scrutin pour les élire? Ah! Démocratie...

L'atelier sur les Code et normes de conduite professionnelle nous a prouvé deux choses: les étudiants sont vivants et présents et, d'autre part, nous n'avons cure d'un code de conduite professionnelle. Ce qu'il nous faut n'est rien moins qu'un code de déontologie. Allons!

-
- (2) 134 inscriptions sur 728 membres. Même si une enquête auprès d'autres corporations indique que ce chiffre se situe dans la moyenne des assistances aux assemblées générales, je persiste à le trouver bas. Où étaient les 600 autres? Est-ce un miroir de la réalité? Ajoutons à ces 134 inscriptions un certain nombre d'étudiants qui ont manifesté leur présence d'une façon particulièrement dynamique. Heureuse compensation à ce que je qualifierais d'absence intellectuelle du plus grand nombre de participants.
- (3) De l'École de bibliothéconomie de l'Université de Montréal, bien entendu.
- (4) Lefebvre, cela va de soi.
- (5) Guilmette, évidemment.
- (6) Elliott-Trudeau, celui-là.

il faut se tenir debout et bien faire les choses! Tout cela manque un peu de logique. Alors, il nous faudra une assemblée générale spéciale pour savoir s'il nous faut un code de logique déontique ou de déontique logique. Quant à l'éthique... pas question! Déontologie ou rien.

Si vous ne savez pas ce qu'est le syndicalisme, vous ne le sauriez pas davantage après le panel (7) sur le sujet... et si vous le saviez, vous n'en sauriez pas plus - et je suis certain que Daniel Reicher est de mon avis! Mais ce que vous sauriez, c'est l'art de s'emparer d'un micro et de ne le lâcher pas! Il y a toujours quelque chose à apprendre. Rendons cependant justice au conférencier. Il faut prendre connaissance de son texte qui est très étoffé et documenté. Mais on n'entendait pas sa voix dans la salle. Déficience technique.

S'il m'était permis de faire de la publicité gratuite, je remercierais Équipement Biblio-Québec et Nicholas Hoare Ltd. de la magnifique réception que ces deux firmes ont offerte samedi, à l'heure du cocktail. Robert Stein est des nôtres depuis trop longtemps avec sa générosité coutumière pour ne pas souligner sa présence.

Dimanche le 25 mai 1975. Quelle journée!

Je me suis toujours demandé pourquoi et comment un président sortant pouvait exposer un "plan annuel de travail". Je me le demande encore d'ailleurs... Toujours est-il qu'il s'agit d'un plan en huit points que je n'ose commenter avant que le nouveau président n'en parle. Comme j'ai entendu son discours inaugural et qu'il a à peine effleuré le sujet, je me tais.

La deuxième partie de l'Assemblée générale n'a pas commencé à 13 heures mais à 13h45. Je me souviens et vous saurez bientôt pourquoi je m'en souviens. Un moment - bien court - on a craint pour le quorum. Mais quand le quorum fut constaté, c'est alors qu'a commencé le deuxième cours - magistral celui-là -

(7) Ce mot me rappelle toujours une camionnette!

sur l'art de s'emparer d'un micro... Ce fut le discours - fleuve du président sortant! Après ce discours de 110 minutes, personne, dans la salle, ne doutait plus que la présidence d'un organisme professionnel est épuisante! Cet exposé rétrospectivo-prospective-autobiographique a été "fort" goûté d'un auditoire qui diminuait périodiquement pour se reformer tout aussi périodiquement plein d'espoir d'en voir la fin. Tout ça pour réfuter Péguy qui a écrit, au sujet de l'espérance qu'elle était la vertu la moins connue, donc la moins pratiquée. Soyons franc! Péguy ne connaissait pas les mordus du corporatisme! Se rappelant que la Corporation est bilingue, le président sortant a même poussé la décence jusqu'à employer quelques termes anglais comme "background", "short cuts" et quelques autres, juste ce qu'il fallait pour désespérer les collègues anglophones et indisposer les collègues francophones. Personne ne saura jamais si les applaudissements de la fin s'adressaient à la fin d'une présidence ou à la fin d'un discours. Il faudrait un sondage!

Jamais je n'ai été témoin, lors d'une assemblée générale, d'une joie collective aussi intense quand s'est amenée la période de la présentation des résolutions! Il y en eut cinq:

- sur notre inclusion dans le Code des professions;
- sur l'étude de notre statut juridique actuel;
- sur l'appui de la CBPQ/CPLQ à l'action syndicale des bibliothécaires;
- sur des sections régionales;
- sur l'élargissement des cadres de la CBPQ/CPLQ.

