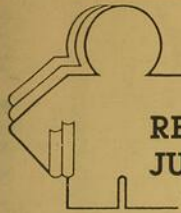


19  
00  
PER  
D-297

# DIETI



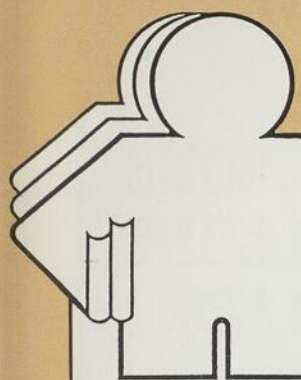
REVUE DE L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS DE BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES DU QUÉBEC  
JUILLET-AOÛT-SEPTEMBRE 1986

VOLUME 1 / NUMÉRO 4



**FORUM**  
**1986**





ASSOCIATION  
DES DIRECTEURS  
DE BIBLIOTHÈQUES  
PUBLIQUES  
DU QUÉBEC

**MEMBRES DU CONSEIL**

LOUISE GUILLEMETTE-LABORY  
MICHÈLE DUPUYS  
RICHARD BOIVIN  
FLORIAN DUBOIS  
MICHELE LAMOUREUX  
RENÉE C. MASSE  
PIERRE MEUNIER

**ÉDITRICE FONDATRICE**

JOSIANE MOULARY OUERGHI

**RÉDACTRICE EN CHEF**

JOSIANE MOULARY OUERGHI

**COLLABORATEURS**

LOUISE GUILLEMETTE-LABORY  
RENÉE C. MASSE  
DIANE MITTERMAYER  
JOSIANE MOULARY-OUERGHI  
MARIE-LOUISE SIMON  
COMITÉ DES RÉSEAUX  
COMITÉ DES SUBVENTIONS

**CONCEPTION GRAPHIQUE**

**PHOTOCOMPOSITION**

STUDIO BOGRAF  
871-1424

**IMPRESSION**

PAYETTE ET SIMMS INC

**PUBLICITÉ**

PIERRE MEUNIER  
819-478-4111 / poste 281

**DISTRIBUTION**

PIERRE MEUNIER

ISSN 0831-4640

DÉPÔT LÉGAL: 1<sup>er</sup> TRIMESTRE 1986

BIBLIOTHÈQUE NATIONALE DU QUÉBEC  
DÉFI est une revue trimestrielle gratuite publiée par l'Association des Directeurs de Bibliothèques publiques du Québec.

La rédaction laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes. Toute reproduction totale ou partielle des textes n'est permise qu'avec l'autorisation de l'éditrice et doit être accompagnée de la mention: «Extrait de la revue DÉFI».

# DÉFI

## S O M M A I R E

VOLUME 1 / NUMÉRO 4 / JUILLET-AOÛT-SEPTEMBRE 1986

**MOT DE LA PRÉSIDENTE** 4

**ÉDITORIAL** 5

Motivation: un mot, des maux et du modernisme.

**FORUM** 7

Le conseil d'administration des bibliothèques publiques: ses responsabilités.



## FORUM 86

Programme 9

Pourquoi un Forum '86 10

La bibliothèque un service autonome 11

Les réseaux de bibliothèques publiques du Québec 12

Les subventions 14

**COMMUNIQUÉ** 15

Un record: 3 834 livres empruntés.

**BOÎTE AUX LETTRES** 15





## MOTIVATION: UN MOT, DES MAUX ET DU MODERNISME

**C**hacun connaît le retentissement de l'ouvrage de Peters et Waterman *Le prix de l'excellence*.

Les auteurs ont recensé les attributs des meilleures entreprises. Ces organisations ont le parti pris de l'action. Elles restent à l'écoute du client. Elles favorisent l'autonomie et l'esprit novateur. Elles préservent une structure simple et légère. Et, elles assoient la productivité sur la motivation du personnel.

Il n'étonne donc plus d'entendre dire un peu partout, et de plus en plus souvent, que les ressources humaines constituent la principale ressource de toute organisation. L'attitude et le comportement du personnel, reflet de leur motivation, sont les facteurs déterminant qui séparent les gagnants des simples coureurs. Malheureusement, force est de constater que dans le secteur public et dans la plupart des cas, les employés enthousiastes et dynamiques perdent leur motivation après quelques mois de leur embauchage.

Comme la motivation des employés est le moteur de l'action et que la réussite de toute organisation en dépend, il est donc légitime de s'interroger sur cette démotivation que tout le monde s'accorde à dénoncer et de se demander si le problème est réel ou fictif et s'il est abstrait ou concret?

La baisse de la motivation est un problème abstrait mais certainement pas fictif. Certains l'interprètent comme un défaut personnel qui contamine pro-

gressivement l'entourage. D'autres l'attribuent à un contexte socio-économique mouvant et incertain. D'autres, plus clairvoyants peut-être, l'attribuent à une culture organisationnelle défavorable aux initiatives personnelles.

A bien y penser, la motivation ou la démotivation est le résultat d'une situation ou d'un contexte donné. Une même personne démotivée ici, peut être motivée ailleurs. Il n'y a qu'à voir un ouvrier démotivé au travail devenir hyperactif pour rénover sa maison en fin de semaine. Les demandes de réduction du temps de travail prouvent probablement ce désattachement. Encore plus, l'accroissement du taux d'absentéisme et la baisse de la productivité indiquent une relative démobilisation. Bien que les données concernant ces deux indices doivent être utilisées avec prudence, il n'en demeure pas moins qu'elles convergent dans cette même direction.

