

ARGUS

Comité de rédaction / Editorial Committee:

Denyse Leger, prés.
Diane Allard
Serge Coulombe
Claude Langlois
Louise Pelletier
Hélène Roussel
Réjean Savard

Correcteurs / Correctors:

Jean-Pierre Côté
Hélène Roussel

Maquettiste:

Antoine Godbout

Impression / Printing:

Les Presses Lithographiques
Lac Etchemin (Québec)

Traductrice / Translator:

Myriam Ticoll

Publicité / Advertising:

Agence Marsy
440 ouest, Boulevard Dorchester
Suite 1101
Montréal, Qué. H2Z 1V7
(514) 871-1757

Dépôt légal / Legal deposit:

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

ARGUS

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 18\$ (4\$ le numéro) et de 20\$ (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 indexés dans le *Bulletin signalétique, section 101, Sciences de l'information - documentation, Information Science Abstracts, Library Information Science Abstracts (LISA), Library Literature* et dans *RADAR, répertoire analytique d'articles de revues du Québec*.

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 18\$ (4\$ an issue) and 20\$ (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
Secrétariat of the CPLQ
360 Le Moyne Street
Montréal, Québec, H2Y 1Y3

Articles are indexed in *Bulletin Signalétique, section 101, Sciences de l'information - documentation, Information Science Abstracts, Library Information Science Abstracts (LISA), Library Literature* and in *RADAR, répertoire analytique d'articles de revues du Québec*.

ARGUS

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

La lettre d'argus, page 23

Le bibliothécaire à l'université
bibliothécaire ou universitaire?

*Par Jean de Bontville, Gaetan Drolet, Madeleine Laliberté
Denis Le May et Gilles Paradis*
page 25

La coordination dans le rôle du bibliothécaire

Par Christian Beaudet
page 33

La consultation, premier outil de gestion

*Entrevue avec Madame Arlette Joffe-Nicodème
par Denyse Léger et Francine Savoie*
page 37

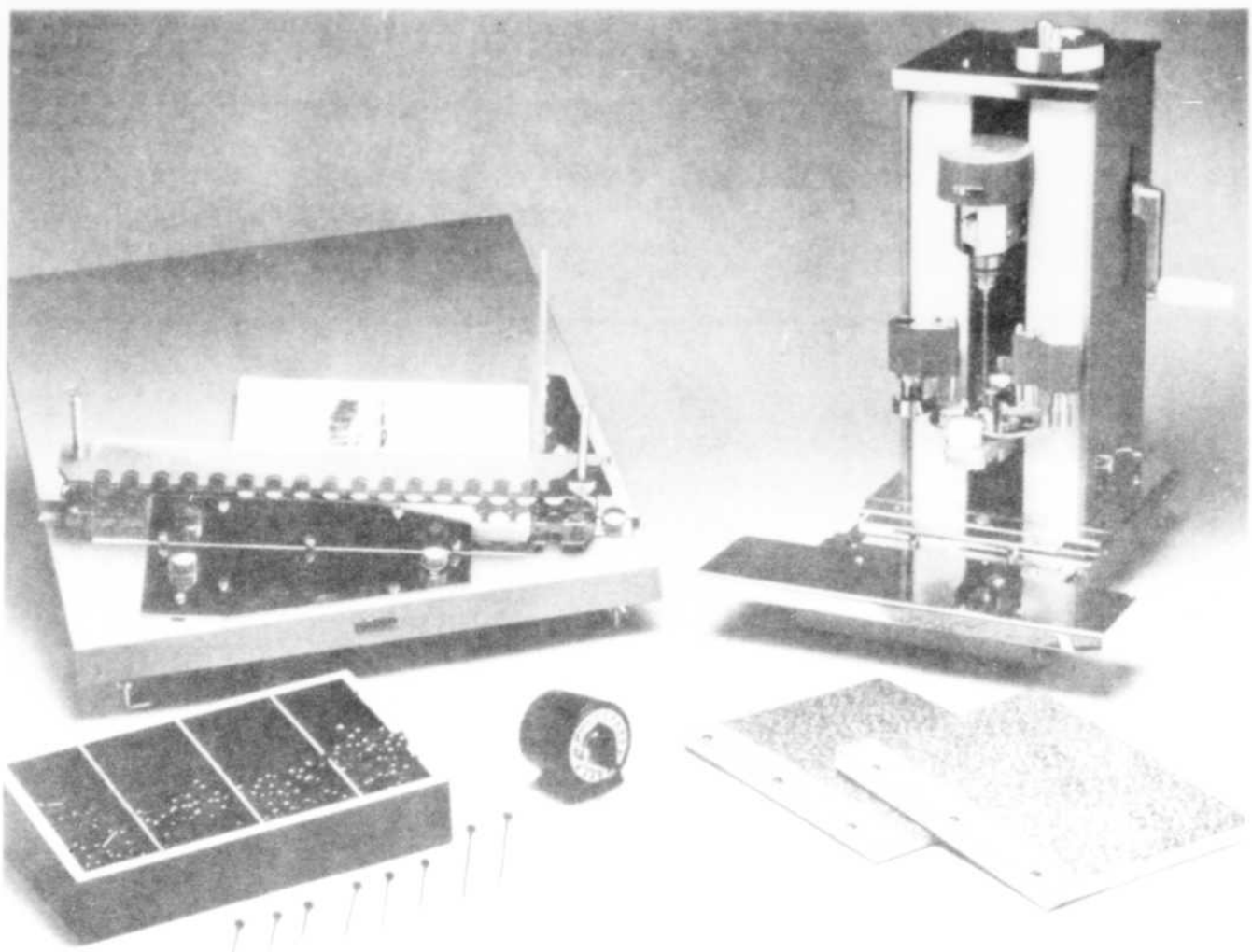
"Gérer la croissance dans la décroissance"

