

Corporation des bibliothécaires  
professionnels du Québec

Vol. 8, No 1  
Janv./Fév. 1979 Jan./Feb.

**ARGGUS**  
**ARGGUS**  
**ARGGUS**

Corporation of Professional  
Librarians of Quebec

---

## **ARGUS**

### **Comité de rédaction/Editorial Committee:**

Suzanne Gastaldy, prés.  
Serge Coulombe  
Denyse Léger  
Jean Lemaire  
Philippe Lelièvre  
Catherine Passerieux  
France Richer  
Diane Rochon  
Réjean Savard

### **Correcteurs/Correctors:**

Suzanne Gastaldy  
Catherine Passerieux

**Graphisme et Impression/Graphism and Printing:**  
Les Presses Solidaires inc.

**Traductrice/Translator:**  
Murielle Alary

**Publicité/Advertising:**  
Jean Lemaire  
9155, St-Hubert  
Montréal  
389-5921 (poste 246)

**Dépôt légal/Copyright:**  
Bibliothèque Nationale du Québec  
Bibliothèque Nationale du Canada

---

Argus est une revue bimestrielle publiée par la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec.

Elle vise à l'information et à l'éducation de la profession.

La rédaction laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes.

L'abonnement annuel est de \$15.00 (\$4.00 le numéro) et de \$18.00 (\$4.50 le numéro) pour l'extérieur du Québec. Il est gratuit pour tous les membres de la Corporation.

Toute demande concernant les numéros manquants doit être envoyée, au plus tard un mois suivant la date de parution, à l'adresse suivante:

Argus  
Secrétariat de la CBPQ  
360, rue Le Moyne  
Montréal, Québec H2Y 1Y3

Les articles de la revue sont recensés dans Library Literature et dans Library Information Science Abstract (LISA).

Argus is a bimonthly journal sponsored by the Corporation of Professional Librarians of Québec.

Its aim is to publish original papers for the information and education of the profession.

Articles are the entire responsibility of the authors.

The yearly subscription is \$15.00 (\$4.00 an issue) and \$18.00 (\$4.50 an issue) outside Québec. Subscription for members is included in their fees to the Corporation.

Any request concerning missing issues should be sent, no later than a month after date of publication, to the following address:

Argus  
Secretariat of the CPLQ  
360 Le Moyne Street  
Montreal, Québec H2Y 1Y3

Articles are indexed in Library Literature and in Library Information Science Abstract (LISA).

# ARGUS

Corporation des bibliothécaires  
professionnels du Québec  
Corporation of Professional  
Librarians of Québec

Vol. 8, numéro 1  
Janvier-Février 1979 January-February

---

## SOMMAIRE CONTENTS

---

Editorial	3
Première décade: l'âge de discrétion. <i>Louise Lefebvre</i>	4
La bibliothèque: Point de vue d'un usager. <i>Pierre DesRuisseaux</i>	7
Normes de compétence du bibliothécaire professionnel. <i>Victor Coulombe, Robert Cardinal, Jean-Guy Desroches, Jean-Luc Roy</i>	13
S.I.D. 2000 <i>Daniel Reicher</i>	17
Authoritarian potential in the personality of the librarian. <i>Marilyn McDermoth</i>	22
La constitution d'une banque automatisée de documents audio-visuels au Québec; chronique. <i>Marie Leclaire-Geiser</i>	10
Ouvrages reçus	28

---

# bibliofiches

4545 Boul. Laurier, St-Hubert, P.Q. J3Y 3X3

Tél: 676-7961\*

## Lelysco

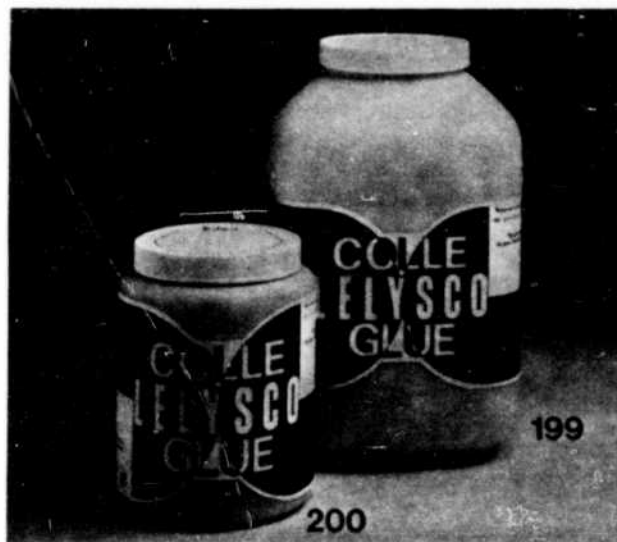
Un autre produit; résultat des recherches de LELYS. Eprouvé sur une longue période de temps dans nos propres ateliers, LELYSCO un produit local, est garanti pour tous les genres de reliure et réparation de livres. Base synthétique.

D'une flexibilité supérieure, LELYSCO conservera vos reliures plusieurs années.

No 199 — 4 litres

No 200 — 1 litre

Nouveau couvercle "UTILITÉ"  
pour essuyer votre pinceau.



No 113

## Plastik

Faite pour adhérer à toutes surfaces, elle est idéale pour réparer les livres. Elle sèche rapidement en un film transparent et flexible.

No 193 — 1 litre

No 194 — 4 litres (incluant un dispensateur).

## Editorial

*Argus fait peau neuve! Le changement de couleur, la modification du format et surtout l'adoption de la photocomposition sauront vous plaire, nous l'espérons.*

*Le volume 8 s'ouvre donc sur des transformations matérielles. Il sera important à un autre titre: 1979 est l'année du dixième anniversaire de la Corporation et, dans ce premier numéro, nous proposons à votre réflexion quelques articles sur l'exercice de notre profession, sur nos expériences passées, sur notre adaptation à l'évolution technologique et enfin sur les traits de notre personnalité.*

*Si Louise Lefebvre, dans sa rétrospective des dix années écoulées parle de l'"âge de la discrétion" c'est sans doute qu'elle souhaite que le dynamisme des bibliothécaires québécois, un peu trop contenu et accaparé par la création et la consolidation des fondations nécessaires à la stabilité de l'édifice, va pouvoir s'épanouir à l'avenir dans des réalisations majeures. Pour elle, il s'agit de lutter de toutes nos forces afin que nous puissions adhérer au Code des professions comme profession à titre réservé et exercice exclusif. Nous croyons cependant que l'enjeu se situe à un autre niveau: non pas attendre que l'attribution d'un titre quelconque par le législateur nous parvienne de tous les privilèges qui y sont rattachés, mais prouver par des actions concrètes, d'une part que nous sommes indispensables à la "santé" intellectuelle de la société québécoise, d'autre part que nous possédons les mécanismes permettant de garantir que, dans l'exercice de leur profession, les bibliothécaires ne portent pas préjudice au public. C'est dans ce sens qu'il faut interpréter la publication dans ce numéro des Normes de compétence, et le lancement, lors du prochain congrès, de notre Code de déontologie.*

*Daniel Reicher nous lance un autre défi: pourrons-nous, d'ici l'an 2,000, opérer un changement radical dans nos habitudes, nos modes de pensée, nos activités, de façon à pouvoir devenir les courtiers en information ou les communicateurs et animateurs hors-pair qu'exigera le nouveau contexte socio-culturel et technologique?*

*Qui a raison? Le "futuriste" qui prédit l'omniprésence de l'ordinateur ou l'usager nostalgique qui, comme Pierre DesRuisseaux, regrette le temps où le bibliothécaire, pas encore accaparé par la manipulation des terminaux et imprégné de la lecture des grands maîtres de la littérature, avait le temps et la compétence nécessaires pour fournir des conseils personnalisés à ses lecteurs? De toute façon, que nous penchions pour l'un ou l'autre, nous devons nous souvenir que nous sommes une profession de service et que nous devons, avant tout, répondre aux besoins du public, besoins qu'il faut nous efforcer de mieux identifier.*

*Marilyn McDermott suggère, elle, une réflexion sur notre profession, basée sur l'examen des traits de notre personnalité et nous invite à entreprendre des recherches plus approfondies dans ce domaine. Possédons-nous oui ou non les caractéristiques de vrais professionnels?*

*Peut-être avez-vous des idées bien arrêtées sur ces diverses questions... Nous serons heureux de les publier pour le plus grand bénéfice de tous nos lecteurs.*

**Le Comité de rédaction**

## première décade: l'âge de discrétion

Louise Lefebvre

A l'occasion du dixième anniversaire de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, on rappelle les grandes étapes qui ont jalonné son existence. Née des efforts de deux associations l'ABQ/QLA (Association des bibliothécaires du Québec/Quebec librarians association) et l'ACBLF (Association canadienne des bibliothécaires de langue française), le 30 mai 1969 (bill 175), elle est maintenant dotée de règlements, d'un code de déontologie et compte plus de cent quatre-vingts membres actifs au sein de ses divers comités. Elle tente actuellement de se faire admettre à l'Office des professions du Québec. Tout laisse croire que son dynamisme va se concrétiser dans de grandes réalisations, à l'avenir.

To mark the tenth anniversary of the Corporation of Professional Librarians of Québec, important events of its evolution are recalled. It was founded on May 30th 1969 (bill 175) with the help of two associations, l'ABQ/QLA (Association des bibliothécaires du Québec/Quebec librarians association) and l'ACBLF (Association canadienne des bibliothécaires de langue française). It is now provided with rules, a code of ethics and more than one hundred eighty members are working on different committees. Efforts are being made to be recognized by l'Office des professions du Québec. The dynamism of the Corporation will be reflected in further great developments.

### Un anniversaire

Le 30 mai 1969, après quatre ans d'efforts, la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec entrait dans son existence officielle. Le 30 mai 1979, elle fêtera son dixième anniversaire. Dix ans, c'est peu dans la vie d'une société. Dans notre cas, que de travaux, que d'efforts ont été accumulés pour en arriver aux résultats acquis aujourd'hui et pour mettre en oeuvre ceux que nous espérons pour l'avenir!

Pour apprécier ce qui s'est fait, un peu de recul dans le temps est nécessaire. Rappelons que dès 1963, plusieurs bibliothécaires s'interrogeaient sur les empiètements que subissait la profession de la part de groupes mieux structurés que le leur et mieux placés pour se

faire entendre de l'Etat-employeur.

Alors que tous les autres, de l'avocat au moindre plombier, se rattachaient, qui à son Ordre, qui à son syndicat, ou à son comité paritaire, le bibliothécaire restait dans l'imprécision quant à son statut. Qu'est-ce qu'un bibliothécaire? N'importe qui peut l'être? Donc, si tout le monde peut l'être, personne ne l'est véritablement. De même que la mauvaise monnaie chasse la bonne, ceux qui s'étaient donné la peine d'acquérir véritablement les grades spécifiques de la bibliothéconomie, éprouvaient les inconvénients qu'il y a à être confondus avec "tout le monde". Il leur fallait donc se définir et se situer à l'heure des conventions collectives, des descriptions de tâches, des profils de carrière et des échelles de traitement établies en fonction

de la scolarité et de l'expérience. Abandonner tout cela à la bonne volonté des "autres", c'est trop escompter de la bienveillance humaine.

En février 1965, un comité des questions professionnelles formé par l'Association des Bibliothécaires du Québec/Quebec Library Association, se rendit compte que, du point de vue juridique, le statut de bibliothécaire professionnel (i.e. nanti de grades universitaires décernés par une École agréée), équivalait à zéro. Il fallait obtenir une définition légale du bibliothécaire professionnel, définition inscrite dans un texte de loi et qui couperait court aux arguties de toute nature.

### Le comité mixte (1965)

Un premier comité dit comité mix-

te, se réunit le 25 octobre 1965, sous la présidence de Guy Forget. A cette première réunion étaient présents: Patrick Allen, Réal Bosa, Guy Forget, Bernard Vinet, Lucien Montreuil, Louise Lefebvre, Edmond Desrochers s.j. A ce premier groupe se joignirent plus tard Keith Crouch, Margaret Dubois, Marianne Scott, Marjorie Goodfellow, Madeleine Charbonneau, Blanche Faucher et Hubert Perron.

La première tâche du comité fut de se munir des instruments nécessaires pour fonctionner (secrétariat, finances), puis de rédiger les textes requis pour expliquer son action et la justifier. Il fallait enfin s'entendre sur la rédaction d'un projet de loi susceptible d'être accepté par le Comité des bills privés de l'Assemblée législative du Québec. Nous ne pensions pas obtenir tout ce que nous souhaitions mais il fallait nous contenter de ce que nous pouvions raisonnablement espérer.

Un premier échec devant des oppositions puissantes eût voulu dire la fin de nos projets pour de nombreuses années à venir. Le projet de loi du comité mixte fut approuvé le 29 mai 1966 par l'ABQ/QLA et par l'ACBLF le 17 août de la même année, à l'assemblée générale de l'une et de l'autre association. Les deux associations désignèrent leurs représentants au comité désormais connu sous le nom de *Comité pour la formation de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec*. Les frais encourus jusqu'alors par le comité mixte furent assumés à parts égales par l'ABQ/ACBLF soit \$2000.00 environ pour chaque association.

Un président a déjà conseillé à la Corporation d'oublier ses origines pour consacrer toutes ses énergies à ses problèmes spécifiques. Le conseil est bon et doit être suivi. Cependant, dans une note historique, il convient d'exprimer ici notre gratitude aux deux associations qui ont vraiment joué à cette occasion, un rôle déterminant.

### **Le comité autonome septembre 1966 30 mai 1969**

Ce comité avait pour mandat de procéder à la formation d'une cor-

poration professionnelle pour les bibliothécaires.

Dans le but de faire connaître ses projets et de recruter des adhérents, le comité fit paraître un *Bulletin spécial aux bibliothécaires*, bulletin tiré à deux mille exemplaires et très largement distribué aux bibliothécaires que nous avions pu repérer. Ce Bulletin a été microfilmé par la Bibliothèque nationale du Québec qui lui assure ainsi une sorte de pérennité.