Traditionnellement, pour exhorter la motivation des employés, on a eu recours à l'argent. Le salaire a été le plus systématiquement utilisé comme un stimulus de cette motivation. Cette approche classique se heurte maintenant aux limites de la capacité de payer de l'entreprise. De plus, Frédéric Herzberg nous a bien démontré que le salaire, les bénéfices marginaux et d'autres avantages financiers contribuent à augmenter la satisfaction mais ne provoquent aucun autre effet. Il faut comprendre que sans incitation finan-

cière, un travail peut être motivant et souvent plus que celui qui est rémunéré. Pour s'en convaincre, il n'y a qu'à penser au développement spectaculaire du bénévolat et à ses résultats. On est motivé pour accomplir une tâche précise et atteindre un but spécifique. L'effort, le souci de la qualité et la motivation sont propulsés par le niveau de responsabilité et surtout d'autonomie.

Comme le principal rôle d'un gestionnaire consiste à former une équipe motivée, efficace et cohésive, pourquoi ceux qui n'y parviennent pas ne testent-ils pas ce stimulus qui s'avère moins coûteux et plus efficace que les incitatifs traditionnels? Par surcroît, la nouvelle composante de la gestion moderne ne réside-t-elle pas dans cette capacité de susciter chez les employés davantage de motivation et d'engagement, de stimuler leur initiative et de les inciter à l'effort et à la réussite? Malheureusement, plus l'organisation est grande et plus les initiatives des employés se heurtent à des obstacles hiérarchiques et à des procédures administratives.

Pour motiver les employés aujourd'hui, il faut mettre en jeu, non seulement des facteurs pécuniaires et matériels, mais aussi des facteurs liés à un bon *management*. À mon avis deux aspects fondamentaux contribuent à accroître la motivation: l'autonomie, c'est-à-dire le degré d'indépendance et de liberté dans le travail, et l'information que chaque employé obtient au sujet du résultat de ses efforts. L'autonomie stimule

LIBRAIRIE

LES  
ÉDITIONS  
ARTS  
LETTRES  
ET  
TECHNIQUES  
INC.

LIBRAIRIE ACCRÉDITÉE

747-4784

SERVICE  
AUX COLLECTIVITÉS

747-4785

LE PLUS VASTE  
CHOIX  
DE LIVRES  
SPÉCIALISÉS

901, BOULEVARD SAINTE-CROIX  
VILLE SAINT-LAURENT  
MONTRÉAL, QUÉBEC H4L 3Y5

l'initiative, l'innovation et les liens interpersonnels et cela à tous les niveaux. De plus, il est généralement connu que les employés les plus autonomes sont les plus dynamiques, les plus dévoués et les plus heureux.

Pour les employés, l'emprise de la hiérarchie et de la routine est un fardeau trop lourd à porter. Un besoin d'indépendance et d'auto-réalisation pousse généralement les employés à tenter d'autres expériences pour accroître leur liberté de mouvement et d'initiative (implication dans le milieu, mise sur pied d'une association, etc.). Cette situation est semblable à celle d'un enfant trop comprimé chez lui, qui tente par tous les moyens d'échapper à la domination de parents rigides. Dans un cas comme dans l'autre, le centralisme est souvent appuyé sur le mythe de l'employé ou de l'enfant incapable. Heureusement, de plus en plus, cette thèse s'avère absurde. Certes, l'employé, en dépit de ses prétentions, ne peut résoudre des problèmes complexes, mais dans son champ d'activité propre, il est capable de raisonner et de trouver des solutions adéquates et peu coûteuses, à condition qu'on lui délègue certaines responsabilités.

Malheureusement, plusieurs gestionnaires délèguent peu et ne le font que sous la pression des circonstances. On oublie souvent qu'en déléguant, on n'augmente pas seulement l'efficacité des subordonnés, mais on bénéficie également de temps supplémentaire qu'on peut consacrer à des tâches plus importantes. De plus, on se trouve à respecter le besoin d'autonomie des collaborateurs. Enfin, il faut comprendre que l'exercice d'autonomie et des responsabilités constitue certainement la meilleure école de formation pour les employés, autrement les dons les plus rares restent stériles et les habilités acquises demeurent inemployées. Aussi, le quotidien doit être réellement délégué à la base, sinon le travail perd son sens, les employés leur motivation et les gestionnaires leur temps. Mais pour bien déléguer, un gestionnaire

doit se faire à l'idée qu'un subordonné peut exécuter la tâche moins bien que lui. Par conséquent, il doit lui accorder le temps d'apprendre avant de porter un jugement définitif sur ses capacités. En débutant, nous avons tous tâtonné et commis des erreurs.

Des entreprises d'avant-garde encouragent ce mouvement. Elles savent qu'en facilitant les initiatives, l'autonomie crée de la valeur ajoutée pour l'entreprise et pour les employés. Il est facile d'imaginer une organisation qui laisse des initiatives se développer et qui cultive la coopération et le dévouement, devenir pour ses employés un lieu d'auto-accomplissement, ce qui accroît considérablement la motivation.

Les principes directeurs du *management* moderne stipulent qu'il faut favoriser la motivation des employés et qu'il faut leur offrir l'occasion de s'auto-accomplir par le biais de la délégation et de la responsabilisation. Cela suppose généralement un changement d'attitude et du mode de gestion. Pour bien déléguer, le gestionnaire doit fixer des objectifs et des priorités à ses subordonnés et bien contrôler les réalisations. Pour un employé, la conviction qu'il est capable d'atteindre un objectif donné représente en soi un facteur essentiel de motivation.