Le dessert: le discours du nouveau président, Jacques Panneton. Cet homme est truffé de qualités. Celle que j'ai admirée le plus, c'est son art d'écrire et de dire des textes denses, concis et précis. Ce que cette qualité, cher Président, fut appréciée! La première phrase de votre discours n'apparaît pas dans votre texte écrit, mais je m'en souviens. La voici: "Chers amis, je comprends votre impatience!" Comme vous savez observer! Après la lecture de cet article, si l'on conclut que j'ai manqué de sérieux et de professionnalisme, qu'on me traduise devant le comité de discipline! Mais j'y pense... en vertu de quel code de d'éthique? De déontologie, veux-je dire... puisque nous n'avons même pas de code de conduite professionnelle! Comment se peut-ce?

La Foire internationale du livre de Montréal (FILM)



J. Z. Léon Patenaude



Signe officiel de la FILM (1975)

Madeleine BALCER
Alain PERRIER

Bibliothécaires
U. Q. A. T. R.

- Quel est le bilan de la Foire du livre de Montréal?

JZLP Il est encore trop tôt pour tracer le bilan de la Foire de 1975. Il faut attendre au moins 6 mois avant de pouvoir fournir des données sur l'importance des transactions effectuées.

- Est-ce que vous jugez que la Foire du livre de Montréal est une réussite?

JZLP La Foire du livre de Montréal est un succès plus grand que nous osions l'espérer pour une première année. Bien sûr, certaines corrections s'imposent, ce que nous ne manquerons pas d'apporter car nous nous remettons à la tâche, dès demain, pour monter la Foire de l'année prochaine qui se tiendra du 20 au 24 mai 1976 à la Place Bonaventure. Pour 1976, on prévoit déjà plus d'exposants tels la Pologne et les pays de l'Est. En ce qui concerne ces pays, il faut mentionner que la Foire de Varsovie s'est tenue à la même période que celle de Montréal, ce qui explique leur absence à la Place Bonaventure.

-
- Quelle est l'influence d'une telle foire sur le commerce et l'édition du livre au Québec?

JZLP Comme je l'ai dit précédemment, il est impossible pour le moment d'évaluer le montant des transactions. La Foire de Montréal est avant tout une foire commerciale, industrielle et professionnelle. On a donc voulu constituer un marché d'achat et de cession des droits comparable à celui qui se pratique à Francfort. Les éditeurs avaient à leur disposition un ordinateur qui contenait en mémoire tous les renseignements nécessaires à la négociation des droits entre maisons d'édition. Malheureusement, le tiers des éditeurs français et étrangers a été réticent à donner ces renseignements qu'ils jugeaient confidentiels.

Bref, concernant l'impact de la FILM sur l'édition au Québec, je peux vous affirmer que les éditeurs québécois ont brassé des affaires dont certaines transactions très importantes.

- Puisqu'à l'heure actuelle on ne peut parler d'influence, parlons en termes d'objectifs. Quels ont été les objectifs poursuivis en 1975?

JZLP Une de nos idées maîtresses, lors de la conception de la Foire de Montréal, était le rassemblement et une meilleure présentation du panorama canadien. C'était la première fois qu'une rencontre officielle de tous les éditeurs canadiens, tant du milieu anglophone que francophone, avait lieu. Selon moi, cette rencontre sans être un objectif en soi, est d'une importance capitale pour l'édition canadienne. Un autre apport d'intérêt canadien est que cette Foire a permis d'informer les éditeurs canadiens, qui constituent deux groupes linguistiques distincts, du programme de traduction subventionné par le Conseil des Arts du Canada.

On voulait aussi, grâce à une foire internationale du livre, que les professionnels québécois prennent connaissance de la production documentaire. Ce

but a été largement atteint puisqu'on compte environ 8.000 visiteurs professionnels à la Foire.

Un objectif majeur de la Foire de Montréal était d'ouvrir le marché nord-américain aux étrangers. La Foire a favorisé les contacts entre éditeurs étrangers et distributeurs québécois. Cet objectif sera poursuivi lors de la FILM de 1976 où l'accent portera sur une foire de distribution et de diffusion du livre. Ainsi Montréal pourrait devenir une plaque tournante du commerce du livre en Amérique du Nord.