*Entrevue avec Monsieur Hubert Perron réalisée
par Denyse Léger et Francine Savoie*
page 41

La méthode Delphi en sciences de l'information:
application à l'Afrique

Par Françoise Sorieul
page 45

Ouvrages reçus, page 48



Systeme de reliure 810

Le système de reliure 810 vous permet de réaliser, au même prix de revient, des livres à couverture rigide ou souple, avec ou sans rabat, à l'aide d'un matériel spécialement conçu pour vous. Les couvertures rigides sont réalisées à l'aide de feuilles de papier ou de carton, tandis que les couvertures souples sont réalisées à l'aide de feuilles de papier ou de carton, à l'aide d'un matériel spécialement conçu pour vous. Le système 810 vous permet de réaliser des livres à couverture rigide ou souple, avec ou sans rabat, à l'aide d'un matériel spécialement conçu pour vous.

Vous pouvez également réaliser des livres à couverture rigide ou souple, avec ou sans rabat, à l'aide d'un matériel spécialement conçu pour vous. Le système 810 vous permet de réaliser des livres à couverture rigide ou souple, avec ou sans rabat, à l'aide d'un matériel spécialement conçu pour vous. Le système 810 vous permet de réaliser des livres à couverture rigide ou souple, avec ou sans rabat, à l'aide d'un matériel spécialement conçu pour vous.

Description

Machine à manivelle.

Accessoires

Tray en bois avec support
M 2014 80 x 120 x 30
M 2015 80 x 120 x 30
M 2016 80 x 120 x 30

Pièces de rechange

4. Rivet de 2 mm
5. Rivet de 3 mm
6. Rivet de 5 mm
7. Rivet de 8 mm
8. Rivet de 12 mm
9. Rivet de 15 mm
10. Rivet de 20 mm

Catalogue

9011000

9011001

9011002

9011003

9011004

9011005

9011006

Les Thermivit sont des rivets de plastique en trois formats (2 - 3 - et 5 -) conçus pour être utilisés avec notre système de reliure 810. Pour les entreposer de façon méthodique, utiliser le coffret en bois - 7" - de profondeur - 12" - de long - 3" - de haut - pouvant contenir les différents formats de Thermivit.

Description

Rivet

Rivet

Rivet

Rivet

Rivet

Rivet

Rivet

Format

2"

3"

5"

8"

12"

15"

20"

Catalogue

9011000

9011001

9011002

9011003

9011004

9011005

9011006

Équipement + Biblio Québec Inc.

1635, rue Bequin, Montréal (Québec) H4R 1W9. Tel.: (514) 336-4340

A la veille d'un congrès sur le "bibliothécaire gestionnaire", il est peut-être utile de se demander si celui-ci est plus un administrateur qu'un spécialiste de l'information documentaire. Cette question a déjà été soulevée dans les pages d'*Argus* (volume 6, no 5), et plusieurs trouvaient, à l'issue de ce débat, qu'il fallait dorénavant favoriser le rôle de spécialiste de l'information documentaire, avant tout.

En fait, le problème n'a jamais été vraiment résolu et le présent numéro amène de nouvelles données. D'abord, deux entrevues avec deux directeurs de bibliothèques universitaires récemment nommés, et dont l'un n'a pas de formation initiale en bibliothéconomie. Quels sont leurs plans? Comment entendent-ils gérer ces deux énormes boîtes?

Ensuite, une vision du bibliothécaire spécialiste qui nous vient de l'Université Laval, mais qu'on pourrait appliquer à d'autres milieux de travail. Comment ceux-ci voient-ils leurs rôles, leurs carrières, par rapport aux administrateurs?

Enfin, une position nouvelle sur le rôle de "coordination" du bibliothécaire qui nous vient du secteur des bibliothèques gouvernementales. S'agirait-il d'un compromis entre les deux grandes orientations définies plus tôt? Une troisième voie?

Plusieurs ne manqueront pas de faire des comparaisons après la lecture de ce numéro, et c'est un peu ce que nous cherchions, en prévision de ce congrès de Sherbrooke. Mais en discutant ainsi des différents rôles du bibliothécaire, il ne faut pas oublier que si celui-ci est un véritable *professionnel*, son travail doit être caractérisé par deux attributs essentiels: *une base théorique qui lui est propre*, et qui guide sa pratique, et une "*orientation service*" ou *communautaire*, qui l'amène à mettre l'utilisateur au centre de ses préoccupations. Les spécialistes définissent ainsi les deux caractéristiques principales d'une *profession*. Ne serait-ce pas plutôt de ce côté que doivent porter nos interrogations?