Ce sont là, à mon avis, les principales déterminantes de la motivation et de la performance. L'esprit d'équipe émane du partage des responsabilités, de l'entraide, des droits à l'erreur et de la reconnaissance des résultats. Et il me semble qu'il est utopique d'espérer créer une équipe dévouée capable de relever les défis sans passer par cette route. En somme, la motivation n'est pas un simple mot creux. C'est plutôt un ensemble de difficultés et de maux, j'en conviens. Mais c'est également et surtout une voie moderne que tout gestionnaire doit emprunter qu'il le veuille ou non, s'il désire réellement progresser et faire progresser son organisation.

**Josiane Moulary Ouerghi**  
rédactrice en chef



Par Diane Mittermeyer  
Professeur à la Graduate School of Library  
and Information Studies  
de l'Université McGill

# LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DES BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES SES RESPONSABILITÉS

**E**n tant qu'organisme autonome, responsable de l'administration de la bibliothèque, les responsabilités du conseil sont multiples et variées, allant de l'établissement des buts et objectifs de la bibliothèque à la défense du budget devant les autorités tant municipale que provinciale. Plusieurs manuels et guides pratiques ont été produits, soit par les bibliothèques elles-mêmes, soit par les associations de conseillers de bibliothèques (Library Trustees Association), afin de bien informer les nouveaux conseillers de leurs devoirs et responsabilités. D'autre part, les nombreux écrits de Virginia Young en ce domaine constituent une source inestimable d'information.

De toutes ces publications se dégage une constante:

TRUSTEES SHOULD NOT RUN THEIR LIBRARIES BUT SEE THAT THEY ARE PROPERLY RUN: NOT MANAGE THEM, BUT GET THEM MANAGED. (*The Canadian Library Trustee Handbook*, 1977)

Selon Virginia Young (1978, p.3):

Duties and responsibilities of the library trustee are manifold and at first glance may seem to overlap those of the librarian. The library board, however, was created by law to act as citizen control or governing body of the library, while the librarian's training and experience are pointed toward the administration of the library. If this difference of functions is not clearly defined and understood, efficient library operation is handicapped.

Afin d'éviter toute confusion Young résume en douze points tant les devoirs et responsabilités des conseillers que ceux du / de la bibliothécaire, afin de bien délimiter les pouvoirs et obliga-

tions de chacun. Le *Canadian Library Trustee Handbook* suit de très près la classification des responsabilités de Virginia Young. Pour la Canadian Library Trustees' Association, la responsabilité première du conseiller est de voir à ce que la bibliothèque serve efficacement la communauté qui la supporte. Le rôle du conseiller est de participer à l'établissement des politiques de la bibliothèque, au contrôle des finances, à l'emploi du personnel, et d'être un agent de liaison avec le public. En ce qui concerne les rapports entre le conseil et le / la bibliothécaire, le partage des responsabilités est clairement identifié: «*The library board establishes policies; the librarian administers the library under those policies.*» (*The Canadian Library Trustee Handbook*, 1977). De plus, les auteurs de ce guide, comme la majorité de leurs collègues d'ailleurs, soucieux de bien délimiter le territoire de chacun, précisent les domaines ou conseillers et bibliothécaire partagent les responsabilités. Par exemple: Le conseil se doit d'établir un programme de relations publiques afin, a) d'informer de façon continue les élus municipaux, ainsi que tout autre organisme public ou privé susceptible de s'intéresser au développement de la bibliothèque, des progrès et besoins de celle-ci; b) d'être le porte-parole de la bibliothèque envers la collectivité qu'elle dessert et également d'être le porte-parole de la collectivité envers la bibliothèque; c) de maintenir des contacts étroits avec tous organismes public ou privé œuvrant dans les domaines communautaire, de la culture, de l'éducation, du patrimoine, du loisir et de la formation professionnelle, afin de colla-

borer pleinement avec ces derniers. Pour sa part, le / la bibliothécaire se doit d'exécuter, avec l'aide de son personnel, le programme de relations publiques ainsi établi par le conseil, et d'assurer une présence active de la bibliothèque au sein de la collectivité.

Un autre domaine où les responsabilités sont partagées, se situe au niveau du budget et des finances. Le conseil se doit d'établir les besoins financiers de la bibliothèque et de les soumettre aux autorités municipales et gouvernementales responsables, de part la loi, de lui procurer la majeure partie de ses revenus. Tandis qu'il revient au / à la bibliothécaire de préparer le budget et de le soumettre au conseil, celui-ci, après analyse, se doit de l'adopter et de le défendre auprès des autorités. Le / la bibliothécaire a la responsabilité de seconder son conseil au moment de la défense du budget, en fournissant, entre autre, toute information relative aux questions de détails tant administratives que financières.

Au niveau de l'établissement des politiques de la bibliothèque, la première responsabilité du conseil est d'établir, par écrit, les buts, la mission de la bibliothèque, et ceci en étroite collaboration avec le / la bibliothécaire. En deuxième lieu, viennent les objectifs, à court, moyen et long terme, permettant la réalisation de ces buts, ainsi que les politiques à suivre. Il va sans dire que l'apport du / de la bibliothécaire est crucial puisque par définition c'est lui / elle l'expert-conseil, le / la professionnel(le), responsable de la réalisation de ces objectifs et ce dans le cadre des politiques pré-établies. Ces politiques, établies et adoptées par le

**RÉDUCTION DE**  
**30%**  
**AUX BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES**  
**ET DE 40%**  
**AUX LIBRAIRIES**