En octobre 1966, le comité était en possession d'un projet de loi et d'après ce projet de loi, commençait à recruter des adhérents à la future Corporation. A sa grande joie, les réponses arrivèrent nombreuses et promptes. C'est grâce à ces adhérents de la première heure que le comité fut en état de faire face à ses dépenses et de s'assurer les services d'un conseiller juridique, capable de nous représenter auprès du Comité des bills privés.

### **Lois du Québec, 1969, ch. 105**

Enfin, le 30 mai 1969, le gouvernement donnait la sanction royale à notre bill 175 qui devint alors la *Loi constituant la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec*. Le texte de cette loi se trouve dans les *Lois du Québec 1969, ch. 105*. Les pétitionnaires de la nouvelle loi étaient: Guy Forget, Blanche Faucher, Lucien Montreuil, Keith Crouch, Edmond Desrochers s.j., Réal Bosa, Bernard Vinet, Louise Lefebvre, Madeleine Charbonneau, Hubert Perron, Marianne Scott, Marjorie Goodfellow, Margaret Dubois. Enfin, c'était fait, et il n'y avait plus à y revenir!

### **La première année de la Corporation, mai 1969 — mai 1970**

Le 10 juin 1969, les fondateurs tinrent la première assemblée générale de la Corporation, dans le but d'élire un conseil d'administration. Les résultats furent les suivants: Guy Forget, président; Edmond Desrochers, s.j., vice-président; Louise Lefebvre, secrétaire; Madeleine Charbonneau, trésorière. Les huit autres pétitionnaires constituaient le conseil.

Le 25 juin 1969, la Corporation adoptait les règlements requis par la loi pour fonctionner: admission, co-

tisations, code d'éthique et conduite professionnelle. Le 12 décembre 1969, la Corporation adoptait le texte de ses *Règlements généraux*. Pour sa part, le *Comité d'admission* avait examiné plus de 880 dossiers personnels. Tous les services rendus à la Corporation par le conseil et les membres des comités l'ont été à titre gratuit.

Le 30 mai 1970, une assemblée générale spéciale fut convoquée pour recevoir les rapports du conseil d'administration et des comités et pour répondre aux questions des membres. Quelles seraient nos relations avec le gouvernement du Québec, les écoles de bibliothéconomie, les employeurs? Ces questions refont surface de temps à autre, selon l'évolution de notre société et ne seront peut-être jamais réglées une fois pour toutes.

### **De la première assemblée générale à nos jours 7-8 novembre 1970 à novembre 1978**

En novembre 1970, la Corporation comptait alors plus de sept cents membres ayant droit de vote. Les *Règlements généraux* furent d'abord l'objet des critiques. On en réprochait la langue et, dans certains cas, l'esprit même. Un *comité des règlements* s'avéra nécessaire et permanent au même titre que les autres comités dits *statutaires* qui sont: admission, discipline, élections, mises en candidature. Amendés à diverses reprises, les *Règlements* en vigueur ont été adoptés en mai 1978.

### **Le Code de déontologie.**

Outre les Règlements, la formulation d'un *Code de déontologie* posait des problèmes dans notre cas. Il fallait circonscrire la spécificité de l'acte professionnel bibliothéconomique, acte plus orienté vers la protection du public, selon les critères mis de l'avant par l'Office des professions du Québec.

L'honneur de formuler un tel code en harmonie avec la nouvelle législation professionnelle du Québec revient au comité présidé par Janina-Klara Szpakowska. Notre Code est une "première" dans le monde de la bibliothéconomie. Ce

Code, déjà présenté aux membres de la Corporation, dans sa version revue et corrigée, sera lancé à notre 10<sup>ème</sup> Congrès (mai 1979). La Corporation en fera une diffusion élargie.

### Les comités et le secrétariat

Dès ses débuts, notre Corporation éprouva le besoin de confier des problèmes particuliers à des comités "ad hoc". C'est ainsi que André Guitard présida un comité chargé de rédiger un contrat-type de travail pour le bibliothécaire professionnel. Un comité d'emploi fonctionne sous la présidence de Normand Guérette. Ce comité maintient une banque de noms où les candidats à un emploi peuvent s'inscrire. Pour ce faire, il n'est pas nécessaire d'être sans emploi. Il suffit de déclarer quel genre d'emploi on aimerait détenir. Si l'emploi idéal se présente dans le concret, le candidat en sera averti.

D'autres comités ont structuré leur action avec le temps et contribuent à augmenter le nombre des réalisations de notre Corporation. Plus de 180 personnes travaillent cette année au sein des comités créés par notre organisme. Devant la complexité et la variété des champs d'intervention de nos comités, le Bureau a mis sur pied un "comité de coordination des comités" afin de diriger l'ensemble de leurs travaux en fonction des orientations et des priorités établies par le Bureau. C'est ainsi que les comités sont maintenant regroupés en cinq catégories selon le type de fonction qu'ils remplissent: la gestion, les relations publiques, la protection du public, les services aux membres et l'interprétation sociale.

Il convient d'ajouter que la Corporation est servie par un secrétariat aussi efficace que dévoué, sous l'habile direction d'Yvon-Albert Laurendeau, directeur général.

### La Corporation et le bill 250 (Code des Professions)

A la suite du Rapport Castonguay-Neveu, le gouvernement du Québec adopta un projet de loi connu sous le nom de bill 250, projet de loi qui se définissait comme un *Code des professions*. A ce Code, trente-huit

corporations mentionnées étaient assujetties. Notre Corporation n'était pas comprise.

Après de multiples discussions, notre Corporation est encore à "titre réservé". Cette situation n'est ni réaliste ni satisfaisante pour nous et pour les employeurs. Il nous faut plus et mieux qu'une simple association professionnelle ou un syndicat même dit "de cadres".

Nous ne pouvions pas prévoir en 1965 une réforme radicale effectuée en 1972. Quel que soit le choix auquel se résoudra la Corporation (garder sa loi constitutive et valoriser le "titre réservé" ou adhérer au Code des professions avec titre réservé et exercice exclusif), ce choix sera onéreux. La Corporation ne doit pas perdre de vue son objectif principal: réserver aux bibliothécaires dûment qualifiés, le titre et l'exercice de la profession de bibliothécaire. Comme notre groupe répond en tous points aux critères énoncés à l'article 21 de la loi 250, il semble que l'Office des professions pourrait amender l'article 28 de la dite loi, de façon à ce que l'existence de notre loi et du nom officiel qu'elle consacre ne puissent être contestés. Notre Corporation pourrait aussi faire partie du Conseil interprofessionnel. L'évolution des lois et de notre milieu exigent une vigilance de tous les moments pour faire valoir nos revendications et les vraies

raisons qui les justifient en regard des "bonnes raisons" que donnent les autres.

Il n'y a aucun motif valable pour qu'un bibliothécaire dûment qualifié et membre de la Corporation, soit moins bien traité qu'un autre spécialiste, de formation équivalente ou moindre. Dans le passé, il est certain que l'absence d'une corporation pour appuyer les bibliothécaires dans leurs revendications n'a pu que leur nuire. Les absents ont toujours tort.

C'est donc une présence active que doit exercer la Corporation: présence à ses propres membres pour orienter leur action en vue de la valorisation de la profession; présence aux Ecoles agréées de bibliothéconomie, pour collaborer avec ces dernières en vue d'assurer une formation professionnelle sérieuse; présence aux employeurs et au public en général en vue de garantir à tous un service de qualité.

La Corporation a déjà fourni un effort considérable. Si le même dynamisme continue à l'animer, on peut croire qu'elle n'est qu'au début de ses grandes réalisations.<sup>1</sup>

1. Pour plus de détails, voir: Louise Lefebvre, "La Corporation des bibliothécaires du Québec" in *Livre, bibliothèque et culture québécoise; mélanges offerts à Edmond Desrochers, s.j.*, Montréal, ASTED, 1977, vol. 2, pp. 801-812.

Tableau des assemblées générales et spéciales de la Corporation

1 <sup>re</sup> spéciale	30 mai 1970
1 <sup>re</sup> générale	7-8 novembre 1970
2 <sup>e</sup> spéciale	29 mai 1971
2 <sup>e</sup> générale	6-7 novembre 1971
3 <sup>e</sup> générale	18-19 novembre 1972
4 <sup>e</sup> générale	17-18 novembre 1973
5 <sup>e</sup> générale	24-25 mai 1974
6 <sup>e</sup> générale	24-25 mai 1975
7 <sup>e</sup> générale	14-16 mai 1976
8 <sup>e</sup> générale	12-14 mai 1977
3 <sup>e</sup> spéciale	29 septembre 1977
9 <sup>e</sup> générale	3-6 mai 1978
10 <sup>e</sup> générale	17-20 mai 1979

#### Présidents

30 mai 1969 — 8 novembre 1970	Guy Forget
8 novembre 1970 — 7 novembre 1971	Gilles Grondin
7 novembre 1971 — 19 novembre 1972	Miriam H. Tees
19 novembre 1972 — 18 novembre 1973	Michel Thériault
18 novembre 1973 — 15 mai 1975	Pierre Gullmette
25 mai 1975 — 16 mai 1976	Jacques Panneton
16 mai 1976 — 6 mai 1978	Claude-André Bonin
6 mai 1978 — 20 mai 1979	Onil Dupuis

La bibliothèque

## Le point de vue d'un usager

Pierre DesRuisseaux  
(collaboration spéciale)

Le but principal de la bibliothèque est, pour l'auteur, de dispenser l'information à ses usagers par le biais du livre, moyen privilégié de la culture, tout en laissant aux cinémathèques, cassetothèques et discothèques le soin de diffuser les autres documents. Le bibliothécaire, quant à lui, devrait abandonner le rôle d'exécutant que l'oblige de plus en plus à jouer la technologie pour retrouver le temps de penser et d'offrir à l'utilisateur un service simple, rapide et individualisé. Ses conseils devraient être basés sur la fréquentation et l'analyse raisonnée des textes de la collection.

The author thinks the library's goal is to diffuse information through books, the favoured cultural resource. Nonbook materials should be left to "cinémathèques, cassetothèques and discothèques". As for the librarian, he should stop acting as a clerk because of technological developments; he would then have more time to think and to offer an uncomplicated, rapid and personalized service. His informations should be based on his own knowledge of and analysis of the collection.

Je me représente la bibliothèque comme un immense supermarché mais culturel, avec des rayons partout et des commis arpentant les allées silencieuses, et dont l'extérieur présente à la vue un style passablement vieillot comme ces vieux messieurs démunis qui vont y chercher refuge les dimanches après-midis.



Lorsqu'on me demande, comme on l'a fait récemment, ce que je pense de la bibliothèque centrale de la ville de Montréal, si le service qu'on y dispense est adéquat, si des améliorations sont à apporter, etc., je dis que, comme pour le supermarché, cela dépend. Certains préfèrent l'épicier du coin et ils ont leurs raisons. D'autres ont un *Steinberg* tout près et n'allez surtout pas leur faire changer leurs habitudes d'achats. Une chose est constante cependant et n'a guère changé depuis que le monde est monde; cette chose, c'est la loi du moindre effort. Les grandes chaînes d'alimentation prospèrent parce qu'elles offrent, pour un effort moindre du consommateur, un service supérieur, dans un sens, à celui du petit épicier du coin. Toutes les dénégations de ce dernier n'y feront rien. Pourtant il m'est incontestablement plus rapide de trouver une boîte de petits pois chez mon petit

épicier du coin que si j'avais à parcourir, pour trouver cette même boîte de petits pois, les interminables rayons du supermarché.

Pour moi, tout se résume à ceci: l'efficacité même du supermarché, lorsqu'on la mène à bout, en détruit ses avantages intrinsèques. C'est l'équivalent populaire, si vous voulez, du principe d'analogie des contraires si précieux à la psychanalyse. De même, le supermarché ne m'offrira que certaines marques, certains produits très en demande par la clientèle, le consommateur moyen, avec tout ce que ce vocable a d'ambigu, car qui est-il ce consommateur moyen? Je vous répondrai, moi: personne.

Voilà ce qu'on pourrait dire du supermarché et de mon petit épicier du coin, et qui s'applique également à la bibliothèque. Je m'explique. D'aussi loin que je me souviens, nous avons, lorsque j'étais en cin-

quième, une petite bibliothèque de classe dont notre maître, un vieux retors qui ne faisait rien que citer des proverbes éculés pendant les cours de français, donc notre maître, dis-je, s'occupait jalousement, fermant à clé l'armoire qui contenait quelques dizaines d'ouvrages inoffensifs et les distribuant parcimonieusement aux élèves qui, à ses yeux, s'avéraient méritants ou, toujours d'après lui, manifestaient un intérêt marqué pour ce genre d'activité. Naturellement, chaque livre qui sortait voyait son titre et la date d'emprunt inscrits dans le registre du maître et pareillement une nouvelle inscription s'ajoutait à son retour. C'est ce qu'on appellerait un système bibliothéconomique minimal. Une constatation s'impose cependant pour ce qui est de cette bibliothèque de classe: les bouquins étaient peu nombreux et, d'après l'instituteur, constituaient la crème de toute la littérature française, ce que je mettrais beaucoup en doute aujourd'hui. Bref, dans notre petite classe de cinquième, l'information livresque nous était dispensée au compte-goutte et, disons-le, préalablement digérée, filtrée à travers les choix vraisemblablement aléatoires de notre instituteur.

Ce qu'on préconise aujourd'hui à droite et à gauche est l'accès libre à l'information. Il faudrait peut-être comprendre avant tout ce que signifie "accès libre". Je me demande sincèrement si c'est la recherche frénétique de nouveaux stimulants que proposent les média ou l'acquisition de gadgets toujours nouveaux qui encombrant par exemple les salles de cegeps et ne profitent, les résultats sont là pour le prouver, qu'à leurs fabricants. Le monde n'est pas né d'hier. Enrobez tant que vous voudrez le savoir dans du bonbon, essayez de le faire passer par tous les moyens détournés possibles, il faudra tôt ou tard faire face à la musique: le savoir, la connaissance, cela s'acquiert par l'intérieur, par un effort personnel constant, ou pour le dire autrement, par l'*in-formation*, c'est-à-dire par sa propre formation dans l'expérience et l'interaction avec son milieu.