Le comité de rédaction

1. William J. Goode, "The Theoretical Limits of Professionalization", dans A. Etzioni, *The New Professions and their Organization*, New York, Free Press, 1969, pp. 266-314.

la GRANDE ENCYCLOPÉDIE Larousse

la source de références
la plus actuelle . . .

grâce au **Supplément 1981** disponible

Couvrant tous les temps et toutes les civilisations, LA GRANDE ENCYCLOPÉDIE est une source inépuisable de formation et d'information à laquelle ont collaboré plus d'un millier de spécialistes internationaux. Aide irremplaçable pour les jeunes qui ont besoin de se documenter sur tous les sujets, c'est aussi l'ouvrage fondamental pour toute la famille. Elle rassemble tous les éléments qui permettent de connaître et de comprendre les questions que chacun veut approfondir.

• **Les articles-dossiers**, 8 000 centres d'intérêt, soigneusement sélectionnés dans une optique contemporaine, sont présentés chacun sous forme d'article-dossier (par ordre alphabétique) : ensemble complet juxtaposant les idées générales (développements suivis) et la documentation complémentaire (textes encadrés, tableaux). Des renvois à d'autres articles et une bibliographie internationale prolongent chaque article-dossier.

• **L'illustration** en couleurs joue un rôle documentaire considérable, avec 700 cartes économiques, démographiques, historiques, 4 000 dessins, schémas de fabrication, plans, graphiques, etc. et 10 000 photographies.

• **L'index**, table d'orientation précise et détaillée, relève les concepts et les noms propres cités dans l'ouvrage avec les renvois aux articles et illustrations où ils sont traités : plus de 170 000 entrées et plus de 400 000 références, qui reconstituent le réseau complet des relations entre toutes les connaissances humaines.

20 volumes - un 21^e volume d'index, reliure de luxe (23 x 30 cm), plus de 12 000 pages.

• **Le supplément 1981**, à lui seul une véritable encyclopédie de notre monde actuel. Près de 700 pages très illustrées avec index détaillé.



les éditions
françaises

distributeurs exclusifs
1411, rue Ampère, Boucherville
Tel. (514) 641-0514
Banlieue de Montréal (871-0111)

Le bibliothécaire à l'université: bibliothécaire ou universitaire?

Par Jean de Bonville, Gaëtan Drolet, Madeleine Laliberté,
Denis Le May et Gilles Paradis*

Le bibliothécaire québécois oeuvrant à l'Université s'est surtout considéré, jusqu'à maintenant, comme bibliothécaire. Les auteurs suggèrent de considérer le bibliothécaire universitaire comme un universitaire avec les responsabilités et prérogatives que ce statut implique. Ils proposent des conditions de travail et un plan de carrière conformes à ce statut.

In Quebec, a librarian in a university setting has been considered until now, to be above all, a librarian. The authors suggest that a university librarian be considered an academic, with the responsibilities and privileges that status implies. Working conditions and a career plan in conformity with the status are proposed.

Les milieux québécois de la bibliothéconomie ont traversé depuis la fin des années 60 une période d'identification, d'affirmation et de consolidation. Dans un désir légitime d'affirmer l'importance de l'information documentaire, on a élaboré un programme de formation professionnelle de deuxième cycle et on a beaucoup insisté sur le caractère professionnel de l'activité du bibliothécaire. La dominante corporatiste des années 70 a favorisé l'homogénéisation de la formation et des conditions de travail. La principale allégeance et la première fidélité des bibliothécaires des années 70 a semblé aller à la bibliothéconomie et aux bibliothèques.

Les années 80 seront sans doute marquées par un retour du pendule vers une diversification des exigences de formation et des conditions de travail selon les fonctions et les milieux d'activité professionnelle. De plus en plus de bibliothécaires s'identifieront d'abord à leur milieu de travail avant de se réclamer de leur corporation professionnelle. Nous proposons des maintenant un exemple concret de ce déplacement d'accent: le cas du bibliothécaire universitaire.

Jusqu'à maintenant le bibliothécaire en milieu universitaire était considéré comme un professionnel répondant aux exigences de formation professionnelle commune à tous les bibliothécaires sans égard au milieu de sa pratique; il occupait des fonctions et exerçait des activités comparables à celles de bibliothécaires de milieux différents; son profil de carrière et ses conditions de travail s'apparentaient à ceux qui prévalent dans les autres bibliothèques. Il était bibliothécaire d'abord et à l'université par accident. Les employeurs souscrivent à cette tendance lorsqu'ils établissent les conditions de travail et le plan de carrière des bibliothécaires non pas en les comparant avec des professionnels de même niveau dans leur

entreprise mais avec les bibliothécaires d'autres milieux.

Nous proposons quant à nous de considérer le milieu et le niveau de l'activité professionnelle comme déterminants pour les exigences de formation, les conditions de travail et le plan de carrière. En clair et pour prendre le contrepied de l'opinion dominante, nous nous identifions comme des universitaires remplissant des fonctions relatives à la création et à la diffusion de l'information scientifique et technique. Plus que d'une question de mot, c'est un problème de profil d'activités et de plan de carrière dont il s'agit.