	Prix régulier
<b>LE SÉLECTEUR PERSONNEL DE PROFESSIONS</b>	5,30 \$
<b>LE COUNSELLING DES ADULTES EN VUE DE LA PRISE DE DÉCISIONS</b>	15,65 \$
<b>EXERCICES NAUTIQUES... HISTOIRE DE SE METTRE EN FORME!</b>	5,95 \$
<i>La série: MOI, JE SAIS COMMENT:</i>	
<b>MOI, JE SAIS COMMENT PLANIFIER MA CARRIÈRE:</b>	
Manuel du sujet	3,35 \$
Guide du conseiller	3,25 \$
<b>MOI, JE SAIS COMMENT TROUVER UN EMPLOI:</b>	
Manuel du sujet	3,20 \$
Guide du conseiller	3,25 \$
<b>MOI, JE SAIS COMMENT CONSERVER MON EMPLOI:</b>	
Manuel du sujet	3,35 \$
Guide du conseiller	3,25 \$
<i>La série: PLACE - GUIDE PRÉPARATOIRE À L'EMPLOI</i>	
<b>DOSSIERS SUR LE MONDE DU TRAVAIL:</b>	
Parties A & B (Identifier sa profession)	7,25 \$
Partie C (Obtenir l'emploi)	10,80 \$
Partie D (Réussir au travail)	7,55 \$
Partie E (Besoins personnels)	9,20 \$
<b>CAHIERS D'EXERCICES:</b>	
Parties A & B	2,65 \$
Partie C	3,70 \$
Partie D	3,40 \$
Partie E	3,40 \$
<b>GUIDE DU CONSEILLER</b>	22,20 \$

**INSTITUT DE RECHERCHES PSYCHOLOGIQUES INC.**

34 ouest, rue Fleury, Montréal H3L 1S9  
Tél: 514-382-3000

**LIBRAIRIE AGRÉE**

conseil, recouvrent trois domaines: a) le personnel à l'emploi du conseil; b) les propriétés (bibliothèque centrale et succursales) et les services de bibliothèque à offrir; c) les rapports à entretenir avec la collectivité. Aussi, le conseil se doit de conserver par écrit tous ces énoncés et de les réviser périodiquement.

Nous débattons, dans un prochain article, les dangers d'ingérence d'un conseil trop enthousiaste, ainsi que le rôle primordial de la "Loi sur les bibliothèques publiques" dans la délimitation des devoirs et responsabilités tant du conseil d'administration de la bibliothèque publique que du / de la bibliothécaire, responsable d'administrer ce service.

En terminant nous aimerions rappeler que:

TRUSTEES SHOULD NOT RUN  
THEIR LIBRARIES BUT SEE THAT  
THEY ARE PROPERLY RUN: NOT  
MANAGE THEM, BUT GET THEM  
MANAGED. (*The Canadian Library  
Trustee Handbook, 1977*).

Ainsi, le / la bibliothécaire a pleine responsabilité en ce qui a trait, entre autre:

1. À la supervision des programmes et des services offerts par la bibliothèque.

2. À l'achat des livres et de tous documents faisant partie de la collection, ainsi que l'achat de l'équipement.

3. Au choix du personnel et à sa supervision.

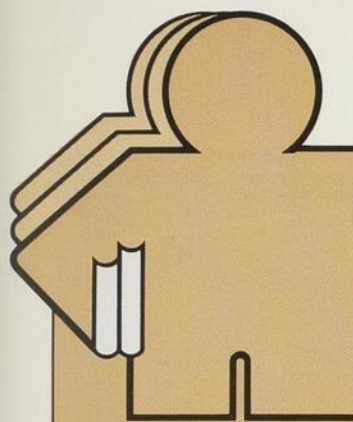
4. À la tenue des livres et à la présentation de rapports financiers sommaires à chaque réunion du conseil.

**RÉFÉRENCES**

*The Canadian Library Trustee Handbook*. Ottawa, Canadian Library Trustees' Association, 1977.

*Information Kit for Public Library*. Ottawa, Canadian Library Trustees' Association, 1981.

Young, Virginia G. *The Trustee of a Small Public Library*. Chicago, American Library Association, 1978. pp.12.



# FORUM '86



## PROGRAMME

**LIEU:** Château de l'Aéroport, Mirabel.

**DATE:** Vendredi le 10 et samedi le 11 octobre 1986.

**INSCRIPTION:** 30 \$ membres, 60 \$ non membres.

**RESPONSABLE DE L'ORGANISATION MATÉRIELLE DU FORUM 1986:** Anna Rovira.

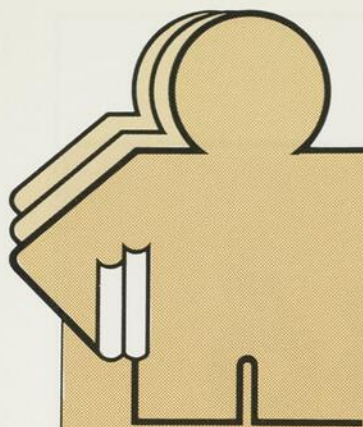
**TÉLÉPHONE:** 514-367-1000, Poste 370.