Le livre, sous ce rapport, demeure un moyen privilégié de la connaissance, unique car il condense



sous un format relativement peu dispendieux et accessible à tous, une somme considérable de savoir. Quant à la bibliothèque, telle que je la comprends, elle a pour fonction de dispenser à tous ses abonnés l'information par le biais du livre. C'est simple.

Sous le rapport de l'information, la bibliothèque constitue donc la médiation nécessaire entre le livre dont elle a charge, et le lecteur abonné. Mais, pourrait-on se demander, la bibliothèque est-elle une institution vraiment accessible à la population dans son ensemble? Malheureusement je dois constater que la bibliothèque n'est pas, ou n'est plus, partout et toujours un moyen de favoriser l'accès à l'information au plus grand nombre mais, et cela se voit de plus en plus, un instrument au service d'une classe de privilégiés (à preuve, les cartes d'identité exigées dans certaines bibliothèques de collèges et d'universités pourtant subventionnés en partie à même les deniers publics) et une institution de plus en plus embourbée dans la technicité à outrance (terminaux, appareils audiovisuels, etc.). On peut d'ailleurs se demander si la technique toujours

davantage présente au sein des bibliothèques n'en limitera pas finalement l'accès, à plus ou moins brève échéance, aux seuls *aficionados* qui en connaîtront les subtilités.

Et que fait la technique plus souvent qu'autrement dans la bibliothèque? Compliquer et retarder l'accès à l'information, au savoir. Il suffit d'être allé à la bibliothèques de l'édifice des Sciences sociales de l'Université de Montréal avant, et après les soi-disant "améliorations" apportées grâce au système de prêt par ordinateur il y a quelques années, pour constater à quel point ce que j'affirme se constate dans la réalité.

En fait, le succès d'une formule se vérifie dans la pratique. Autrement dit, quand *moi*, lecteur, j'entre dans une bibliothèque, quel sera le moyen le moins onéreux, le moins complexe et le plus rapide dont on usera afin de me donner accès à cette portion du savoir que je désire obtenir? Mais aussitôt la question se pose: quel savoir? S'agit-il du *maximum* de savoir? Alors, il vaudrait mieux, pour la bibliothèque, s'insérer dans un réseau de banques de données, d'ordinateurs, et de micro-fichiers, etc., de façon à

centraliser le plus possible les données et à en rationaliser le stockage. Mais je pense plutôt qu'il devrait s'agir en l'occurrence d'un savoir optimum et relatif à un sujet spécifique. C'est pourquoi il importe, j'en ai la ferme conviction, que le service bibliothéconomique soit rempli par des bibliothécaires et des personnes ressources issus du milieu et répondant aux besoins réels des abonnés.

De nos jours, sous prétexte de rationalisation et d'amélioration des services, le bibliothécaire se voit reléguer de plus en plus au simple plan d'exécutant. Il n'a plus le temps de penser, dit-on! Eh bien, redonnons-lui donc tout simplement sa fonction première de penser, de communiquer un choix, une préférence, une critique, bref une opinion dont la légitimité sera fondée sur la fréquentation et une analyse raisonnée des textes, les livres.

Non, je ne vais pas à la bibliothèque pour écouter de la musique, visionner des vidéo-cassettes et des films, je vais à la bibliothèque pour acquérir un savoir, n'en déplaise aux promoteurs d'idées d'avant-garde. Comprenons-nous bien pourtant, je ne dis pas que tous ces nouveaux moyens de communication et de stockage de l'information ne peuvent pas nous aider dans certaines situations spécifiques. En vérité, ils accroissent considérablement, comme amplificateurs et multiplicateurs d'énergie, les efforts déployés dans l'accomplissement

d'une tâche répétitive. Ils augmentent aussi sensiblement notre champ de perception (intellectuel) et de référence. Ils ne sauraient cependant remplacer le contact direct avec l'oeuvre écrite et la réflexion personnelle et féconde qu'elle suscite. Rien ne peut remplacer cela! D'ailleurs, il n'est qu'à observer l'armée de chercheurs de média en quête d'information pour constater à quel point ces mêmes média sont tributaires de l'écrit et ne sont finalement qu'un reflet, mais en plus tape-à-l'oeil, qu'un ersatz de l'écrit.

Pour ceux qui voudraient accéder à d'autres média, pourquoi ne pas créer, comme d'ailleurs cela se fait déjà, des cinémathèques, des cassetothèques, des discothèques, mais hors des cadres propres de la bibliothèque. Ces média, en effet, possèdent leur philosophie, leur technique et leur champ d'action, et la dépendance considérable qu'ils entretiennent à l'égard des réalités techniques et économiques leur impose par rapport à la création des limites beaucoup plus considérables que celles qui sont réservées, dès le début à l'écrit. Par ailleurs, de par leur nature même ils sont beaucoup plus susceptibles de tomber à la merci d'un pouvoir dispensateur de fonds, centralisateur et fonctionnariste mal avoué. Loin de moi par contre l'idée de nier toute valeur à ces média. Il s'agit simplement de les considérer en tant que moyens accessoires de la culture (dans le présent cadre) et non comme

moyens privilégiés.

Mais alors, pour revenir à la question, faut-il améliorer les services qu'offre la bibliothèque?

Je suis le premier à répondre: oui!

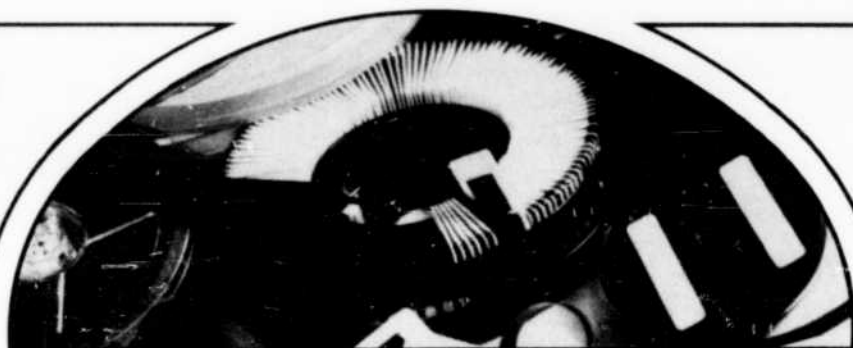
Comment? Eh bien, en augmentant et diversifiant davantage les collections, en individualisant davantage les services au public lecteur, en agrandissant des locaux déjà exigus mais toujours en gardant à l'idée que c'est pour lui, le public lecteur, qu'existe la bibliothèque, que c'est en fonction de lui que doivent finalement se mesurer les transformations à effectuer.

Et pour finir, pourquoi dans les bibliothèques, et notamment à la Centrale de la ville de Montréal, ne pas sensibiliser les lecteurs au simple civisme bien que ce mot puisse sembler bien incongru de nos jours, je m'en rends parfaitement compte. Combien de livres appartenant à la bibliothèque me sont passés entre les mains qui étaient lacérés, rayés à chaque page de larges traits au crayon gras ou dont les pages avaient été déchirées sans rémission?

Hier, ce qui est la cerise sur le gâteau, j'observais justement un badaud sortant de la Nationale avec une large forme triangulaire de sous son chandail. Je serais prêt à parier qu'il s'agissait de *La faim* de Knut Hamsun, dans l'édition des prix Nobel. Cela n'aurait sûrement pas plu à mon vieil instituteur de cinquième!

# DE VRAI(E)S LIBRAIRES !

Librairie Renaud-Bray, 5219, Côte-des-Neiges (près  
Reine-Marie), Montréal H3T 1Y1 Tél: 342-1515



## La constitution d'une banque automatisée de documents audio-visuels au Québec

Du 7 au 11 novembre dernier se déroulait à l'Hôtel Loews La Cité de Montréal, un marché des moyens d'éducation par le cinéma et l'audio-visuel au Québec, "La Mecque". Cette manifestation qui regroupait plus de 800 participants (distributeurs, producteurs, fournisseurs d'équipement de cinéma et de vidéo, exposants, éducateurs et spécialistes de la documentation), se voulait un outil de travail, d'information et de développement.

Ce carrefour de l'audio-visuel a eu comme avantage principal de favoriser une énorme concentration d'informations permettant aux utilisateurs de la documentation audio-visuelle d'augmenter leur potentiel et leur bagage virtuel de documents utilisables, de visionner sur place les documents audio-visuels éducatifs les plus récents et de permettre un échange actif d'opinions sur les divers problèmes et besoins de l'utilisateur.

C'est donc dans le cadre du Mecque, que s'est tenu, le jeudi 9 novembre l'atelier-rencontre sur le développement de l'informatique documentaire au Québec. Ce débat a donné lieu à un court exposé des différents projets réalisés et en cours de réalisation dans le domaine de l'audio-visuel documentaire, impliquant plus directement la Direction générale du cinéma et de l'audio-visuel (D.G.C.A.), l'Office national du film du Canada, l'Université du Québec, la Centrale des biblio-

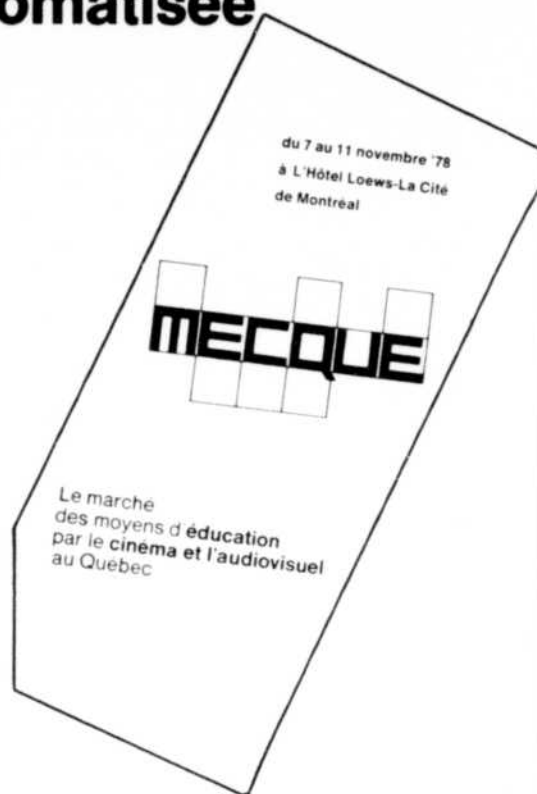
thèques, ainsi que le réseau TELECAT.

### La direction générale du cinéma et de l'audio-visuel

La D.G.C.A., qui relève du Ministère des Communications du Québec, est responsable de la coordination de la production des documents audio-visuels gouvernementaux, de leur conservation et de leur distribution. Actuellement, la D.G.C.A. étudie la possibilité de créer un réseau d'information et de distribution des produits gouvernementaux et éventuellement des productions de l'industrie privée susceptibles d'intéresser les Québécois.

Déjà, deux des quatre étapes de cette étude ont été réalisées soit a) l'inventaire des clientèles et l'analyse des besoins et b) l'inventaire des collections terminées dans 4 régions du Québec. L'analyse et le choix d'un système d'information et de distribution débutent à peine. Viendront ensuite les implications financières et l'échéancier d'implantation d'un tel système.

Pendant il apparaît que le nouveau système devra tenir compte des éléments de développement suivants: 1) choix du système parmi les systèmes d'information et de distribution déjà existants; 2) utilisation des ressources du milieu; 3) intégration au nouveau système des fonctions de stockage, d'extraction et de réservation; 4)



compatibilité avec les réseaux d'information étrangers; 5) télétransmission des données par les grands réseaux de télécommunication (TRANSPAC, DATAPAC).

### L'Office national du film du Canada

En août 1976, le Commissaire du gouvernement à la cinématographie formait un groupe de travail de l'O.N.F. chargé de mettre au point un système informatique d'information bilingue et de distribution d'exploitation pratique qui inciterait le public canadien à sélectionner, acheter et utiliser les média canadiens audio-visuels. Le fichier central comprendra 38 zones d'informations dont 17 réservées au

stockage de renseignements transitoires à réviser périodiquement.

Le format PRECIS sera utilisé pour permettre l'accès au fichier cinématographique par sujet. La structure d'enregistrement des films sera de format CAN/MARC; les données sont stockées dans le système UTLAS. Deux modes de sortie des informations seront possibles: soit le traitement en direct et le traitement par lots pour la production des catalogues imprimés ou sur microformes. D'ici avril 1979, la capacité du système permettra la recherche bilingue par sujets et l'exploitation en direct du système sera possible en 1979-1980.

### **BADADUQ — audio-visuel**

La banque de données bibliographiques multimedia contient présentement près de 6,000 dossiers relatifs aux documents audio-visuels répartis à peu près également entre les campus de Montréal et de Chicoutimi de l'Université du Québec. Les documents audio-visuels subissent un catalogage descriptif courant (auteur, titre, etc.) ainsi qu'une description de type gestion (durée, disponibilité, équipement nécessaire...). L'entrée de ces données se fait en lots ou en mode dialogué.

L'indexation se fait en vocabulaire libre; cependant en vue de contrer le manque de spécificité et d'exhaustivité des termes d'indexation et de permettre une correction du vocabulaire au fur et à mesure de son évolution, le Service de la codification utilise une méthode de contrôle du vocabulaire basée sur l'indexation en chaîne et sur les indices de classification L.C. appropriés.

### **La Centrale des bibliothèques**

Le secteur de l'audio-visuel a été créé en 1971 et a répertorié depuis, plus de 12,000 documents audio-visuels. De 2,000 à 2,500 titres multimedia de langue française surtout sont traités annuellement. L'approche multimedia du traitement documentaire repose sur l'application des règles de catalogage anglo-américaines, des systèmes de classification Dewey et L.C., des

vedettes-matières de Laval. Depuis le début de 1978, les données sont stockées sur disque magnétique par l'entremise de SIMEQ. La banque sera interrogeable en mode conversationnel vers 1981.