Cette prise de conscience a donné lieu à la préparation d'un mémoire, à la suite de la publication du *Rapport de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval* et de la création de Projet Laval, un organisme de réflexion sur l'orientation de l'Université Laval; ce mémoire est destiné à la discussion publique à l'occasion du renouvellement du protocole établissant les conditions de travail du personnel professionnel non-enseignant de l'Université Laval. Une analyse sommaire des exigences de formation, des conditions de travail et des fonctions des enseignants des niveaux primaire, secondaire, collégial et universitaire nous a convaincus que malgré une identification professionnelle générique, les milieux de travail et les niveaux d'activité modifient substantiellement la nature du travail et les exigences de la pratique professionnelle des professeurs. De même, pensons-nous, doit-il en être d'autres professionnels exerçant leur fonction à l'Université et en particulier des bibliothécaires. Il nous est apparu impossible cependant d'appliquer sans distinction ce raisonnement à tout le personnel professionnel des universités. Le fonctionnement même de l'Université nous a fourni des distinctions simples et opérationnelles à partir desquelles nous avons défini le type de professionnel dont le contexte universi-

taire détermine l'activité; le bibliothécaire appartient à cette catégorie. La première partie de l'article pose brièvement ces distinctions. Nous envisageons ensuite le dilemme permanent et souvent présenté dans lequel se trouve le bibliothécaire, à l'instar d'autres travailleurs intellectuels, de devoir choisir entre sa spécialité et des fonctions de cadre. Nous proposons enfin, comme solution, d'adapter les conditions de travail et le plan de carrière du bibliothécaire aux exigences de son milieu de travail.

I. Le contexte universitaire

L'Université présente, à plusieurs points de vue, les caractéristiques d'une entreprise. Elle remplit des fonctions de rationalisation et d'efficacité. Ses opérations comportent des intrants et des extrants et supposent la planification, la prise de décision et l'évaluation. L'Université gère des fonds et du personnel et se préoccupe de communication et de publicité. Envisagées de ce point de vue, les fonctions de l'Université ressemblent à celles que l'on retrouve dans d'autres organismes; nous les appellerons *fonctions communes*.

Ce qui distingue l'Université d'autres organismes privés ou même publics, ce sont sa mission et sa finalité propres: la transmission et l'accroissement du savoir ainsi que la formation des étudiants et le perfectionne-

* Jean de Bonville est conseiller à la documentation en communication; Gaëtan Drolet est conseiller à la documentation en anthropologie, sociologie et service social; Madeleine Laliberté est membre de l'équipe de classification en sciences et en théologie; Denis Le May est avocat et conseiller à la documentation en droit; et Gilles Paradis est conseiller à la documentation en philosophie et en psychologie; tous oeuvrant à l'Université Laval.

ment des professionnels qui désirent poursuivre leur formation. Cette mission et cette finalité se concrétisent par des fonctions d'enseignement et de recherche qui se prolongent, dans certains cas, par le service à la société: ce sont les *fonctions primordiales* ou spécifiques de l'Université. Il va de soi que les *fonctions communes* sont subordonnées aux *fonctions primordiales* et à la finalité de l'Université.

Différentes catégories de professionnels participent à ces *fonctions primordiales*: pour eux, le fait d'exercer leur profession à l'Université en influence la nature et en accroît les exigences. Ces professionnels sont principalement regroupés au sein de ce que l'on appelle les services auxiliaires à l'enseignement et à la recherche.

Il est donc nécessaire de considérer le rapport qu'entretiennent les professionnels à l'égard des *fonctions primordiales* de l'Université: ou bien ce rapport est accidentel, c'est-à-dire que l'employé exerce sa compétence à l'Université mais pourrait pratiquer sa profession dans un autre milieu sans que son activité subisse de changements substantiels; ou bien ce rapport de l'activité du professionnel à l'enseignement et à la recherche est essentiel si bien que le milieu universitaire détermine l'activité du professionnel. En pareil cas, le niveau d'enseignement et de recherche influence l'activité spécialisée du professionnel et vice versa.

Il est évident que le bibliothécaire participe aux *fonctions primordiales* de l'Université. Une documentation quasi pléthorique l'atteste. Limitons-nous à ne citer que cet extrait d'un document de l'Association canadienne des professeurs d'université:

"L'Association canadienne des professeurs d'université et l'Association canadienne des bibliothèques de collèges et d'universités estiment que les bibliothécaires professionnels des universités participent, avec les professeurs, aux fonctions éducatives et intellectuelles de l'université et devraient en conséquence être considérés comme des universitaires, avec les droits et responsabilités que cela comporte, selon les dispositions ci-dessous. Les bibliothécaires des universités, en effet, ne jouent pas seulement un rôle de soutien, mais exercent, en tant que spécialistes, une fonction indispensable dans la poursuite, la diffusion et l'organisation de la connaissance et de la compréhension."