Il ne faut pas le nier, le but premier qui a présidé à la réalisation de la Foire internationale du livre de Montréal de 1975 est— d'abord et surtout— le commerce, la vente et l'achat des droits. C'est une foire de droits qui a permis aux gens de se rencontrer pour éventuellement s'orienter vers la diffusion, la distribution et l'édition selon des procédés scientifiques.

- Quels sont les objectifs à long terme?

JZLP Parlons plutôt d'objectifs à moyen terme, i.e. trois ans environ. Je pense, tout particulièrement, à une foire de distribution et de diffusion du livre. Cette année ce ne fut qu'une amorce. Nous comptons bien faire de Montréal la première foire de distribution et de diffusion du livre au monde. Dans cette même optique, notre deuxième objectif est d'améliorer le réseau de distribution du livre dans tout le Québec. Il serait plus juste de parler ici de création d'un réseau de distribution car vous n'êtes pas sans savoir que le Québec est très mal chaussé de ce côté-là. Assurer aussi une meilleure distribution du livre canadien au Canada et à l'étranger. Il faut cesser de donner priorité aux livres étrangers. Tout ça n'est qu'une question de marketing.

Etant donné l'exiguïté du marché au Québec, les éditeurs québécois doivent apprendre la négociation

des droits. Ils doivent acheter à New York les droits de traduction en langue française, pas uniquement pour le Canada mais pour le monde entier. Une foire internationale est une excellente école d'édition et de commerce du livre. On se doit de former des gens compétents dans ce domaine. Il ne faut pas oublier que l'édition québécoise est très jeune. Elle subit actuellement une crise de croissance, c'est une industrie en pleine expansion qui doit tirer profit de ses contacts avec des gens hautement qualifiés.

- Quel est l'impact de la FILM sur le monde des bibliothèques?

JZLP Bien que ce ne soit pas une foire culturelle, on ne peut nier le rôle joué par la FILM sur le livre en tant qu'élément culturel. Pour le grand public, la Foire revêt l'aspect d'une semaine de la lecture. C'est donc le moyen idéal pour promouvoir le livre et les bibliothèques publiques. Pour les bibliothécaires, la Foire constitue l'occasion unique de prendre contact avec les autres professionnels du livre. C'est une rencontre entre producteurs (écrivains, éditeurs) et consommateurs (public, bibliothécaires). En raison de la politique du livre au Québec, ces échanges se font de moins en moins fréquemment. Une foire internationale permet aussi la publication d'instruments bibliographiques qui n'existeraient probablement pas autrement. J'avoue que cette année, la place accordée à l'audio-visuel a été trop modeste, de même en ce qui concerne la réimpression. L'absence des maisons de réimpression n'est pas le propre de la Foire de Montréal; à ma connaissance, elles n'ont jamais participé à une foire internationale du livre.

- Vous aviez engagé des étudiants en bibliothéconomie. Etes-vous satisfait de cette initiative?

JZLPC'était, en effet, la première fois qu'on engageait des étudiants en bibliothéconomie pour assurer la permanence aux kiosques. C'est ce qui a le mieux

fonctionné de la Foire. Le grand avantage de cette formule était leur connaissance du livre. Il était tout à fait inutile de leur donner un cours d'initiation sur le livre et l'édition. L'éditeur, libéré de la présence au kiosque, pouvait négocier avec d'autres éditeurs sans être constamment dérangé par des visiteurs. Et je crois que pour l'étudiant c'est une chance unique de parfaire ses connaissances sur l'édition et le commerce du livre.

- N'y a-t-il pas eu des éditeurs qui ont renvoyé des étudiants?