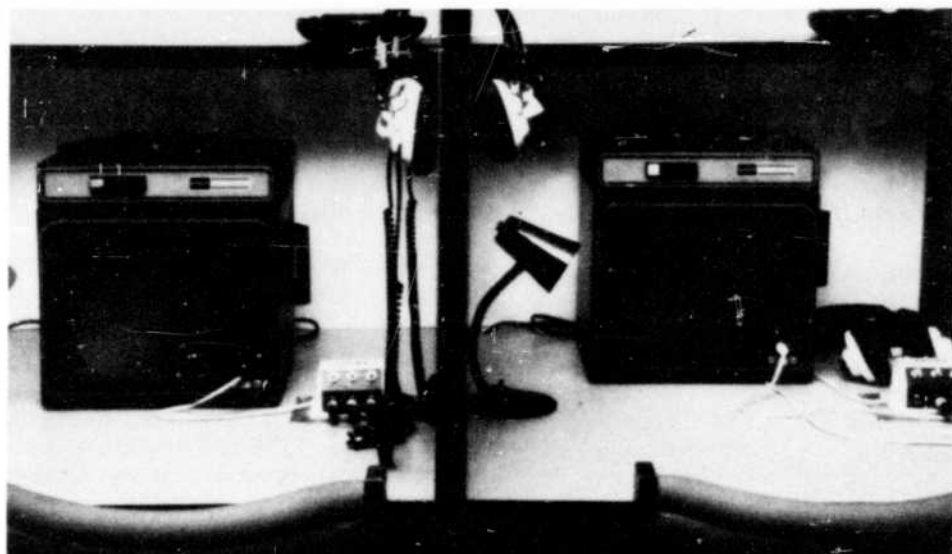
### **Réseau TELECAT/UNICAT**

Ce réseau, constitué en 1974, regroupe 19 participants dont 9 du Québec. La banque comprend environ 2 millions et demi de notices bibliographiques. Le format de normalisation des données pour les documents audio-visuels est prêt depuis le début de 1978. Bien que ce réseau offre une banque documentaire multimedia avec possibilité d'interrogation en direct dès maintenant, l'on constate une certaine lenteur de développement pour le stockage des données sur les docu-

ments audio-visuels, lenteur due principalement à la division de la responsabilité pour le traitement, la diffusion et la conservation des documents audio-visuels, à la primauté de l'imprimé et aux coûts de diffusion et de conservation des documents audio-visuels.

### **Conclusion**

Le débat concernant le développement de banques automatisées québécoises de documents audio-visuels est relancé de façon encore plus percutante, du fait que les besoins des utilisateurs en ce qui concerne le repérage et l'accessibilité des documents audio-visuels ne sont pas encore entièrement satisfaits; et ce malgré les possibilités techniques améliorées de l'ordinateur, les formats de communi-



cation disponibles sur le marché informatique, les nouvelles adaptations et expériences d'application québécoises réussies dans le domaine de l'informatique documentaire.

Après l'échec des projets CESIGU (1), CIDBEQ (2), SCTIE (3), SODIEQ (4) du début des années '70, et avec l'émergence de certains systèmes documentaires multimedia ordonnés, élaborés ou en voie d'élaboration, répondant à des besoins locaux ou très spécifiques, l'on ne peut encore une fois que constater l'absence d'un système national québécois d'information et de distribution des documents audio-visuels qui assurerait un mode de collecte, de conservation, d'organisation, d'exploitation et de distribution répondant enfin aux besoins des utilisateurs québécois, à toutes les étapes de la chaîne documentaire.

Ce système national, nous a-t-on informé, est à l'étape de la conception. Cependant il serait essentiel, comme l'ont signalé plusieurs participants, que ce développement se réalise enfin dans un esprit de concertation et d'efficacité collective.

### Personnes ressources de l'atelier

Informatech	<b>Pierre Depelteau</b>
France-Québec	
D.G.C.A.	<b>Pierre Lavigne</b>
O.N.F.	<b>Colin Neale</b>
BADADUQ	<b>Laval Dubreull</b>
Centrale des bibliothèques	<b>Jacques Demers</b>
Réseau	
TELECAT/UNICAT	<b>Michel Fournier</b>

### Sigles utilisés

1. CESIGU: Comité d'élaboration d'un système d'informatique et de gestion des universités.
2. CIDBEQ: Centre d'informatique documentaire des bibliothèques d'enseignement du Québec.
3. SCTIE: Service coopératif de transmission de l'information sur l'éducation.
4. SODIEQ: Système d'organisation et de diffusion de l'information sur l'éducation au Québec.

## Documents disponibles

### Mecque

Mecque. 1) **Le point sur la constitution au Québec d'une abanque automatisée de documents audio-visuels.** Montréal, Novembre 1978. 16 p.

Mecque. 2) **Programme répertoire '78.** Le marché des moyens d'éducation par le cinéma et l'audio-visuel au Québec. Montréal, Novembre 1978, 217p.

### O.N.F.

Neale, Colin. **Projet d'établissement d'un système d'information et de distribution pour les produits audio-visuels canadiens.** Montréal, O.N.F., 1977. 12 p. 2e document d'information, Octobre 1977, 49 p. avec annexes correspondantes, 62 p.

#### Chapitre II des annexes, pp 39-54 très intéressant:

- Tour d'horizon des systèmes d'informatique documentaire multimedia: Réseau UT/LAS, Metropolitan Toronto Library Board, OULCS, University of Toronto-A/V Library Media Centre, Ontario educational communications authority, Centre de documentation du S.G.M.E., Bibliothèque nationale du Canada, BADADUQ, ONTARRAS-ISIS, McGill university instructional communication, Centre d'institut canadien du film, Université de Waterloo, Commission scolaire de Calgary.
- Bibliographie: pp 58-62.

### Université du Québec

Balcer, Madeleine. **BADADUQ, système de repérage en mode dialogué; réaction de l'utilisateur face à l'utilisation d'un tel système.** Québec, Octobre 1978. 47 p. (Université du Québec, Communications. Comptes rendus, no. 15)

## NOTRE DIXIÈME ANNIVERSAIRE

Le prochain congrès (10e) de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec aura lieu à Trois-Rivières, à l'Université du Québec.

**17 au 20 mai 1979**

Document  
de consultation

Le comité des normes  
*Victor Coulombe, prés.*  
*Robert Cardinal*  
*Jean-Guy Desroches*  
*Jean-Luc Roy, sec.*

**Normes  
de compétence  
du bibliothécaire  
professionnel**

La publication des normes de compétence du bibliothécaire professionnel vise à améliorer la qualité des services offerts aux citoyens québécois, comme le préconise l'Office des professions du Québec. Ces normes comportent une partie applicable à tous les postes et quatre catégories correspondant à chacune des grandes fonctions d'une bibliothèque: administration, service à l'utilisateur, traitement de la documentation, développement des collections. Elles devraient permettre l'évaluation du bibliothécaire par lui-même, par un employeur ou par un inspecteur.

The purpose of the publication of professional standards of competence is to improve services delivered to Quebec citizens, as recommended by l'Office des professions du Québec. They are divided into two groups. First, general standards suitable to any function of the librarian and second, specific standards corresponding to the four main functions of the library are given: administration, public services, technical services and collection development. Those standards should help in the evaluation of the librarian by himself, by his employer or by a supervisor.

---

## Avant-propos

La publication des normes de compétence du bibliothécaire professionnel s'inscrit dans le cadre du renouveau professionnel mis de l'avant par l'Office des professions du Québec. Elles ont pour but de circonscrire l'acte professionnel bibliothéconomique en fonction d'une dimension sociale précise: *la protection du public*.

De ce point de vue, la publication des normes de compétence, tout comme le code de déontologie dont s'est doté la CBPQ en mai 1976, constitue un apport considérable au développement et à l'intégration sociale des bibliothécaires dans la collectivité à laquelle ils apportent leurs services professionnels. Au niveau international, il s'agit à nouveau d'une contribution originale des bibliothécaires québécois à l'avancement de la profession.

Pour le Québec, l'élaboration de normes de compétence représente la réalisation partielle du deuxième jalon d'un large processus d'évaluation de la compétence professionnelle, visant à améliorer la qualité des services professionnels offerts aux citoyens québécois:

1. en effet, la loi constitutive de la Corporation *garantit* la compétence de ses membres par l'application de règles strictes d'admission de même que par des mécanismes institués par le comité de discipline;

2. c'est la préparation des mécanismes d'inspection professionnelle, permettant de *vérifier* la compétence de ses membres au moyen de normes, qui complètera sous peu ce deuxième jalon;

3. enfin, grâce à l'action du comité de formation professionnelle (3<sup>e</sup> jalon), la Corporation *améliore* la compétence de ses membres par des activités de formation continue permettant à chacun d'élaborer un plan de perfectionnement adapté à ses besoins et à ceux de la clientèle qu'il dessert.

Voilà le cadre général dans lequel s'inscrivent depuis plus de trois ans, les orientations données par le Bureau; elles visent à articuler chez les bibliothécaires du Québec un programme d'auto-évaluation, instauré par l'Office, et mis graduellement en application par l'ensemble de la société professionnelle québécoise.

Yvon-Albert Laurendeau  
Directeur général  
Corp. des Bibl. Prof. du Québec

Les normes de compétence professionnelle sont des points de repère dans l'évaluation de la compétence d'un professionnel, par lui-même, par un inspecteur ou par un employeur, en fonction d'un genre de travail déterminé. Elles se distinguent des normes quantitatives de rendement, des règles d'éthique professionnelle, ainsi que des critères de certification de fin d'études.

Tout bibliothécaire professionnel devrait voir sa compétence définie par la première catégorie d'énoncés et par une des quatre catégories suivantes.

Il est difficile d'éviter toute redondance d'une norme à l'autre, de même que certains énoncés inutiles dans un contexte particulier. L'important, c'est qu'on puisse y reconnaître aisément les exigences en compétence de tout poste de travail confié à un bibliothécaire professionnel.

---

### **1. Normes de compétence applicables dans tous les postes de bibliothécaire professionnel**

---

- 1.1 Le bibliothécaire professionnel possède la formation générale suffisante pour bien interpréter les objectifs de l'organisme où il travaille.
- 1.2 Il possède aussi la formation particulière nécessaire à une perception juste des besoins de la clientèle qu'il doit servir.
- 1.3 Il est capable d'exposer brièvement, avec clarté et exactitude les objectifs et les politiques de son organisme, les procédés appliqués et le pourquoi de ces procédés.
- 1.4 Il peut citer les caractéristiques essentielles des systèmes documentaires les plus utilisés.
- 1.5 Il peut décrire sommairement les organismes documentaires les plus importants.
- 1.6 Il se tient au courant de l'évolution de sa profession.
- 1.7 Il possède un sens des relations humaines suffisamment développé pour communiquer et coopérer efficacement avec ses collègues.
- 1.8 Il rédige correctement ses documents écrits, notes de services, rapports techniques, notices analytiques, projets, etc.)
- 1.9 Il organise son travail d'une façon efficace.

### **2. Normes de compétence applicables dans un poste d'administration**

---

- 2.1 Les textes que rédige le bibliothécaire professionnel et ses rapports avec ses subalternes manifestent une connaissance suffisante des méthodes de planification, d'organisation et d'évaluation du travail documentaire.
- 2.2 La fréquence et la qualité de ses communications avec ses subalternes révèlent son leadership, sa capacité de promouvoir les objectifs du service qui lui est confié.
- 2.3 Ses subalternes peuvent témoigner de son habilité à répartir et à expliquer les tâches à accomplir, de l'attention qu'il porte aux opinions de chacun et du discernement qu'il applique à l'interprétation des règles établies.
- 2.4 Il manifeste une connaissance suffisante des procédés dont il est chargé de superviser immédiatement l'application.
- 2.5 Ses supérieurs peuvent témoigner de sa capacité de comprendre, d'endosser et de réviser, au besoin, les politiques établies.
- 2.6 Il est capable de défendre les projets nécessaires à la poursuite des objectifs de son organisme.
- 2.7 Dans les orientations qu'il donne au service qu'il dirige, il accorde la priorité aux besoins immédiats des usagers, sans négliger pour autant la qualité relative que requiert tout travail documentaire.

---

### **3. Normes de compétence applicables dans un poste de service à l'utilisateur (référence et recherche bibliographique)**

---

- 3.1 Le bibliothécaire professionnel utilise avec facilité les ouvrages généraux de référence et de bibliographie et davantage les instruments du champ de connaissances qui lui est assigné.
- 3.2 Il peut préparer des instruments bibliographiques répondant aux besoins de sa clientèle.
- 3.3 Il est en mesure d'initier rapidement et efficacement l'utilisateur au maniement des instru-

ments de travail les plus courants et même de le faire progresser dans la recherche documentaire.

- 3.4 Il est capable d'amener ses clients à formuler leurs demandes avec netteté et précision.

---

**4. Normes de compétence applicables dans un poste de traitement de la documentation (catalogage, classification, indexation & analyse)**

---

- 4.1 Le bibliothécaire professionnel connaît les notions essentielles de chaque discipline couverte par la documentation qu'il doit traiter.
- 4.2 Il sait s'adapter aux manières de penser des usagers.
- 4.3 Il comprend bien la langue des documents qu'il doit habituellement traiter.
- 4.4 Il sait utiliser les instruments nécessaires au traitement de documents.
- 4.5 Il possède une connaissance approfondie des règles à appliquer.
- 4.6 Grâce à la lecture des publications professionnelles et des communiqués internes, il est au courant de tous les changements apportés à ces règles.
- 4.7 Il garde un juste milieu entre la négligence des détails et les vérifications trop coûteuses pour son organisme.