Pour bien comprendre le rôle du bibliothécaire universitaire que nous désignerons dans la suite du texte par l'abréviation BU, il faut dépasser la vision traditionnelle qui considère l'Université comme le lieu d'une relation exclusive entre des professeurs et des étudiants. Dans cette optique, le personnel non-enseignant n'a de rôle que subordonné à celui des professeurs. On peut envisager, par contre, que l'Université est le lieu de l'accroissement et de la transmission des connaissances et que ces rôles ne sont pas l'apanage exclusif des professeurs mais d'une multitude d'intervenants. Ceux-ci, des BU entre autres, sont actifs dans le processus d'enseignement et de

recherche sans nécessairement enseigner, du moins au sens traditionnel. Dans le cas des professeurs d'université, la spécificité du statut et du plan de carrière est déjà acquise. On reconnaît aisément que la complexité de leur fonction et le degré d'implication dans l'avancement de la science qu'elle suppose, justifient un plan de carrière différent des enseignants d'autres niveaux: primaire, secondaire, collégial.

N'est-il pas paradoxal que le même raisonnement ne prévale pas pour les BU, qui participent intimement aux *fonctions primordiales* de l'Université? La nature particulière des fonctions du BU et la spécialisation nécessaire (mais malheureusement pas toujours exigée) pour les exercer ne devraient-elles pas entraîner des conditions particulières concernant l'embauche, la formation, le perfectionnement et le plan de carrière?

II. Spécialiste de l'information ou administrateur

Un premier obstacle provient de l'absence d'identification collective et de statut adéquat du bibliothécaire universitaire. Dans les associations professionnelles et scientifiques de bibliothéconomie et de documentation (Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec - CBPQ, Asted, Association canadienne des sciences de l'information - ACSI), le BU n'est guère présent comme groupe. Dans les milieux de travail, les conventions collectives et les protocoles d'entente regroupent les BU et d'autres professionnels qui, souvent, ne participent que de très loin aux activités d'enseignement et de recherche. Ainsi, l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval - APAPUL regroupe du personnel aux fonctions hétéroclites: conseiller en pédagogie universitaire, chef de la division des postes et douanes, comptable, secrétaire administratif, chef cuisinier, archiviste, agent de personnel, bibliothécaire, conseiller en audiovisuel, directeur des résidences, etc. Selon les statuts de l'Université Laval, d'autre part, le BU n'a d'existence qu'en négatif, par rapport aux professeurs et aux administrateurs: "Le personnel non-enseignant de l'Université comprend le personnel professionnel et non-professionnel dont les fonctions sont autres que celles du personnel enseignant ou celles des administrateurs."

Implicitement, ce texte reconnaît qu'il existe deux types de carrière accomplis: professeur et administrateur. Le Bureau international du travail a pris acte de cette tendance dans le cas des administrateurs:

"Parmi les différents types de carrières, il en est un qui de tout temps a été considéré comme un cheminement professionnel réussi: celui qui mène à des fonctions d'encadrement et de direction. Ces fonctions comportent habituellement l'exercice d'une autorité sur un certain nombre de subordonnés, le poste étant jugé d'autant plus important que le nombre de subordonnés est plus grand. La

valeur couramment accordée à ce type de carrière fait que, dans la pratique, les échelles de rémunérations sont plus favorables pour les filières de caractère administratif qui mènent plus spécialement aux postes de direction que pour les fonctions techniques (ou le plafond est notamment moins élevé). Il en résulte que le spécialiste désireux d'améliorer sa situation matérielle est souvent obligé de renoncer à sa spécialité pour devenir administrateur."

Il importe de faire reconnaître que les fonctions de bibliothécaire universitaire sont suffisamment importantes et gratifiantes pour assurer le maintien d'un personnel spécialisé qui choisisse de faire carrière dans la diffusion et la gestion de l'information documentaire. Or, il arrive souvent que le plan de carrière imposé au BU par les conventions et les protocoles valorise indûment les fonctions d'encadrement. Il s'ensuit que le risque est grand pour le BU de devoir choisir, à plus ou moins longue échéance, entre sa spécialité et une fonction de cadre. C'est pourquoi le BU, à l'instar de beaucoup d'autres travailleurs scientifiques, est à la recherche d'un type de carrière conforme à son activité et à ses aspirations.

Comparons les activités respectives de l'administrateur et du BU. Alors que l'administrateur exerce principalement des tâches de gestion, le BU accomplit des tâches de type scientifique. Il appartient à un corps intellectuel orienté vers une discipline plutôt que vers une structure ou une organisation. Il ne gère ou n'administre rien ni personne. C'est un spécialiste de l'information documentaire qui offre des services spécialisés à une clientèle spécialisée.

Le BU se distingue aussi de l'administrateur au chapitre des motivations et des aspirations. La carrière de l'administrateur évolue vers l'accroissement des fonctions de gestion. L'administrateur tire sa gratification de l'autorité exercée et de l'efficacité de son action. Le développement de sa carrière se caractérise par la mobilité verticale dans le sens d'une progression hiérarchique. Telles ne sont pas les motivations et les aspirations du BU. Sa carrière évolue plutôt vers la discipline. Il n'est pas en relation d'autorité administrative vis-à-vis sa clientèle. Sa gratification provient d'une participation intime à la transmission et à l'accroissement des connaissances. Afin de développer sa compétence de conseiller, le BU recherche la stabilité dans sa fonction spécialisée.