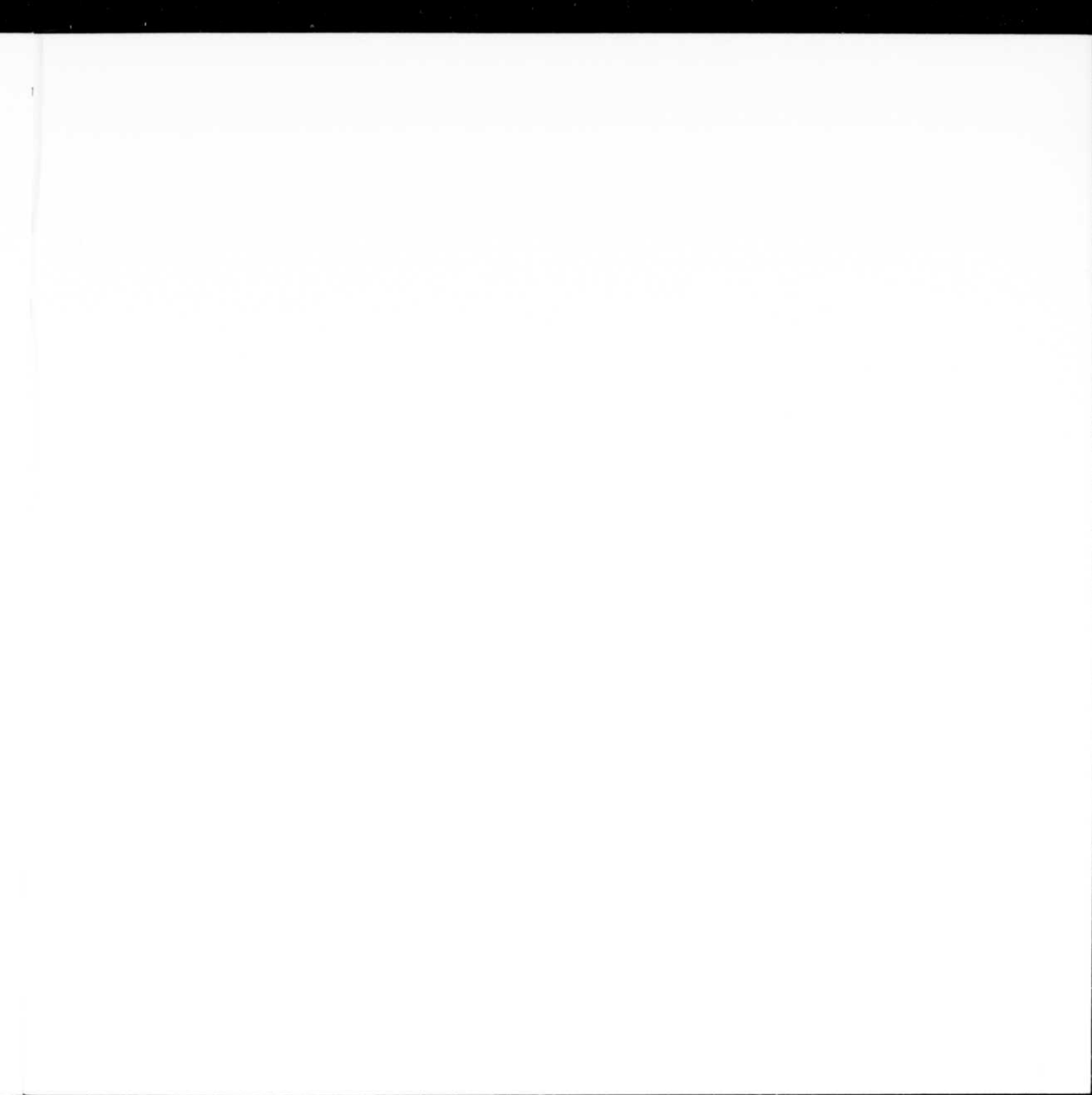
JZLPII y a eu certaines difficultés au début, mais la majorité des éditeurs a été emballée par cette nouvelle formule que nous comptons bien adopter définitivement. Un autre avantage de cette main-d'oeuvre était de permettre aux étudiants étrangers d'occuper leur kiosque national. Ils pouvaient ainsi répondre aux questions du public sur leur pays.

CONCLUSION

Ainsi s'achève notre entrevue fort intéressante avec J.Z. Léon Patenaude. La Foire internationale du livre de Montréal semble vouée à un succès grandissant, non seulement du côté des éditeurs mais aussi des bibliothécaires, libraires et du public. Comme le conclut si bien Paul Morelle du Monde:

*" Cette représentation et participation grandissantes des bibliothécaires et des libraires dans les manifestations de ce genre, constatées tant à Nice qu'à Montréal, de même que l'intérêt accru qu'y prend le grand public, sont parmi les phénomènes les plus intéressants de la mutation en cours, et un des plus sûrs facteurs d'optimisme. Ils témoignent que le livre sort de ses résidences privilégiées et prend de plus en plus place dans la vie publique."*¹

¹ Paul Morelle, "Des débuts encourageants". (*Le Monde*, 23 mai 1975), p. 21.



BAnQ NUMÉRIQUE

Page(s) manquante(s) ou non-numérisée(s)

Veillez vous informer auprès du personnel de BAnQ
en utilisant le formulaire de référence à distance, qui se trouve en ligne :

https://www.banq.qc.ca/formulaires/formulaire_reference/index.html

ou par téléphone 1-800-363-9028

**Bibliothèque
et Archives
nationales**

Québec 