---

**5. Normes de compétence applicables dans un service du développement des collections**

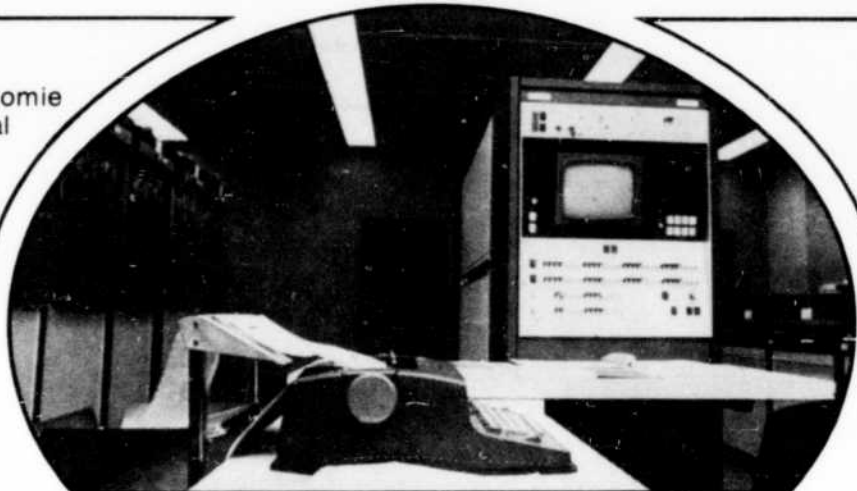
---

- 5.1 Le bibliothécaire professionnel est familier avec les divers instruments de sélection:

revues bibliographiques et spécialisées, répertoires et catalogues.

- 5.2 Son choix témoigne d'une habilité à repérer des documents adaptés à la clientèle .
- 5.3 Il possède une connaissance approfondie de la collection; il sait en découvrir et corriger points faibles et lacunes.
- 5.4 Les ressources documentaires dont il est responsable donnent tous les signes d'une collection vivante et équilibrée.
- 5.5 Il est attentif aux ressources documentaires de la région.
- 5.6 Il fait preuve d'une bonne connaissance du monde de l'édition, de son évolution et de ses problèmes.
- 5.7 Il connaît la composition du milieu ainsi que ses caractéristiques.
- 5.8 Il sait faire abstraction de ses goûts et préférences personnels dans le choix de la documentation.
- 5.9 Il sait résister aux pressions indues.
- 5.10 Sa connaissance de la diversité des média lui permet de répondre aux besoins divers des usagers.
- 5.11 Il base son choix sur l'effet global du document et non sur la présence d'éléments présumément répréhensibles.
- 5.12 Il est capable d'initier à l'utilisation des divers répertoires, et de conseiller ceux qui les emploient.
- 5.13 Il démontre du savoir-faire dans ses relations avec les éditeurs et les fournisseurs.
- 5.14 Il sait profiter des dons et des offres de documentation gratuite, notamment des organismes gouvernementaux, mais sans se laisser submerger par des publications inutiles dans l'institution.
- 5.15 Il est capable d'éliminer tout document qui ne répond plus aux buts et aux normes de qualité de la collection et de lui assigner une destinée appropriée.
-

Daniel Reicher  
Professeur  
Ecole de Bibliothéconomie  
Université de Montréal



## S.I.D. 2000<sup>1</sup>

Le spécialiste de l'information documentaire de l'an 2000, d'après le portrait-robot qu'on trace de lui, possèdera les caractéristiques suivantes: il aura une formation universitaire poussée et sera un courtier d'information mettant en contact les producteurs et les consommateurs d'information. Il devra extraire l'information à la source pour ne plus être à la merci de la lenteur des producteurs de documentation. Il devra réorienter son rôle d'animation socio-culturelle pour aider les personnes âgées à fonctionner dans le troisième millénaire. Les jeunes, quant à eux, auront toute la technologie éducative à leur disposition pour réussir leur adaptation. De ces prédictions il convient de tirer quelques conclusions pour la sélection et la formation des futurs S.I.D., de même que pour la recherche théorique et appliquée en science de l'information.

By the year 2000, the information science specialist stereotype will present the following characteristics. He will have an advanced university degree and will be an intermediary between information producers and consumers. He will have to search for primary information to avoid the long delays of documentation producers. He will have to reevaluate his role as socio-cultural "animateur" to help the elderly to function in the third millennium. Young people will adapt through the means of educational technology. From these presumptions, the author draws some conclusions on the selection and the formation of the future ISS (Information science specialists) and on both theoretical and applied research in information science.

### Le spécialiste en information documentaire en vase clos

En 1976 sont nés les derniers candidats admissibles à la première collation de grades de l'an 2000 en sciences de l'information, à part la proportion plutôt minime d'enfants surdoués qui naîtront de 1978 à 1980 et à moins que l'âge requis pour obtenir une maîtrise universitaire au Québec ne soit abaissé avant la fin du siècle.

Le futurologue n'a donc pas à craindre de mutation tératogénétique qui rendrait le spécialiste en information documentaire (S.I.D.) de

l'an 2000 physiquement différent du bibliothécaire de l'an 1980, déjà aux études. De plus, le futurologue dispose d'un échantillon de population qui représente, aujourd'hui, au moins un tiers des praticiens qui seront encore en exercice en l'an 2000. A partir de cet échantillon considérable, il devient possible d'extrapoler un portrait-robot du S.I.D. avec une fiabilité frisant la certitude à condition que le Québec de l'an 2000 soit "refroidi"<sup>2</sup> depuis longtemps ou bien que le S.I.D. puisse fonctionner en vase clos, pendant deux décennies encore.

### ÉBAUCHE DU PORTRAIT-ROBOT

Le S.I.D. sera féminin dans deux

cas sur trois et masculin dans un cas sur trois<sup>3</sup>. Age médian: 40 à 45 ans. Intérêts intellectuels: 8/12 en sciences humaines; 3/12 en sciences sociales; 1/12 en sciences pures. Symptômes psychologiques:

1. genus neobibliothecarius recentissimus vel rarissimus
2. Julien, P.A. et al. Québec 2001; une société refroidie. Montréal, Editions du Boréal Express, 1976.
3. Le développement de la transsexualité pourrait évidemment altérer cette prédiction. Voir à ce sujet, ARGUS, vol. 6, no 5 (septembre-octobre 1977), où le phénomène est analysé typographiquement (Reicher passe de Daniel à Denise ou vice-versa).

anxiété révélée par une attitude méticuleuse, routinière, casanière.

La cohorte de S.I.D. sera de l'ordre de  $2000 \pm 400$ .

Jusqu'à présent, vous n'avez rien appris que vous ne sachiez déjà. Il vous suffisait de regarder autour de vous. En quarante ans, le *genus bibliothecarius* n'a pas évolué, malgré la transformation du monde autour de lui. Il n'y a donc aucune raison de croire qu'il se métamorphoserait spontanément durant les vingt prochaines années, s'il était laissé à lui-même.

### Le S.I.D. dans le contexte québécois de l'an 2000

Ce qui risque d'arriver c'est que le S.I.D. ne puisse plus échapper aux bouleversements du monde dans lequel il oeuvre. Cet engagement social est d'ailleurs souhaité depuis maintes années<sup>4</sup>. Le futurologue est donc aux prises avec un problème nettement plus complexe que celui d'établir un portrait-robot du S.I.D. Il doit établir le portrait-robot du consommateur d'information; supputer les transformations dans la production de la documentation; prédire le développement des moyens humains et mécaniques de transmission de l'information du contenant documentaire au consommateur; finalement, estimer le rôle qui sera réservé au S.I.D. parmi ces moyens de transmission.

### Le consommateur d'information en l'an 2000

Si l'on compare la population du Québec de 1956 (4 600 000) à celle de 1978, on constate une augmentation d'environ 1 600 000 habitants. Une projection simpliste, mais qui a le mérite de montrer le ralentissement relatif de la croissance de la population, donnerait pour l'an 2000 une population de 7 800 000 habitants. Bien entendu, le Bureau de statistiques du Québec fournit des projections plus scientifiques et nuancées, qui oscillent d'ailleurs autour du même nombre. (Projection B: 7 462 000 en 2001).

Il est d'ores et déjà clair que la moyenne d'âge de la population augmentera à cause de la baisse du taux de natalité.



### PREMIÈRE RETOUCHE AU PORTRAIT-ROBOT DU S.I.D.

Le S.I.D. s'occupera d'une clientèle comprenant une proportion grandissante de personnes ayant atteint l'âge de la retraite en l'an 2000<sup>5</sup> et dont les plus jeunes viennent d'atteindre 43 ans en 1978. Le futur S.I.D. devra donc posséder des notions solides de gérontologie et d'andragogie. En effet, le Québécois de 43 ans actuel est un adulte ayant une somme de scolarité plutôt faible pour le continent américain. Il avait déjà atteint sa majorité quand le rapport Parent estimait la moyenne de scolarité québécoise à sept années. Malheureusement, il a été généralement court-circuité par le mouvement de l'éducation permanente.

Le S.I.D. 2000 aura un rôle considérable à jouer dans les tentatives de faire participer les personnes âgées à la transformation culturelle et sociale du Québec.

\* \* \*

Si l'on examine la population en âge de fréquenter les institutions de niveau universitaire, on constate qu'elle est déjà connue démographi-

quement jusqu'en 1995. En 1983, on la connaîtra avec précision jusqu'en 2000. Entre-temps, les tendances du taux de natalité sont déjà assez nettes pour qu'on puisse hasarder des prédictions. Dès 1984, la population universitaire baissera graduellement jusqu'en 1995 pour remonter un peu jusqu'en 2000, à moins de changements socio-économiques marqués.

### DEUXIÈME RETOUCHE...

Le nombre d'universitaires, donc d'intellectuels, semble devoir baisser. Il y a gros à parier que, comme pour toute denrée qui se raréfie, la société québécoise va accorder une importance grandissante à son *intelligentsia*. Il est vraisemblable que les meilleurs outils seront mis à la disposition du nombre décroissant de chercheurs pour que ceux-ci puissent fonctionner efficacement dans un univers qui est témoin d'une expansion scientifique

4. Cartier, Georges. "Pour un engagement sociopolitique des bibliothécaires québécois", Bulletin de l'ACBLF, Vol. 19, no 3 (1973).

5. 12% de la population aura 65 ans et plus, proportion qui augmentera à 15%, vingt cinq années plus tard.

basée sur une expansion démographique et économique plus rapide que la nôtre. Parmi ces outils, on retrouvera certainement la documentation qui seule permet de transférer l'information avec un minimum de distorsion.

Si le S.I.D. veut faire encore partie, en l'an 2000, des mécanismes de transmission de l'information, il devra posséder une formation culturelle et scientifique qui lui permette de travailler en équipe avec les chercheurs, c'est-à-dire de manipuler les mêmes concepts qu'eux, afin de mieux filtrer la documentation susceptible d'accroître le rendement de l'équipe. Donc, le S.I.D. 2000 aura une formation universitaire plus poussée que le bibliothécaire de 1978. Il suffit de jeter un coup d'oeil vers les Etats-Unis pour y déceler les signes avant-coureurs de la double maîtrise (discipline et bibliothéconomie).

...

Le Québec de l'an 2000 contiendra une population à peine plus nombreuse qu'aujourd'hui (au maximum 20% d'accroissement), nettement plus scolarisée et, surtout, habituée à être informée abondamment et rapidement, donc beaucoup plus exigeante envers les services d'information documentaire.

Si l'on me permet de comparer la bibliothèque au cinéma, je crois qu'en l'an 2000, le service d'information documentaire fournira l'information "anormale" comme le cinéma fournit les loisirs audiovisuels "anormaux" (films dits adultes) tandis que la télévision fournit les loisirs "normaux" généralement de niveau puéril.

Remplacez "anormal" par technique, scientifique, ésotérique et vous aboutissez à une...

### TROISIÈME RETOUCHE

Le consommateur d'information obtiendra à domicile les renseignements généraux sur un écran interactif jumelé à une imprimante pour qu'il puisse conserver une trace documentaire de sa demande.

Il pourra aussi obtenir des renseignements spécialisés s'il sait comment les demander sans être inondé par une marée d'information

non-pertinente et s'il peut se permettre de souscrire à des abonnements coûteux.

Le S.I.D. 2000 ne s'occupera plus que de trois catégories de consommateurs d'information:

- les personnes qui n'auront pas encore su s'adapter à la nouvelle technologie ou qui n'auront plus besoin de la faire;
- les étudiants qui n'auront pas les moyens de se payer des recherches coûteuses et qui s'en remettront au service d'information documentaire pour le faire gratuitement ou à coût réduit;
- les amateurs d'ouvrages que les terminaux ne peuvent pas reproduire, soit pour des raisons techniques (diagrammes trop détaillés), soit pour des raisons sociales (pornographie, anarchisme), soit pour des raisons bibliographiques (examen d'un manuscrit).

Le S.I.D. aura perdu la clientèle des jeunes qui manipuleront, d'abord avec curiosité puis avec aisance, les terminaux dans le confort de leur salle de jeu ou d'étude. Il aura perdu aussi sa clientèle adulte déjà faible en 1978, qui pourra se procurer facilement des journaux et des périodiques électroniques, quand ce ne seront pas des romans feuilletons.

### Le repérage de l'information en l'an 2000

Le consommateur d'information de 1978 fait un très mauvais marché lorsqu'il se contente de la monographie publiée aujourd'hui. En effet, elle devient disponible trois années après que l'information ait été rassemblée par l'auteur. Deux ans d'attente chez l'éditeur, un an d'attente chez le catalogueur.

Si le consommateur se contente d'une revue scientifique, le retard de publication est souvent d'une année, juste assez pour que l'information ait cheminé un dixième de la distance vers l'oubli. L'on peut d'ailleurs avoir des doutes troublants sur la valeur de l'information publiée car il est quasiment certain que le chercheur qui fait publier les résultats de son investigation est déjà passé à une étape subséquente de sa recherche.

Le consommateur de l'an 2000 voudra de l'information aussi fraîche que son lait "meilleur avant le 31 novembre", aussi instantanée que les nouvelles télévisées peuvent l'être par rapport à une revue ou même à un journal.