Voilà pourquoi le plan de carrière et les critères de promotion du BU doivent être différents de ceux des administrateurs. On ne peut alléguer, par exemple, que le BU n'a pas de personnel sous sa responsabilité. Il a une responsabilité, souvent à l'endroit d'une clientèle particulière, mais cette responsabilité est d'un tout autre ordre. Ces revendications ne visent pas à minimiser le travail de ceux qui assument des responsabilités administratives. Il s'agit de reconnaître, *a fortiori* à l'Université, que les responsabilités du BU sont de nature différente mais tout aussi importante. De cette façon,

pour progresser sur le plan professionnel, le BU ne sera pas obligé de renoncer à sa spécialité en devenant administrateur. Il pourra faire carrière dans sa profession sans avoir à assumer des tâches administratives.

Ce problème a d'ailleurs été diagnostiqué depuis longtemps:

"Le bibliothécaire se trouve actuellement coincé dans une ornière qui l'empêche de se développer professionnellement si le travail administratif l'intéresse moins que la spécialisation bibliographique".

La nécessité d'un plan de carrière différent de celui des administrateurs et adapté aux fonctions des travailleurs scientifiques a été reconnue par le Bureau international du travail:

"Pour que les spécialistes les plus compétents dans leur domaine puissent concilier la pratique de leur spécialité et un déroulement satisfaisant de leur carrière, il a été préconisé d'aménager un autre type de progression de carrière ou, sans avoir à se transformer en administrateurs, les spécialistes, en particulier les travailleurs scientifiques et techniques, pourraient accéder à des grades élevés qui n'impliquent pas nécessairement l'exercice d'une autorité sur un certain nombre de subordonnés, mais qui attestent leur valeur de spécialistes et leur confèrent le prestige et l'autorité morale qui sont indispensables pour influencer sur les décisions".

L'American Library Association (ALA) est aussi intervenue dans le même sens dans le cas plus particulier des bibliothécaires:

"Therefore be it resolved that the ALA Council direct the Office for Library Personnel Resources to develop guidelines whereby persons in both administrative and service positions may receive the comparable rewards resulting from an accurate, non-discriminatory valuation of these two major categories of employment within the library field."

III. Un plan de carrière pour universitaire

Si le BU aspire à un plan de carrière qui se distingue de celui des administrateurs, il se reconnaît par contre des affinités avec les professeurs. À l'instar des professeurs, le BU se considère d'abord comme un universitaire qui participe pleinement aux fonctions primordiales de l'Université, l'enseignement et la recherche. Son activité est en rapport étroit avec la finalité de l'Université: la transmission et l'accroissement du savoir ainsi que la formation supérieure. Dans cet environnement intellectuel, le BU désire, non accéder à d'autres fonctions, mais améliorer sa compétence dans la fonction qu'il exécute. Ce rapprochement des professeurs et des BU s'explique par leur implication commune dans le processus de l'enseignement et de la recherche. Trop souvent n'avons-nous pas perçu la bibliothèque comme un service "auxiliaire" à l'enseignement et à la recherche alors que l'information, dont les BU sont ou doivent

être les spécialistes, constitue une partie intégrante du processus d'apprentissage, de découverte et d'invention.

Fondamentalement le rapprochement entre le BU et le professeur repose sur le fait que l'un et l'autre sont des universitaires. Le BU exécute de nombreuses tâches, parfois considérées à tort comme l'apanage exclusif des enseignants: publication, recherche, rayonnement dans une discipline, conseil et enseignement.

Si les BU accomplissent des tâches similaires à celles des professeurs et s'ils sont vraiment des universitaires, pourquoi leur statut et leur plan de carrière seraient-ils différents de celui des professeurs? De la même façon qu'un professeur universitaire peut gravir les échelons de sa carrière sans avoir à assumer des fonctions administratives, le BU devrait pouvoir progresser dans sa carrière sans égard à la proportion des tâches administratives accomplies. À cette fin, il faut reconnaître pour le BU l'existence de critères de promotion différents des critères essentiellement administratifs mais semblables aux critères que l'on applique dans le cas des professeurs.

L'Association canadienne des bibliothèques de collèges et d'universités a depuis longtemps accepté ce principe:

"Le personnel professionnel de la bibliothèque participe à l'activité éducative de l'Université. Il serait donc équitable de lui reconnaître officiellement une place dans la communauté universitaire. Cette appartenance peut se traduire concrètement par un statut qui ne soit pas identique au statut professoral mais qui garantisse au personnel professionnel de la bibliothèque des conditions de travail aussi favorables, à responsabilités égales. Pour qu'une telle politique puisse s'appliquer aux bibliothécaires professionnels, il faudrait faire une distinction entre leur statut universitaire et leur fonction administrative."