### VENDREDI 10 OCTOBRE

- 08 h 00 Inscription
- 09 h 00 – 10 h 00 L'État de la question (D. Mittermeyer)
- 10 h 00 – 13 h 00 La loi des bibliothèques publiques
- 13 h 00 – 14 h 30 Lunch (à vos frais)
- 14 h 30 – 17 h 00 La privatisation
- 18 h 00 – 20 h 00 Cocktail (compris dans l'inscription)
- 20 h 00 Diner (à vos frais)

### SAMEDI 11 OCTOBRE

- 09 h 00 – 11 h 00 Les réseaux
- 11 h 00 – 13 h 00 Les subventions
- 13 h 00 – 14 h 30 Lunch (à vos frais)
- 14 h 30 – 17 h 00 Assemblée générale spéciale



## POURQUOI UN FORUM '86



L'ADIBIPUQ organise un Forum '86 pour étudier ensemble les solutions à proposer aux divers problèmes que confronte le monde des bibliothèques publiques: non application de la loi des bibliothèques publiques, coupures des subventions, rumeurs de privatisations, intérêt des municipalités pour le faire faire. Certains se demandent pourquoi un Forum? Une telle assemblée n'est-elle pas purement et simplement une réplique de l'assemblée générale annuelle? Il nous semble que non. Il y a entre le Forum et l'assemblée générale une différence fondamentale, en ce sens que à l'assemblée générale le conseil de l'ADIBIPUQ rend ses comptes aux membres, les informe des événements marquants de l'année, des actions entreprises en leur nom et de la vie ordinaire de l'association. Dans le cas du Forum nous nous trouvons en présence d'une situation différente. Des problèmes bien spéciaux nous confrontent, nous pensons que la réponse des bibliothécaires doit être une réponse collective qui représentera la pensée de la majorité des directeurs de bibliothèques publiques. C'est le but du Forum '86.

Les problèmes que nous étudierons à cette occasion ne sont que les plus pressants. D'autres sollicitent notre attention, auxquels nous devons répondre dans les plus brefs délais: la situation intenable des directeurs

de bibliothèques, dont on attend qu'ils soient chefs d'orchestre et exécutant (directeur et bibliothécaire de référence, d'enfants, des services spéciaux, etc. ... en même temps!) quand on ne leur demande pas d'être aussi autre chose que bibliothécaire (directeur des loisirs, des activités culturelles, etc.), l'insupportable sous-développement des services de bibliothèque dans la province, le retard de nos bibliothèques en ce qui a trait à l'automatisation des services, le manque de personnel, de locaux adéquats, la pauvreté des collections et par dessus tout l'absence de politique cohérente pour le développement des bibliothèques publiques. C'est ce dernier point qui devrait nous préoccuper tous, pas seulement les bibliothécaires, mais aussi nos dirigeants, tant municipaux que provinciaux.

C'est donc dire que nous avons du pain sur la planche, et j'ai bien l'impression qu'après Forum '86 il y en aura plusieurs autres. Alors retroussons nos manches et mettons nous à l'ouvrage. J'espère vous voir à Forum '86.

La coordonnatrice du Forum '86

**Marie-Louise Simon**

chef de division

bibliothèque Saint-Laurent





## LA BIBLIOTHÈQUE UN SERVICE AUTONOME \*

L'ADIBIPUQ croit que la façon la plus apte de répondre aux besoins des citoyens au niveau des bibliothèques est de lui en remettre en partie le contrôle en faisant des bibliothèques des corporations paramunicipales. Ces sociétés sont une solution intermédiaire entre le mode de fonctionnement actuel du sous-service municipal et la corporation privée laissée à elle-même.

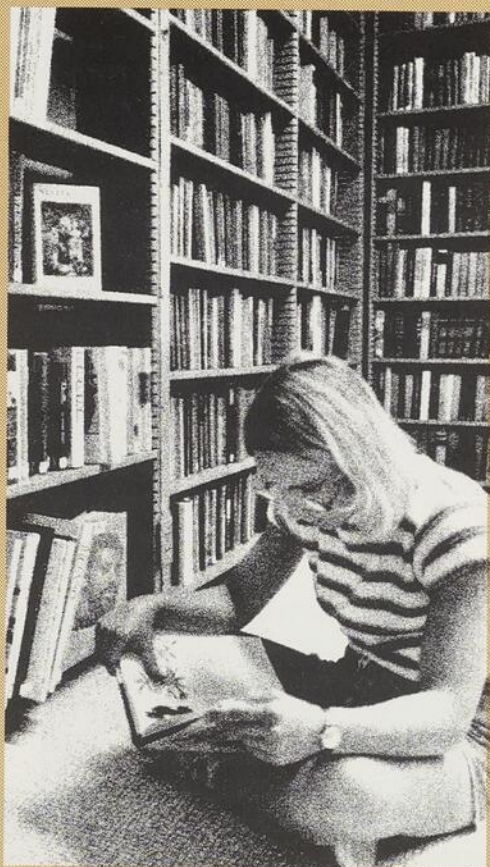
La municipalité finançant une partie importante de la bibliothèque doit avoir un droit de regard sur sa gestion, mais l'objectif de la bibliothèque étant de répondre aux besoins de la communauté celle-ci doit participer activement à son développement.

Le service de bibliothèque deviendrait une corporation autonome à but non lucratif ayant à la fois son autonomie budgétaire et administrative. Elle serait dotée d'un conseil d'administration où y serait représentés, la municipalité, les citoyens et les usagers. Son financement serait assuré par la municipalité, le ministère des Affaires culturelles et les donations privées.