Quand le terminal interactif deviendra un appareil domestique courant, le consommateur ne tardera pas à devenir blasé et il traitera toute information comme il traite aujourd'hui la publicité: elle devra être pertinente, claire, intéressante, récente...

### QUATRIÈME RETOUCHE

Le S.I.D. 2000 sera un détecteur d'information afin de pouvoir répondre très rapidement aux besoins prévisibles de ses clients sophistiqués, blasés, exigeants...

Il sera capable de prévoir ces besoins parce qu'il aura accès à un dossier de curiosité intellectuelle pour chaque client, tenu à jour par ce même client. Il pourra généralement satisfaire ces besoins parce qu'il maintiendra des contacts très fréquents avec les personnes susceptibles de produire rapidement de l'information utile aux clients enregistrés.

Pour éviter de se faire traiter d'espion ou de casse-pied, le S.I.D. devra prouver au groupe dont il extrait de l'information qu'il est capable de lui fournir une ration d'information au moins égale en utilité, provenant d'autres sources.

En bref, le S.I.D. sera un courtier, ou peut-être même, un marchand d'information. Le S.I.D. devra fonctionner à l'intérieur de plusieurs équipes d'information auxquelles il servira de point de rencontre intellectuel, sur une base généralement économique. Etant détecteur d'information, il devra aussi être capable d'être agent filtreur, pour retenir l'information produite par une équipe, mais qui n'est pas pertinente pour une autre équipe.

S'il est probable que, grâce à la miniaturisation, le problème actuel du logement de la documentation et de l'élagage physique aura disparu, le problème de la désuétude de l'information deviendra de plus en plus aigu. Un ordinateur n'est pas une

fontaine de Jouvence: un vieux renseignement électronique radote autant qu'un vieux renseignement imprimé.

## La production de la documentation

Les instruments bibliographiques seront électroniques parce que seul ce support sera économiquement acceptable en l'an 2000. Cette prédiction n'est presque plus qu'une constatation pour les index. Il est à peu près certain aussi que les éditeurs arrêteront d'imprimer des encyclopédies et des dictionnaires dès que la consultation sur écran à domicile sera généralisée.

Les périodiques, publiés depuis longtemps sur microtextes, commencent à être enregistrés sur cassettes, ne serait-ce que pour les aveugles. En l'an 2000, l'abonnement télécommuniqué à un périodique électronique sera aussi courant que l'abonnement postal à un périodique imprimé peut l'être aujourd'hui, sans doute moins coûteux et surtout reçu à temps.

Reste le problème de la monographie. Je précise qu'il s'agit d'un problème intellectuel plutôt que technique. Je me demande, en effet, qui rémunèrera l'auteur. Sera-t-il devenu, en 2000, l'employé salarié d'un réseau d'information documentaire plutôt que l'employé contractuel d'une maison d'édition qu'il est actuellement?

### CINQUIÈME RETOUCHE

On peut souhaiter, si on ne peut le prédire, que le S.I.D. joue un rôle d'animation auprès des auteurs pour que ceux-ci combler les lacunes découvertes dans la documentation existante par le S.I.D. lorsqu'il essaie de répondre aux besoins documentaires des consommateurs d'information.

Il y a, en effet, un risque considérable que le monde de l'édition imprimée devienne tellement concurrentiel qu'il aboutisse à l'oligopolisme. Sans discuter des problèmes sociaux que cette situation peut causer, je crains pourtant que bon nombre de documents ne puissent voir le jour (ou l'écran) parce que les maisons d'édition ne les jugent pas rentables. On doit d'ailleurs se demander si, en l'an 2000, l'éditeur

n'aura pas suivi le même sentier électronique que le bibliothécaire.

Intéressé au premier chef par l'existence de la documentation, le S.I.D. devrait faire partie de comités de lecture fonctionnant auprès d'organismes publics et privés. Bien entendu, cette participation exigerait une formation et une culture adéquates.

## Les moyens de transmission de l'information

Jusqu'à présent, j'ai fait allusion à divers moyens de rapprocher l'information du consommateur, dans l'espace et dans le temps. En bref, la télé-référence à domicile, vingt-quatre heures par jour. J'ai été amené à retoucher à cinq reprises le portrait-robot du S.I.D. 2000, fonctionnant dans un contexte québécois socio-économiquement vraisemblable. Il est temps de combiner ces retouches avec l'ébauche du début de cet exposé.

### PORTRAIT-ROBOT II

Sexe: représentatif de la société ambiante, donc 1:1.

Age médian: 40 ans 45 ans, comme la société adulte.

Intérêts intellectuels: formation universitaire avancée.

Sciences humaines: 5/12; sciences sociales: 4/12; sciences pures et appliquées: 3/12.

Symptômes psychologiques: 1/3 angoissés par la perspective d'avoir de dix à vingt années de carrière devant soi dans un monde résolument télématé<sup>6</sup>; 2/3 extravertis grégaires dynamiques comme il convient à des courtiers d'information.

Cohorte totale: 1200 ± 200.

...

L'ébauche remaniée est donc sensiblement différente du portrait-robot original.

J'essaierai de justifier mon changement de point de vue. Le S.I.D. 2000 travaillera beaucoup moins en vase clos que le bibliothécaire ne peut encore se le permettre actuellement. Il devra s'affirmer dans un contexte social (gérontologie) et intellectuel (recherche). Exiger d'une personne ce genre de dynamisme amènera, à mon avis, une participation masculine plus forte dans la profession. Je m'appuie, pour faire

cette prédiction, sur les constatations suivantes:

- le bibliothécaire scientifique, en Europe et surtout en Allemagne, est souvent masculin;
- une profession qui touche la société en général devrait refléter cette société c'est-à-dire contenir un nombre proportionnel de représentants de chaque sexe, de chaque ethnie, de chaque classe sociale...
- il n'y a rien de spécifiquement féminin dans l'information documentaire, si ce n'est que jusqu'en 1978 on la considère comme faisant l'objet d'un service marginal tandis qu'en 2000, la société aura reconnu qu'il s'agit d'une industrie essentielle<sup>7</sup>.

Mon changement d'opinion au sujet des intérêts intellectuels est basé sur ma conviction que la majeure partie de la facette Loisirs des services d'information documentaire prendra place à domicile, éliminant un nombre important de généralistes en information documentaire. D'ailleurs ma correction de l'ordre de grandeur de la cohorte indique que je ne pense pas que le nombre de S.I.D. puisse augmenter sensiblement jusqu'en 2000.

Les S.I.D., présents et futurs, seront placés devant la nécessité d'améliorer leur fonctionnement pour une raison bien simple: c'est que le consommateur d'information deviendra graduellement plus apte à répondre lui-même à ses besoins documentaires et cela très efficacement.

Est-ce à dire qu'en 2000 il n'y aura plus que des S.I.D. tels que je les ai décrits? Je suis certain que non, mais je suis tout aussi persuadé que le S.I.D. nouvelle formule représentera une proportion très importante de la profession. S'il me faut quantifier, je parie, pour l'an 2000:

40% bibliothécaires généralistes (B.A., M.Bibl. ou M. Sc. Information);  
40% S.I.D., spécialistes dans une discipline (M.A., ou M.Sc., ou M.Ed.

6. Nora, Simon. L'informatisation de la société, Paris, 1978.

7. Brunel, Louis, Télécommunications: des machines et des hommes, Québec, Québec Science, 1978

et M. Sc. Information);  
20% S.I.D., courtiers d'information  
(M.B.A. et M. Sc. Information).

### Fossilsation du S.I.D.

Il est évidemment possible que ces prédictions soient d'un optimisme délirant, c'est-à-dire que la société du XXIème siècle compte autant de S.I.D. que de maréchaux-ferrants.

Quelques facteurs pourraient précipiter cette catastrophe.

— La centralisation à outrance des services d'information documentaire pour des raisons de commodité purement administratives. Le consommateur d'information s'abonnera à tout réseau de distribution qui promettra un service complètement décentralisé soit à son bureau, soit à son domicile.

— Le manque de spécialisation intellectuelle.

Le S.I.D. devra faire ce que l'ordinateur ne sait pas faire car ce dernier fait fantastiquement vite et bien tout ce qu'il est capable de faire.

— La négligence ou le refus de détecter l'information sous toutes ses formes.

Le S.I.D. ne pourra plus se permettre de dédaigner l'information qui ne se trouve pas sur un support commode pour lui. L'époque où le bibliothécaire pouvait jeter un document parce qu'il n'était pas relié devrait déjà être révolue. Elle le sera en l'an 2000, à moins que le S.I.D. ne se résigne à n'être que le gardien d'un musée typographique;

— L'illusion que le S.I.D. restera indispensable pour l'organisation des réseaux d'information, ne serait-ce que pour traiter ou communiquer des documents.

Il me semble probable que l'industrie informatique produira bientôt l'ordinateur capable de communiquer avec le consommateur d'information dans un langage naturel et d'identifier l'information emmagasinée sur n'importe quel support documentaire. C'est ce que fait déjà le bibliothécaire traditionnel, mais

à vitesse réduite. Le S.I.D. devra faire mieux ou autre chose...

— La corrélation désuète entre l'augmentation constante de la production documentaire et le besoin en spécialistes de l'information documentaire.

Il est vrai que le Québec a beaucoup moins de bibliothécaires et possède beaucoup moins de documentation imprimée que d'autres régions du continent nord-américain. Le dommage est déjà fait. Il faudra le corriger non pas en suivant au pas de course le chemin parcouru auparavant par les autres régions, mais plutôt en prenant un raccourci car le soleil ne s'arrêtera pas de tourner pour que nous achevions notre voyage pendant que les autres dorment.

### La formation du S.I.D. de 1980 à 2000

Il est évident que les programmes actuels d'étude en bibliothéconomie ne forment pas encore le S.I.D. 2000, même si les diplômés de 1960 arriveront à peine à l'âge de la re-

traite à l'aube du XXIème siècle. J'ai le regret de devoir détruire aussi tout espoir que le nouveau programme de science de l'information de l'Université de Montréal puisse faire mieux que de former le S.I.D. 1985. Ce qui est certain c'est qu'un programme axé uniquement sur la pratique n'est pas une garantie que le S.I.D. 2000 puisse être préparé plus tôt qu'en 1998 et surtout qu'il puisse recevoir une formation utile au-delà de 2001.

Les écoles de bibliothéconomie, de science de l'information, de gestion de l'information devront implanter des programmes considérables de recherche théorique et appliquée afin de pouvoir alimenter un enseignement théorique utilisable à long terme par les diplômés.

Ce qui est certain aussi c'est que la sélection des candidats à l'admission dans nos écoles s'en ressentira. Les candidats bibliophiles mais scientophobes, affables mais passifs, devront constituer une fraction toujours plus faible de la cohorte admise, même si cela signifiait que le nombre de diplômés diminuerait.

The NELINET Government Documents Task Group announces its forthcoming Workshop on problems of ACCESS TO INFORMATION FROM THE FEDERAL GOVERNMENT, to be held at the University of Lowell, Lowell, Massachusetts, on April 9, 1979.

Sessions focussing on individual Federal agencies or subject areas will be conducted by information specialists from the Government. Registration \$20.

For information, contact: David C. Heisser, Documents Librarian, Tufts University Library, Medford, Mass. 02155 (617-628-5000-x388).

Marilyn McDermoth  
(special collaboration)  
Mohawk College of Applied  
Arts and Technology

## Authoritarian potential in the personality of the librarian

The author presents the library administrative structures as being hierarchical and bureaucratic, which would end not to favorize the self-actualization of the professional librarian. She then analyses the hypotheses and findings of some research papers to find out about the personality traits of the librarian. It appears that librarians conform partially to T.W. Adorno's hypothesized authoritarian or anti-democratic personality.

L'auteur traite d'abord de l'administration des bibliothèques qui repose sur des structures hiérarchiques et bureaucratiques; par conséquent, de telles structures ne favorisent pas le développement professionnel. Elle cherche ensuite à déterminer la personnalité du bibliothécaire à l'appui d'hypothèses et de données fournies par quelques études. Il en ressort que le bibliothécaire a, jusqu'à un certain point, un caractère autoritaire ou anti-démocratique, hypothèse formulée par T.W. Adorno.

Hierarchical structure, and its often inherent authoritarian rule, have long been characteristic of academic library administration. No doubt, this has generally been due to the relatively large size of such institutions and the ability of the bureaucratic model to effectively control both the participants and the operations of such an enterprise. Increasingly, however, over the last few decades, forerunners in both management studies and library science have begun to question the validity of this organizational style in situations involving professional personnel. Martha Bailey, in a recent article in *College and Research Libraries*, said that "libraries are not always conducive to professional development. They tend to be bureaucratic organizations which operate in a highly structured environment."<sup>1</sup> Indeed, many researchers have expressed the opinion that the rigid hierarchy of authority which has been prevalent

in libraries in general, and academic libraries in particular, is incompatible with the development of a high degree of professionalism. The communication patterns inherent in such a structure would seem to prevent a professional from attaining either of Maslow's highest needs levels, i.e. self-esteem and/or self-actualization, or from reaching Kohlberg's 5th and 6th levels of moral development. Amitai Etzioni, a distinguished scholar of organizational theory develops this concept further when he states: "Only if immune from ordinary social pressures and free to innovate, to experiment, to take risks without the usual social repercussions of failure, can a professional carry out his work effectively."<sup>2</sup>

If we accept the validity of such statements, the question must then be asked: why have librarians been content to work in such a rigid structure for such a long time? I would argue that the personality of the

librarian is the reason. Although relatively few studies of this dimension have been conducted, those which do exist concur in their basic findings. Alice Bryan<sup>3</sup>, Robert Raymond Douglass<sup>4</sup>, Perry Morrison<sup>5</sup>, Anne McMahon<sup>6</sup> and more recently, Laurent-Germain Denis<sup>7</sup>

1. Martha Bailey, "Some Effects of Faculty Status on Supervision in Academic Libraries," *College and Research Libraries*, 37, 1976, p. 49.
2. Amitai Etzioni, *Modern Organizations*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1964, p. 76.
3. Alice Bryan, *The Public Librarian*, N.Y., Columbia University Press, 1952.
4. Robert Raymond Douglass, *The Personality of the Librarian*, University of Chicago, Ph.D., 1957.
5. Perry D. Morrison, *The Career of the Academic Librarian*, Chicago, American Library Association, 1969.
6. Anne McMahon, *The Personality of the Librarian*, Adelaide, Libraries Board of South Australia, 1967.
7. Laurent-Germain Denis, *Academic and Public Librarians in Canada: A Study of the Factors which Influence Graduates of Canadian Library Schools in Making their First Career Decision in Favor of Academic or Public Libraries*, Rutgers University, Ph.D., 1970.

agree that the average librarian is very intelligent, conservative and conscientious, but also submissive and respectful of authority and lacking in dynamic leadership qualities.