La reconnaissance du statut d'universitaire, plus qu'une question de rang ou de salaire, est un prérequis au rôle que l'Université entend faire jouer au BU dans le processus d'enseignement et de recherche. Pour l'Université, reconnaître au BU le statut d'universitaire par un plan de carrière adéquat, c'est reconnaître une ressource de premier ordre pour le développement pédagogique et scientifique.

D'autre part, l'absence d'un plan de carrière satisfaisant hypothèque le recrutement et le maintien du personnel spécialisé en provoquant l'exode des BU vers des postes administratifs ou vers d'autres fonctions:

"If the professional library personnel are in some nondescript category, without clearly defined status, with no institutional understanding of the contributions which they can make to the educational program, and if they are placed outside of or made ineligible for the usual academic perquisites or prerogatives, we can be equally certain that the library will have serious difficulties in recruiting or retaining staff members of more than mediocre ability."

A. Définition du statut universitaire du bibliothécaire

Ce statut universitaire que nous revendiquons pour le bibliothécaire repose sur la définition que nous donnons du BU. Celui-ci se définit par ce qu'il fait (objet) et par ce qu'il est (sujet).

1. L'objet a) *La complexité des tâches et le niveau d'activité.* L'environnement dans lequel le BU travaille contribue à rendre les tâches complexes. En plus de réunir de nombreux éléments, les tâches du BU comportent plusieurs étapes et supposent l'application de la méthode scientifique. Les actes à poser se caractérisent par leur diversité et leur caractère non stéréotypé. Le BU doit aussi tenir compte des particularités et du niveau de la clientèle.

b) *Le niveau et le type de la clientèle.* Les clientèles desservies par le BU se définissent par la discipline d'enseignement et de recherche. À l'intérieur de chaque discipline, le sujet de recherche différencie et spécialise l'acte à poser par le BU. Le niveau d'étude (1er, 2e, 3e cycles) et de recherche (2e, 3e cycles) ajoutent à la nature spécialisée de la clientèle. Les clientèles qui recourent aux services professionnels du BU sont toutes spécialisées et manifestent des besoins spécifiques qui exigent des réponses précises et non interchangeables.

c) *La rareté de la fonction.* Le BU, tout comme le professeur d'université, n'exerce pas une profession qui, en soi, est rare. Cependant du fait de sa spécialisation, inhérente à son milieu de travail, le BU remplit des fonctions rares dans la société. Si l'on peut affirmer qu'il existe peu de spécialistes de la linguistique amérindienne ou de la logique modale, on peut dire également qu'il existe peu de spécialistes de l'information documentaire en droit ou en musique.

2. Le sujet. Cet environnement particulier du BU se traduit par des caractéristiques propres.

a) *La formation intellectuelle.* La formation intellectuelle du BU tient compte de la spécialisation et de l'environnement professionnel de sa clientèle. La distinction entre le bibliothécaire et le BU implique que les exigences de scolarité à l'égard du BU sont plus élevées que celles requises pour les bibliothécaires qui travaillent dans un environnement autre que le milieu universitaire.

b) *L'autonomie.* En conformité avec la mission, les fonctions primordiales et les objectifs de l'Université, le BU participe à la définition de ses objectifs particuliers et à toute la marge voulue dans le choix des moyens pour les atteindre. Cela signifie la participation à la définition et à la recherche des meilleurs moyens pour réaliser les objectifs et les fonctions de diffusion de l'information scientifique et technique. En somme, la liberté universitaire est un droit inaliénable qui appartient autant au BU qu'au professeur.

bibliofiches



Enveloppe

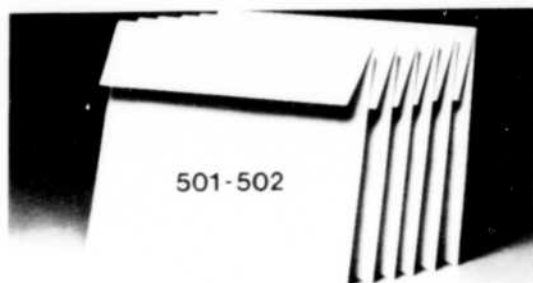
No 110

Enveloppe pour demande d'emprunt entre bibliothèques no 3 et pour bon de commande pour photocopies entre bibliothèques no 69.

Une enveloppe à deux fenêtres pour faciliter et accélérer l'envoi de vos demandes.

5 3/4" x 8 3/4"

Quantité minimum: 100



Enveloppes pour photos

Enveloppes de très bonne qualité. Une patte non-encollée extra-large protège le contenu contre la poussière. Très utiles pour classer photos, découpages etc.

No 501 — format lettre 24.1 cm x 29.8 cm

No 502 — format légal 24.1 cm x 37.5 cm



Enveloppes coussinées

Avec papier ouaté

"Série no 710"

Protègeront efficacement les livres ou autres documents pendant leur transport.