Les avantages d'une telle société sont:

- la participation des citoyens à l'administration d'un service qui influence à la fois leur éducation et leur culture;

- les membres du conseil d'administration peuvent accorder da-



vantage d'attention à la bibliothèque que les élus municipaux;

- le personnel serait plus homogène n'étant pas sujet à l'application de conventions omnibus peu adaptées aux tâches que l'on retrouve dans les bibliothèques;

- il serait plus facile pour la bibliothèque de faire appel à de la sous-traitance et de rationaliser ses opérations n'étant pas liée aux politiques d'achats ou de sous-traitance de la municipalité;

- la collaboration inter-bibliothèques serait facilitée (partage d'équipement informatique, achats regroupés, prêt entre bibliothèques, partage d'expertise);

- elle susciterait l'entrepreneuriat au niveau de sa direction en accroissant son autonomie administrative et en la responsabilisant face aux actions posées;

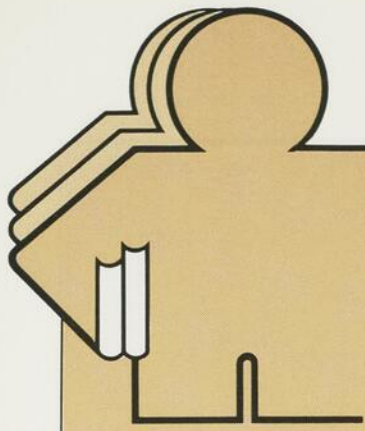
- elle tiendrait compte davantage des besoins des usagers car ceux-ci influenceraient directement l'évaluation de la performance du personnel et de la direction;

- elle susciterait le bénévolat par des activités non régulières de la bibliothèque;

- elle impliquerait les citoyens dans le financement de programmes spéciaux (développement de collections, salle de lecture, programme pour le troisième âge, handicapés, etc.) car ils sauraient que leur philanthropie ne serait pas utilisée à d'autres fins.

Nous entrevoyons peu d'inconvénients même si à première vue il y a une perte de contrôle du conseil municipal. Comme il est et demeurera la source de financement principal il aura toujours une influence marquée sur le fonctionnement de cette société paramunicipale. Nous croyons toutefois que sa mise de fonds sera davantage rentabilisée.

\* Extrait du *Rapport à la commission d'études sur les municipalités* présenté par l'Association des directeurs de bibliothèques publiques du Québec (texte soumis par le Comité de privatisation).



# LES RÉSEAUX DE BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES DU QUÉBEC

**1.** Les bibliothèques publiques ont, historiquement en Amérique du Nord, quatre missions bien définies, soit de fournir aux citoyens l'accès à l'information, à l'éducation, à la détente et à la culture. Ceci permet à tous d'agir comme citoyens à part entière et d'intervenir dans leur environnement de manière constructive et efficace.

**2.** Chaque bibliothèque publique prise isolément ne peut arriver à assumer pleinement ces diverses missions. C'est pourquoi, depuis plusieurs décennies, les bibliothèques se sont regroupées pour mettre en commun leurs ressources afin de profiter d'économies substantielles au niveau de l'organisation des collections et pour garantir un meilleur service à leurs usagers.

**3.** Les regroupements aux États-Unis et au Canada anglais ont pris deux formes différentes:

- 3.1** Les réseaux (Networks) qui sont à caractère plus limité: regroupements de services techniques et / ou accès à une banque de données centralisée.
- 3.2** Les consortiums (Consortia) qui prévoient des mises en commun beaucoup plus élaborées: service aux usagers, développements technologiques, création légale d'une entité distincte qui regroupe tous les participants.



**4.** Plus près de nous, en Ontario, la province a adopté, en 1984, une nouvelle "Loi des bibliothèques publiques" dont les principales caractéristiques, en ce qui a trait aux réseaux, sont:

- 4.1** D'assurer une plus grande facilité de regroupements.
- 4.2** D'encourager la coopération entre les bibliothèques par des mesures incitatives tout en garantissant la liberté de participation de chaque bibliothèque publique.

**5.** Au Québec, depuis les dernières 25 années, nous avons consacré l'essentiel de nos ressources humaines et financières à

mettre sur pied le plus grand nombre possible de bibliothèques publiques. Et c'est depuis environ dix ans que nous avons entrepris de nous regrouper.

Les premières associations régionales furent la CDBPIM (1976) (Conférence des directeurs de bibliothèques publiques de l'île de Montréal), le COBREN (1977) (Comité des bibliothèques de la région Nord), PROMO-LECTURE INC. (1980) en Outaouais, RABLES (1981) (Rassemblement des bibliothèques publiques au Lac Saint-Jean et au Saguenay), et LE REGROUPEMENT DES BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES DE LA MONTÉRÉGIE (1981).

Sous l'influence des directions régio-

nales du M.A.C. chacune des autres régions (sauf l'Estrie) s'est dotée d'une Association de bibliothèques publiques depuis les derniers dix-huit mois.

L'essentiel des activités de chaque regroupement régional porte sur:

- 5.1 L'échange d'information.
- 5.2 La formation de ses membres.
- 5.3 L'organisation d'activités d'animation et de campagnes de promotion.
- 5.4 L'achat regroupé de biens et de services.

**6.** Suite à notre vécu et tenant compte de ce qui se fait ailleurs en Amérique du Nord, le Comité de travail suggère aux directeurs de bibliothèques publiques et aux élus municipaux réunis en forum:

- 6.1 De promouvoir dans un premier temps le regroupement des bibliothèques publiques par région: 10 régions administratives, la CUM et la CUQ.
- 6.2 Que la structure administrative de ces réseaux régionaux en soit une de type coopératif où chacune des bibliothèques membres délègue un élu et le directeur de la bibliothèque.
- 6.3 Que l'adhésion au réseau régional soit laissée à la discrétion de chaque bibliothèque publique.
- 6.4 Que l'un des mandats prioritaires de chaque réseau soit de constituer un catalogue collectif régional sur support ordinolingué et d'assurer l'accès aux autres ressources documentaires du milieu.
- 6.5 Que chaque réseau régional offre aux bibliothèques publiques de sa région les services suivants:
  - des services techniques centralisés,
  - un dépôt régional centralisé avec accès par PEB,
  - des services professionnels de soutien en formation, en animation des collections, en promotion et en communication / marketing.
- 6.6 Que le financement du réseau



UN RESEAU DE SERVICES DANS UN RESEAU DE LIBRAIRIES

<b>UN CHOIX</b>	TRES ETUDIE EN TOUTES DISCIPLINES
<b>DES STRUCTURES</b>	SOLIDEMENT ETABLIES DEPUIS DES DECENNIES
<b>UN PERSONNEL</b>	ACCUEILLANT, DYNAMIQUE ET COMPETENT
<b>DES SERVICES</b>	L'OFFICE PERSONNALISE
	LA COMMANDE SPECIALE
	ETC...