This personality portrait would seem to preclude any militant petitioning by librarians for a change in the organizational structure of their working environment. Yet very recently academic librarians in a few institutions in Canada (and probably more in the U.S.) have demanded just that. Essentially acting in opposition to the "powers that be", they have opted for the initiation of some form of industrial democracy, or at least participative management, in the administration of their libraries. It would seem to me that this phenomenon may be more correctly attributed to the proximity of the academic administrative model than to any divergence in the established personality pattern among academic librarians. It may be noted that neither public nor special librarians, who are removed from the academic community, have expressed such desires (although many public libraries have lately become unionized). Academic librarians have coveted their clients' faculty status for years and have finally in a few instances attained this plateau themselves. But faculty status for librarians, as Martha Bailey has noted, "has an unsettling effect on traditional bureaucracy."<sup>8</sup> The obvious solution is to change the organizational and administrative structure of such a library from the hierarchical to the collegial system, again in keeping with the academic model. Although "obvious", this solution is perhaps not as easily applied in practice as in theory.

It has yet to be established, in the cases of the York University and the University of Toronto libraries for example, whether this system will indeed be successful and, perhaps more importantly, whether it will retain its original democratic design or degenerate into some other form of bureaucracy. In an article on administration in *CRL*, Charles Martell suggests that modern theories are often unsuccessful in practice because they are incompatible with traditional forms of organization and

managerial styles.<sup>9</sup> To effect the entire re-structuring of an organization is very difficult since it affects every individual, every function, every relationship. Often administrators and staff alike are unable to cope with such a change due to certain aspects of their personality and training which preclude adaptation. A person with an authoritarian personality (this could be a superior or a subordinate), for example, would find it impossible to adapt to such a situation because of certain distinctive personality traits. It is the object of this paper, therefore, to establish the personality portrait of a "typical" librarian and relate this to the personality traits isolated by T.W. Adorno et al. in their study of *The Authoritarian Personality*.<sup>10</sup> This speculation regarding the personality of the librarian may be useful in predicting the success or failure of the industrial democracy model in university library administration.

It will be beneficial, at this point, to briefly describe the experimental design and methodology of the personality studies cited in advance of the presentation of their findings.

Alice Bryan's book, *The Public Librarian*, comprises one of the reports commissioned by the Public Library Inquiry in the late 1940's. Her study was, therefore, conducted in an era characterized by shortages of qualified library staff and unfilled places for students in library schools — a far cry from the present situation. She attempted to discover the reason behind this crisis by analyzing a sample of 2395 librarians (92% of whom were women) employed in 47 libraries. The Guilford Martin Inventory of Factors was used to measure pressure for overt activity; ascendancy in social situations and leadership qualities; masculinity of attitudes and interests; lack of inferiority feelings and lack of nervous tension and irritability. Scores of the experimental group (librarians) were compared to those of average university students.

The classic study of the librarian's personality was conducted in the 1950's by Robert Raymond Douglass as part of his Ph.D. disser-

tion. His investigation represented "an attempt to determine the extent to which the library profession 'selects' members with particular personality traits."<sup>11</sup> In other words, Douglass hypothesized that, unlike the medical or legal professions which indoctrinate certain attitudes and traits librarianship attracts particular personality types and that, once "initiated" into the profession, their personalities are not substantially altered by any element within the library community. In order to test this theory, Douglass chose to analyze the "grass roots" level, the point of entrance into the library profession — the library school student. His experimental group consisted of 525 students (125 men and 400 women) enrolled at the University of Texas library school between 1955 and 1957 became part of this group. Five personality tests were used, each employing as a control group other college students in varying numbers and male: female ratios. These tests were:

- 1) the Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI),
- 2) the Allport-Vernon Study of Values (measures degree of affinity for the theoretical, aesthetic, social, economic, political and religious),
- 3) the A-S reaction study (which is a test of dominance/submission traits),
- 4) the Attitude-Interest Analysis (which measures the masculinity/femininity of interests) and
- 5) the Bernreuter Personality Inventory (two of its scales were used to measure self-sufficiency and sociability).

Douglass formulated eight hypotheses, to be confirmed or rejected, using a composite stereotype of the librarian as elicited from impressions of the public, library school students and librarians. He maintained that the unattractive image of librarians was discouraging recruits to the profession and sought

8. Martha Bailey, p. 50

9. Charles Martell, "Administration: Which way — traditional practice or modern theory?", *College and Research Libraries*, 33, 1972, pp. 104-112.

10. Adorno, T.W. et al, *The Authoritarian Personality*, New York, Harper and Brothers, 1950.

11. Douglass, p.26.

to discover whether there was any truth behind the image.

In 1967, Anne McMahon published a study of the personality of the Australian librarian. Her sample consisted of 30 Tasmanian librarians who were submitted to personality and attitude testing using the MMPI, the Allport-Vernon study of values and the Thorton scale (attitudes). Her purpose was to compose a group personality profile and isolate those traits, values and attitudes which were characteristic of the profession.

Perry Morrison, in *The Career of the Academic Librarian*, used a "self-description inventory" to assess the personality of his experimental group of 231 head librarians of U.S. colleges and universities who earned \$6000. or more in 1958. His control group consisted of 476 "ordinary" academic librarians selected from the 1955 edition of *Who's Who in Library Service*. In contrast to the approach used by Douglass and Bryan (in which personality traits were defined by the subject's adjustment to society), Morrison defined personality traits in terms of person's reaction to their work. His results were published in 1969, ten years after the data was collected.

The most recent survey (1970) of personality traits exhibited by librarians was conducted as part of a larger study of the factors which influence graduates of Canadian library schools in choosing their first job... an academic or public library. Laurent-Germain Denis used as his sample 648 librarians who had graduated from Canadian library schools between 1960 and 1967 and who had accepted their first position in an academic or public library. Personality traits were measured using the Allport-Vernon-Lindzey Study of Values, the Kuder Preference Record-Vocational, and the Edwards Personal Preference Schedule.

Researchers have recognized that personality, like attitudes and values, does not develop in vacuum, but is influenced by several external factors. The aforementioned studies have investigated such variables as age, marital status, educational

background, father's occupation, size of home city, interval between college graduation and library school entrance and work preferences. The scope of this paper, however, is somewhat more limited and will attempt only to create a composite profile of the "typical" librarian insofar as personality is concerned, in order to speculate upon the possible existence of anti-democratic tendencies indicative of the authoritarian personality. In the analysis which follows, I will use the Douglass study as the framework by which to compare and contrast the findings of the different investigators.

Douglass' first hypothesis states that "the librarian is more orderly, meticulous, neat and compulsive in behaviour than people in general."<sup>12</sup> His results supported the first part of the statement in that the librarians in the experimental group **perceived themselves** to be more orderly than the average person. By way of explanation, Douglass suggests that orderliness is a mechanism used by librarians as a defense against anxiety, which Presthus tells us is one of the most compelling of human drives.<sup>13</sup> With regards to compulsive behaviour, however, the test results (men scored lower than normative men; women scored about the same as other women) indicated that librarians were less compulsive than the general population.

Next, Douglass hypothesized that "the librarian is more conscientious, scrupulous and conforming and less innovative and creative than people in general."<sup>14</sup> Both the men and women in the sample perceived themselves to be more conscientious than others. In addition, the male librarians exhibited a greater sense of responsibility than males in the control group (Douglass suggests that this was due to their **anticipated** role as administrators). With regards to conformity, Douglass found that "the librarian is a very conforming and conservative person, somewhat rigid in attitudes and behaviour, somewhat defensive and adverse to change."<sup>15</sup> Apparently, this behaviour is also indicative of the development of a

defense mechanism against anxiety. Librarians perceive safety and security as consequences of maintaining the status quo. This finding was supported by those of Denis. Librarians also appear to lack creativity and innovative qualities according to Douglass' study.

In his third hypothesis, Douglass seeks to establish whether the librarian is more deferential, submissive and respectful of authority than people in general. In this regard, he found only a slight tendency towards greater submissiveness. This seems to be attributable to the female librarians' scores, since the answers of the males fell right on the borderline. Alice Bryan's study produced somewhat similar results. Men and women in the experimental group scored below average on ascendancy in social situations (therefore, higher in submissiveness), with the males showing generally higher scores than the females. Denis also found that both the public and academic librarians in his sample exhibited tendencies to be less dominant and to be respectful of authority. In addition, librarians have been shown to lack originality and independence of judgment, which are traits related to self-assertiveness.

Next Douglass hypothesized that the librarian would be "more self-contained, self-sufficient, preoccupied with subjective feelings, introspective, introverted and non-social than people in general."<sup>16</sup> In response to a questionnaire, librarians of both sexes perceived themselves to be highly introspective. (McMahon's findings also support this.) The women proved to be more self-sufficient than the norm, while men were on the borderline. According to the Bernreuter Personality Inventory, librarians were more non-social than the normative group. Scores on the MMPI, however, indicated no difference. On the other hand, the Allport-Vernon Study of Values revealed

12. Douglass, p. 93.

13. Robert Presthus, *The Organizational Society*, N.Y., Vintage Books, 1962, p. 97.

14. Douglass, p. 94.

15. Douglass, p. 96.

16. Douglass, p. 99.

librarians to be stronger in social values than the control group of college students. This test is more likely a measure of social concern than an affinity for "socializing". As was previously mentioned, Bryan also found that professional librarians exhibited less than average ascendancy in social situations. In contrast, the male librarians in McMahon's study (there were 12 of them) appeared to be rather sociable while the females were somewhat withdrawn socially. Denis, using the Kuder Preference Record-Vocational found that academic librarians scored below average on the "social" aspects of this test. His results using the **Study of Values** would support those of Douglass and add credence to the hypothesis that librarians are interested in people, an interest Denis labels as "intellectual" (i.e. slightly detached).

In hypothesis No.5, Douglass states that "the librarian is more anxious and less self-confident than people in general."<sup>17</sup> Apparently, this hypothesis was not confirmed by any of the measures used. Slight tendencies towards depression in male librarians and towards lack of self-confidence in female librarians were not strong enough to be statistically significant, this evidence appears to be born out, at least in Douglass' study, by the results of testing the next hypothesis: "the librarian is more neurotic than people in general."<sup>18</sup> Testing of the experimental and control groups using the MMPI did not support this statement.

Morrison, in his study of academic librarians, discovered a similar trend. The librarians in his sample were more sure of themselves than members of the general population and showed no evidence of undue status anxiety or other neurotic tendencies. Morrison attributes these findings to the status position held by the academic library and the university in the community. According to him, these personality traits indicate that, in general, academic librarians are well adjusted to their working environment. Denis also found that academic librarians had more positive attitudes about their jobs. Public

librarians tended to be less sure of their choice of library fields.

However, when Bryan tested public librarians regarding these traits, she obtained completely opposite results. Both male and female librarians scored lower than average on that section of the Guilford Martin Inventory which measured inferiority feelings and self-confidence. In other words, this group of public librarians exhibited less self-confidence and greater feelings of inferiority than the general public. Following Morrison's argument, this could be attributed to the less prestigious position of the public library in the community. It is also likely that age is a significant factor in the contrasting results (mean age of Bryan's librarians was 42 years). An older library staff may be less sure of their ability than a younger, perhaps more idealistic and enthusiastic group. In this regard, McMahon also found that her Tasmanian librarians were sensitive, prone to worry and insecure. The female librarians, in particular, exhibited tendencies towards depression, feelings of inadequacy and lack of self-confidence.

A rather sensitive issue is approached in hypothesis 7: "the male librarian is more feminine in his interests than men in general."<sup>19</sup> The measures used by Douglass support this hypothesis as does evidence supplied by other studies. For example, McMahon found a feminine interest pattern exhibited by male librarians by virtue of their high emphasis on aesthetic values (Allport-Vernon) and the low emphasis on the economic. Denis states that male academic librarians are less heterosexual in their interest patterns than the norm. They also scored highest on the literary category of the Kuder Preference Record — Vocational as opposed to the more "masculine, mechanical, scientific and persuasive categories. By way of explanation, Douglass mentions that feminization of interests in men has been shown to be positively correlated with higher education, a prerequisite for librarianship. The findings of these studies would not, therefore, seem inappropriate. As Douglass has noted, it must be emphasized that

the tests measure femininity of interests not homosexual activity.

Again at odds with other evidence is Bryan's classic work. On a scale which measured masculinity of attitudes and interests, both men and women librarians scored within the normal range for their sex. She notes, however, that the two groups scored sufficiently close together as to ensure a high degree of congeniality in attitudes and interests. Despite the diversity in basic results for this trait, all investigators have reached this conclusion. In other words, male and female librarians more closely approximate each other with regard to personality and attitudes than do males and females in the normative groups.

Douglass' final hypothesis involves an analysis of the librarian's value system. He postulates that "the value system of the librarian is characterized by over-emphasis on the theoretical and aesthetic values and by under-emphasis on the economic and political values."<sup>20</sup> In the case of the male librarian, this hypothesis was strongly supported by all measures used. The lack of emphasis by female librarians on the economic and political was strongly supported. The theoretical over-emphasis was slightly supported but the affinity for the aesthetic was not apparent. McMahon and Morrison independently revealed similar evidence. Douglass remarks that a high score in the political category would indicate a primary interests in power. He concludes, therefore, that while librarians seek security and recognition, they do not possess the driving, aggressive, competitive nature of the "power-seeker" which is characteristic of the business world.