LA GRANDE LIBRAIRIE RÉGIONALE  
Montréal: 1691 est, FLEURY (514) 384-9920

**ET 6 AUTRES LIBRAIRIES AGRÉÉES**

**GALERIES DE HULL - CARREFOUR DE L'ESTRIE**

**COMPLEXE DESJARDINS - CENTRE D'ACHATS DUVERNAY  
PROMENADES SAINT-BRUNO  
CARREFOUR DU NORD À SAINT-JÉRÔME**

soit partagé entre l'Etat et les bibliothèques membres; l'Etat assumant la majorité du coût d'opération. Les autres revenus pourront être assurés par cotisation des membres et / ou vente de services à taux réduits.

- 6.7 Que les douze (12) réseaux régionaux constituent le réseau national des bibliothèques publiques du Québec.

#### EN CONCLUSION

Toute cette démarche présuppose l'informatisation de la gestion de nos ressources documentaires.

Il serait, de plus, grandement souhaitable de remettre en vigueur le programme de subvention pour la construction et l'aménagement des bibliothèques publiques et d'adopter une nouvelle "Loi des bibliothèques publiques du Québec" prévoyant l'implantation et le financement des réseaux régionaux.

*Comité des réseaux :*

**Sylvie Dion**, B.P. de La Prairie  
**Michèle Dupuy**, B.P. de Dorion-Vaudreuil  
**Laurette Mackey**, B.P. d'Aylmer  
**Allan Dufour**, B.P. de Sherbrooke  
**Marcel Bouchard**, B.C.P. Laurentides.



## LES SUBVENTIONS

Voici le résumé des réflexions du comité concernant les subventions et les recommandations qui seront à discuter lors du Forum au mois d'octobre.

De prime abord, il nous apparaît important de rappeler les rôles d'une bibliothèque publique. Ils sont: l'éducation, la culture, l'information et le divertissement. Avec de tels mandats, il est clair que les B.P. sont des éléments essentiels de notre société. Or le développement des B.P. du Québec est à une étape de changements provoquée en bonne partie par la remise en cause des subventions provinciales. Pour établir un nouveau mode de subvention, il faudra se servir des expériences vécues lors du Plan Vaugois. Certains critères d'accessibilité du programme de départ ont disparus, exemple: la nécessité d'un bibliothécaire professionnel. La distribution des subventions n'était pas toujours en accord avec le type de fonctionnement budgétaire des villes. De plus, le plan n'avait qu'un caractère temporaire et juste incitatif. Ce type de plan ne

peut pas apporter la stabilité qu'une loi pourrait permettre. Enfin, il faut souligner que l'argent reçu du provincial ne correspond pas réellement à la définition d'une subvention où l'argent est donné à fonds perdu, c'est-à-dire, sans droit de regard. C'est ainsi qu'un surplus de subvention va au fonds consolidé de la ville plutôt qu'à celui de la bibliothèque.

Comme la bibliothèque est essentielle à toute la société, il nous semble important de rappeler que différentes sources pourraient aussi contribuer au financement des B.P. Les gouvernements provincial, municipal, fédéral ainsi que différentes sources privées pourraient éventuellement participer au financement des B.P. au Québec. Dépendant des sources, les subventions pourraient s'appliquer sur l'ensemble du budget de la B.P., ou sur des projets à caractère restreint dans le temps;

par exemple, le ministère des Communications fédéral pourrait financer l'informatisation en réseau des B.P., ou sur des projets à caractère provincial, les Caisses populaires pourraient financer une campagne de sensibilisation aux services des B.P. Les voies d'avenir sont donc nombreuses à explorer.

Cependant, si les subventions sont appelées à être distribuées globalement pour l'ensemble du fonctionnement de la B.P., le montant des subventions peut être calculé en fonction du nombre d'habitants à desservir, de l'évaluation foncière, du pourcentage d'un budget, d'une taxe culturelle à prélever ou d'un mélange de ces différents éléments. Évidemment chacun de ces éléments-clés comporte des avantages et aussi des inconvénients que nous avons commencé à soupeser.

Une fois l'argent donné, il serait pratique de prévoir des outils statistiques pour mesurer l'effet de ces subventions et surtout analyser les besoins spécifiques de chaque B.P., exemple: espace, personnel. L'utilisation des statistiques individuelles jumelées avec de nouvelles normes révisées, mises à jour périodiquement pourrait permettre un réajustement annuel des subventions. Ce mécanisme de rétroaction pourrait même en dernière analyse, servir pour l'ajustement de critères d'ac-

# RENAUD BRAY

Jusqu'à minuit !

Sept soirs par semaine!

5219, CHEMIN DE LA CÔTE-DES-NEIGES

**342-1515**

cessibilité aux subventions. Un mécanisme cohérent qui lierait ces critères d'accessibilité, la méthode de calcul et l'ajustement des subventions, selon les normes et l'état réel des B.P., devrait permettre d'établir un certain niveau de service dans toutes les bibliothèques publiques du Québec. Évidemment, un tel mécanisme est complexe, exige un travail de longue haleine et la participation, à son élaboration, de plusieurs intervenants. C'est pourquoi, en vue d'éclairer un tel travail, le comité de subvention présentera lors du Forum, un tableau comparatif des B.P. complétant les données fournies par le Mac.

Étant donné ce qui précède, le comité des subventions recommande donc:

1. Que l'attribution des subventions soit reliée à des critères d'accessibilité afin d'assurer le meilleur rendement des fonds donnés.

2. Que les critères d'attribution des subventions fassent partie d'une loi des bibliothèques publiques.

3. Que les critères d'attribution soient déterminés par un comité tripartite: Gouvernement, Adibipuq, UMQ, dont le premier mandat serait de fixer le mode de calcul des subventions.

4. Qu'une firme vérifie l'état actuel des opérations des bibliothèques publiques par rapport aux prévisions budgétaires déposées et acceptées par les municipalités au début de l'année en cours.

5. Qu'un mécanisme soit mis sur pied pour permettre d'avoir accès à des fonds privés pour l'ensemble du réseau national des bibliothèques publiques du Québec.

*Comité des subventions:*

**Guy Desjardins**

B.P. Sorel

**Hélène Golden**

B.P. Roxboro

**Pierre Meunier**

B.P. Drummondville

**Kim Nguyen**

B.P. Saint-Hubert.

## COMMUNIQUÉ

### UN RECORD: 3834 livres empruntés



La Bibliothèque municipale de Brossard a prêté 3 834 livres en une seule journée. Jeudi le 3 juillet dernier, les usagers de la bibliothèque ont en effet battu tous les records précédents de livres empruntés en une seule journée.

Le 3 juillet, 1 808 personnes sont venues pour emprunter 3 834 livres. Donc une moyenne de 150 personnes à l'heure et de 318 prêts à l'heure.

Comme par les années passées, les Brossardois fréquentent de façon massive leur bibliothèque durant les mois d'été. Contrairement à ce que beaucoup de gens pensent, les mois de juillet et août sont les deux mois pendant lesquels les Brossardois empruntent le plus de livres de leur bibliothèque municipale.

## BOÎTE AUX LETTRES

Saint-Jérôme, Québec

Le 13 août, 1986.

#### Qu'en dites-vous?

La question nous était posée par notre rédactrice en chef Josiane Moulary Ouerghi et je me permets d'y répondre.

Je trouve excellente l'idée d'organiser des séances de réflexion sur les nouvelles approches de gestion. De plus en plus, les directeurs de bibliothèques sont aux prises avec des problèmes de gestion occasionnés par les coupures budgétaires et le manque de leadership dans le domaine culturel.

C'est une heureuse trouvaille que cette définition des "entreprenneurs" comme "des rêveurs qui agissent". Je suis fière de me reconnaître dans cette catégorie de gens actifs tournés vers l'avenir.

Soucieuse de voir se poursuivre les organisations qui nous inciteraient à devenir des "innovateurs performants" j'en profite pour soutenir l'action entreprise par Marie-Louise Simon au nom de ADIBIPUQ et inciter les membres de l'Association à faire parvenir leurs chèques pour l'organisation du Forum. J'ose espérer que nous serons nombreux alors à avoir de bonnes idées.

**Renée C. Masse**

directrice

bibliothèque municipale  
de St-Jérôme

# Champigny

libraire

Librairie Champigny inc.  
4474, rue Saint-Denis  
Montréal (Québec)  
Canada, H2J 2L1

librairie: 514-844-2587  
collectivités: 514-844-1781

# multiLIS: une approche globale de l'automatisation

Commercialisé par Sobeco, multiLIS est une version du logiciel SIGIRD développé à l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Fruit de douze ans d'expérience, ce système est le résultat d'innombrables perfectionnements et échanges entre bibliothécaires, usagers et informaticiens.

Sobeco offre des services pour l'implantation, la formation, de même qu'un programme d'entretien continu et d'amélioration.

## Groupe Sobeco Inc.

Groupe Sobeco Inc., Édifice Sobeco, 505, boul. Dorchester ouest, Montréal (Québec) H2Z 1Y7 (514) 878-9090  
La marque de commerce déposée SIGIRD et le logiciel SIGIRD appartiennent à l'Université du Québec à Montréal. VAX est une marque de commerce déposée de Digital Equipment Corporation. UNIX est une marque de commerce déposée de Bell Laboratories.

### Un système complet et intégré

multiLIS incorpore dans un même design le support de toutes les fonctions locales: acquisitions, catalogage, repérage, contrôle des autorités, prêts et impression de listes.

multiLIS permet à chaque bibliothèque de choisir son mode de fonctionnement: autonome ou coopératif. Des interfaces sont développées avec les services catalographiques existants.

### Un système souple et évolutif

Adapté aux changements, multiLIS est conçu pour faciliter les nouveaux développements, les introduire et les suivre, ceci avec le minimum de contraintes pour l'organisation. Dans sa conception, la compréhension des besoins des utilisateurs a été déterminante.

### Le meilleur rapport prix-performance

Écrit en Pascal, multiLIS s'adapte à une large gamme d'équipements. Il fonctionne sur toute la série des VAX de Digital Equipment Corporation de même que sur la plupart des ordinateurs utilisant le système d'exploitation UNIX de Bell Laboratories, y compris les supermicros.