This leads us into an important area — one which has been stressed in each of these personality studies — and that is, the librarian's lack of leadership capabilities and, indeed, his distaste for supervisory duties. Douglass suggests that librarians are weak in the dynamic qualities associated with effective leadership

17. Douglass, p. 101.

18. Douglass, p. 103.

19. Douglass, p. 104.

20. Douglass, p. 107.

(i.e. imagination, ingenuity, initiative). He is supported in this contention by Bryan, McMahon, Morrison and Denis. While Denis has found that academic librarians are not power seekers, his findings indicate that public and academic librarians of both sexes exhibit a strong drive for achievement. This achievement, however, is not necessarily in the area of administration and supervision or leadership, but may indicate a need to be recognized for exceptional librarianship skills. Indeed, Morrison found that the academic librarians in his sample scored particularly poorly on a supervisory qualities scale, especially librarians who held direct supervisory positions (i.e. department heads whom he classed as minor executives). Not only did they lack supervisory capabilities, but they also expressed a dislike for personnel supervision and the concomitant handling of staff problems.

In addition, these academic librarians ranked low on the initiative scale, a variable which, according to Morrison, is positively correlated with the degree of responsibility inherent in their jobs. This led him to the conclusion that even "major executives" in the library world play the role of the middle manager (i.e. this would be their equivalent in business and industry) in that their most important decisions are reviewed by some higher authority (i.e. library board, president of university). Expanding upon this evidence, it is not surprising that "non-executive" librarians tended to regard themselves more as white-collar clerical workers than professionals.

It must be emphasized that the results of these personality studies and the traits they reveal cannot, and indeed should not, be generalized to apply to the entire profession without exception. There are obviously librarians whose personalities lie at either end of the spectrum as opposed to the middle range represented by our "typical" librarian. In fact, Morrison found that heterogeneity rather than homogeneity was characteristic of librarianship.

For the purposes of this paper,

however, a representative set of personality traits is essential in order to construct a reasonable hypothesis regarding the existence of authoritarian potential in librarians. Briefly, this set of traits would include: above average intelligence, orderliness without being compulsive; conscientiousness, a conserving, conforming, rigid attitude; little tendency towards innovation; submissiveness and respect for authority; introspectiveness, self-sufficiency, self-consciousness, feminine interest patterns and lack of neurotic tendencies. Referring to this set of personality traits, it is now possible to speculate upon the existence of anti-democratic tendencies in the professional librarian.

Research for Adorno's study of **The Authoritarian Personality** was conducted during the 1940's when fascism was at its height in Europe. The investigation is, therefore, dated and the vocabulary, in particular, is most peculiar in the current context. However, the work is a classic and, although inspiring much controversy, has led to many contemporary designs of the F (fascism)-scale which have been used in more recent analyses of authoritarian personality.

Adorno and his colleagues originally set out to investigate ethnocentrism and anti-semitic behaviour. It soon became apparent to them, however, that authoritarianism was a related variable with sufficient scope and importance to be examined separately. Consequently, they designed the F-scale to measure anti-democratic tendencies at the personality level and to give some indication of anti-democratic potential. Certain variables were isolated as being representative of a fascistic/anti-democratic/authoritarian syndrome. These will be discussed in relation to the personality traits of librarians which have been identified.

The first trait measured by Adorno's F-scale is conventionalism, which is characterized by a rigid adherence to conventional, "middle-class" values. Douglass and others have shown this to be present in the personality of the majority of

librarians and that it is used by them as a defense against anxiety.

With regard to authoritarian submission, which Adorno defines as a "submissive, uncritical attitude toward idealized moral authorities of the ingroup",<sup>21</sup> evidence would indicate that librarians could reliably be categorized as such. This would suggest that the subordinate librarian would respect, and may even prefer, an authoritarian leader operating in a hierarchical structure. By extension, this may indicate that many librarians would not be receptive to a participative style of management.

Assessing librarians' potential for the third component, authoritarian aggression, is much more difficult. Adorno defines this characteristic as a "tendency to be on the lookout for, and to condemn, reject and punish people who violate conventional values."<sup>22</sup> The personality studies discussed do not seem to indicate the existence of this sadistic component of authoritarianism. Indeed, the average librarian is not aggressive at all, and while embracing conventional attitudes themselves, it hardly seems likely that they would lash out at someone who violated these values.

It would seem from the evidence presented, that librarians would also not exhibit what Adorno terms "anti-intracception" or an opposition to things or people which are subjective, imaginative and/or tender-minded. Their generally high scores on scales measuring affinity for aesthetic values, their appreciation of art and literature, as well as the existence of feminine interest patterns in both males and females would support this statement.

There is also no support evident in these personality studies to indicate that librarians are prone to be superstitious and "believe in mystical determinants of the individual's fate."<sup>23</sup> Indeed, the relatively high scores attained by librarians (especially women) for religious values would seem to preclude this situation. However, the presence of

21. T. W. Adorno, p. 255.

22. T. W. Adorno, p. 255.

23. T. W. Adorno, p. 256.

an associated factor, stereotypy, is quite likely. This has been defined by Adorno as "the disposition to think in rigid categories",<sup>24</sup> a characteristic which has been attributed to librarians by various investigators.

Librarians appear to favour one aspect of the "power and toughness" variable. Adorno expands this factor to include a "preoccupation with the dominance-submission, strong-weak, leader-follower dimension; identification with power figures; overemphasis upon the conventionalized attributes of the ego; exaggerated assertion of strength and toughness".<sup>25</sup> According to our evidence, librarians can be seen to occupy the "submissive", "weak" and "follower" dimensions of this variable. Studies have not discovered assertive or power-seeking tendencies in librarians and "identification with power figures" may be related to respect for authority as exhibited in the authoritarian submission category.

The final variables proposed by Adorno, destructiveness and cynicism; projectivity and exaggerated concern with sexual "goings-on" would seem to characterize the more extreme personality type. None of these categories appear to apply to our concept of the "typical" librarian, however, actual testing of individual librarians using the F-scale may reveal unknown tendencies.

It appears, therefore, that librarians conform partially to Adorno's hypothesized authoritarian or anti-democratic personality. As conventional, conservative, submissive, rigid individuals who respect authority, librarians exhibit some potential for anti-democratic behaviour. However, perhaps the most important characteristic — power and toughness — is completely absent. This would indicate to me, and would indeed support other findings, that the librarian is often quite content in a subordinate position in a hierarchical structure. It is unlikely that he/she will make a concerted effort to achieve a position of power but, if awarded such a position, the librarian would probably exhibit those elements of

authoritarianism which were previously respected.

Obviously, these conclusions are based upon pure speculation. Our representative set of personality traits for the "typical" librarian does not allow for the influence of factors exhibited by the "atypical" librarian. Given a large enough population of librarians who do not conform to this personality profile, our results would be entirely different. Clearly, further empirical research into the librarian's personality using the F-scale would definitely be enlightening for the profession as a whole. Evidence of this nature can be valuable for several reasons. For example, in the professionalism debate, research may indicate that the current library community does not possess those characteristics which contribute to a professional attitude. If the profession ever

embraces a philosophy of librarianship which includes participative management as a framework for professional development, such information will be useful. At this point, the profession may find it beneficial to screen candidates for entrance according to personality traits which would be accommodating to the communication and organization patterns inherent in such a system. Applicants exhibiting anti-democratic potential might best be excluded, if this idealized professional community is to develop fully. Despite its limits, therefore, this exercise can be of predictive value to anyone wishing to conduct actual tests for anti-democratic potential in the librarian.

24. T.W. Adorno, p. 256.  
25. T.W. Adorno, p. 256.

## BIBLIOGRAPHY

- Adorno, T.W. et al. **The Authoritarian Personality**. New York, Harper, 1950.
- Bailey, Martha J. "Some effects of faculty status on supervision in academic libraries." **College and Research Libraries**, 37 (1976), pp. 48-52.
- Bryan, Alice I. **The Public Librarian**. New York, Columbia University Press, 1952.
- Denis, Laurent-Germain. **Academic and public librarians in Canada: A study of the factors which influence graduates of Canadian library schools in making their first career decision in favor of academic or public libraries**. Rutgers University, Ph.D., 1970.
- Douglass, Robert Raymond. **The personality of the librarian**. University of Chicago, Ph.D., 1957.
- Etzioni, Amitai. **Modern organizations** Englewood Cliffs N.J., Prentice-Hall, 1964.
- Martell, Charles. "Administration: which way — traditional practice or modern theory?", **College and Research Libraries**, 33 (1972), pp. 104-112.
- McMahon, Anne. **The personality of the librarian**. Adelaide, Libraries Board of South Australia, 1967.
- Morrison, Perry D. **The career of the academic librarian**. Chicago, American Library Association, 1969.
- Presthus, Robert. **The organizational society**. New York, Vintage Books, 1962.

## Ouvrages reçus

Les ouvrages suivants sont à votre disposition, pour consultation, au secrétariat de la Corporation, 360, rue Le Moyne, Montréal.

**Annual Review of Information Science and Technology**, vol. 13, Ed. by *Martha Williams*. White Plains, N.Y., Knowledge Industry Publications, 1978. 386p.

*Bahr, Alice Harrison*. **Microforms: The Librarians' View, 1978-79**. White Plains, N.Y., Knowledge Industry Publications, 1978. 118p.

**Documentaliste; sciences de l'information**. Vol. 15, no 4 (octobre 1978).

*Mailhot, Raymond*. **Ebauche de descriptions d'emplois dans les moyens d'enseignement des commissions scolaires**. Montréal, S.G.M.E., 1978. (code 54-1265 TEE-02-0378)

Ce document est destiné principalement aux Directeurs des Services de l'enseignement et aux Directeurs des services du personnel de même qu'au personnel spécialisé en moyens d'enseignement (audio-visuel et documentation). Ce texte en complète un autre qui est paru, il y a deux ans: **Guide d'affectation des personnels dans les moyens d'enseignement** (Code 54-1218, TEE-04-1176).

L'objectif de la publication est d'aider dans l'utilisation optimale des ressources humaines. Que ce soit dans l'identification des responsabilités, des tâches, des exigences ou des critères de rendement, on y retrouve un ensemble de suggestions où chacun peut puiser afin de répondre à des préoccupations ou besoins locaux ou d'ordre professionnel.

On peut se procurer le texte en s'adressant à:

Secrétariat  
Etudes et prospective  
600, rue Fullum, 4e étage  
Montréal H2K 4L1  
(514) 873-3241

*Martin, Susan K*. **Library Networks, 1978-79**, White Plains, N.Y., Knowledge Industry Publication, 1978. 144p.

*Szpakowska, Janina-Klara*. **Besoins en information et en services documentaires chez les jeunes de 14-19 ans**, Montréal, Université de Montréal, Ecole de bibliothéconomie, 1978. 182p.

---

**Note aux auteurs:**

Le comité de rédaction invite ses membres à soumettre des articles, soit en anglais soit en français. Tous les articles seront publiés dans la langue d'origine.

La rédaction accepte les articles tant informatifs qu'éducatifs portant sur l'aspect professionnel de la bibliothéconomie. A l'occasion, elle publie des articles de collaborateurs étrangers et des traductions d'articles d'importance dans le domaine de la bibliothéconomie.

Chaque auteur recevra 3 exemplaires du numéro auquel il aura contribué.

**Protocole de rédaction:**

1. Les textes doivent être soumis sous forme définitive.
2. Les mémoires peuvent être rédigés en français ou en anglais. Ils doivent être dactylographiés à interligne double sur papier 8½x11 pouces et accompagnés d'un résumé de 6 à 8 lignes.
3. Les auteurs sont priés de conserver un double de leur article. Aucun manuscrit ne leur sera retourné.
4. L'auteur indiquera son nom, son titre académique et/ou son statut professionnel et son lieu de travail.
5. Notes infrapaginales: les notes doivent être dactylographiées à interligne double, à la fin du texte. La numérotation en sera continue.

ex. 1. Roger Fourny, *Manuel de reliure* (Paris, Librairie Polytechnique Béranger, 1965), p. 8.

6. Bibliographie: les références ou notices bibliographiques doivent être présentées par ordre alphabétique dans une liste continue et distincte.

ex. Fourny, Roger. *Manuel de reliure*. Paris, Librairie Polytechnique Béranger, 1965.

Pour les notes infrapaginales et la bibliographie se baser sur Turabian, Kate L. *A Manual for Writers of Terms Papers, Theses, and Dissertations*. Chicago, University of Chicago Press, 1969.

**Note to Contributors:**

The Editorial Committee invites members to submit articles in English or in French. Articles will be published in the language in which they are submitted.

The editorial staff welcomes articles of informative and professional interest as well as articles from foreign contributors and articles in translation which are of interest and not readily accessible.

The authors will be sent 3 copies of the issue in which their article has appeared.

**Style Guidelines:**

1. Texts must be submitted in their final form.
2. Manuscripts may be written in English or French. Double-spaced typewritten copies must be submitted on paper 8½x11 inches with an author analysis of 6 to 8 lines.
3. The author should always retain a second copy for himself. The editorial staff does not undertake to return any manuscript.
4. The author should indicate his full name, his academic and/or professional status and his place of employment.
5. Notes and footnotes (as well as the bibliography) should be typed, double-spaced, at the end of the text. They should also be numbered and listed in the order in which they are cited.

ex. 1. Guy R. Lyle, *The Administration of the College Library* (New York, Wilson, 1974), p. 59.

6. Bibliography: References to other works should also be incorporated in a separate list of references in alphabetical order by author's surname.

ex. Lyle, Guy R. *The Administration of the College Library*. New York, Wilson, 1974. p. 59.

The copy editing reference book for both footnotes and bibliography is Turabian, Kate L. *A Manual for Writers of Terms Papers, Theses, and Dissertations*. Chicago, University of Chicago Press, 1969.

---