No 704 — 21.6 cm x 30.5 cm

No 706 — 24.1 cm x 36.8 cm

No 707 — 26.7 cm x 40.6 cm

No 709 — 36.2 cm x 50.8 cm

Avec bulles d'air

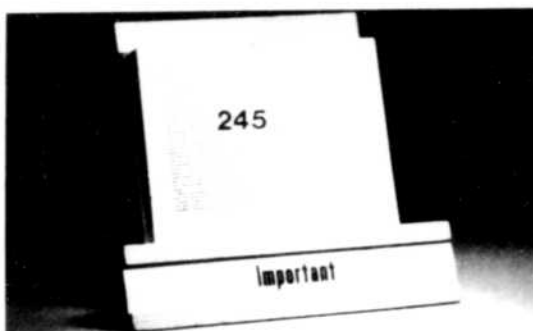
"Série no 800"

No 804 — 21.6 cm x 30.5 cm

No 806 — 24.1 cm x 36.8 cm

No 807 — 26.7 cm x 40.6 cm

No 809 — 36.2 cm x 50.8 cm



Support publicitaire

No 245

Fabrique en érable choisi, fini naturel.

Hauteur: 21 cm, largeur: 35.6 cm, profondeur: 19 cm

Étiquettes

No 63

Série de 20 étiquettes imprimées pour être employées avec le support no 245.

- | | | |
|-------------------------|---|-------------------------|
| A quel jeu jouez-vous ? | — | De l'histoire |
| Chevaux et fusils | — | Important |
| Vous le cherchez ? | — | L'histoire du jour |
| Le favori | — | Mieux que le meilleur |
| Une vie bien remplie | — | Aventures et sensations |
| Lisez puis voyagez | — | Comment le faire ? |
| Ce que vous attendiez | — | Composé de piquant |
| Valeur incomparable | — | Qui l'a fait ? |
| Compagnon du samedi | — | L'ami de l'homme |
| Par temps pluvieux | — | Essayez-le ! |

l'hietnire du jour
Lisez puis voyagez 63
Important
vous le cherchez ?
— que vous attendiez

c) *L'influence sur le contenu du travail.* La compétence du BU lui permet d'influencer la nature même de son travail afin de le rendre plus conforme aux besoins réels de ses clients. C'est là un corollaire de l'autonomie. Une telle formation professionnelle et spécialisée et une telle autonomie permettent au BU d'être pleinement responsable de l'adéquation entre ses services et les besoins de sa clientèle.

B. Proposition d'un plan de carrière

Ce plan de carrière de type universitaire que nous proposons pour le BU implique la nécessité d'établir des critères d'embauche, d'avancement et de promotion qui tiennent compte et découlent de la nature et de la dimension de l'organisation universitaire dans laquelle le BU est appelé à travailler.

1. Les critères d'embauche. Les critères d'embauche devraient tenir compte de l'environnement où s'exerce la profession et de la nature de la clientèle. Dans la mesure où le BU est en relation étroite et constante avec les étudiants gradués, le personnel enseignant et les chercheurs, des qualifications supérieures au seuil d'admission à l'exercice de l'activité professionnelle devraient être exigibles à l'embauche et exigées effectivement pour gravir tous les échelons du plan de carrière et notamment les échelons supérieurs.

Pour devenir bibliothécaire professionnel, il faut obtenir un diplôme de maîtrise en bibliothéconomie/sciences de l'information. On s'accordera à penser qu'il faut rechercher, pour répondre à certains besoins de la communauté universitaire, des candidats détenant une seconde maîtrise ou un doctorat.¹⁴ Il existe déjà dans les écoles de bibliothéconomie/sciences de l'information, ou sur le marché du travail, des personnes possédant deux maîtrises. Et leur nombre ira en augmentant. Il suffit de créer un cadre de carrière et de prévoir des mécanismes susceptibles d'attirer et de conserver ces candidats.

2. Les critères d'avancement et de promotion. Les critères d'avancement et de promotion doivent s'inspirer de la nature du travail du BU. L'avancement par ancienneté basé sur la fidélité à l'employeur est contestable et source de difficultés. Le critère de l'ancienneté doit être pondéré par l'introduction d'autres critères plus déterminants et plus appropriés, notamment dans leur application aux mécanismes de promotion.¹⁵ Il importe en outre de garantir au BU une évaluation systématique et adéquate de ses performances professionnelles.

On peut ramener les critères de promotion à trois critères généraux, applicables à l'ensemble des BU : a) la formation poussée, b) la spécialisation et l'excellence dans la fonction exercée, c) le rayonnement extérieur. Dans chacun des cas, nous proposons plusieurs critères spécifiques susceptibles

de faciliter l'évaluation des candidats. Nous ne prétendons pas fournir une liste complète des critères, mais nous croyons qu'une évaluation en profondeur et objective suppose un examen des critères tel que nous l'amorçons ici.

a) *La formation poussée.* Voici quelques exemples de formation poussée: un doctorat en science de l'information ou en bibliothéconomie, une maîtrise en bibliothéconomie/sciences de l'information et un diplôme de 2e cycle dans une autre discipline,¹⁶ la formation continue et le perfectionnement (inscription à des cours, séminaires et journées d'étude).

b) *La spécialisation et l'excellence dans la fonction exercée.* Nous avons défini le BU en référence aux fonctions primordiales de l'Université, l'enseignement et la recherche. L'évaluation de la spécialisation et de l'excellence du BU a un rapport avec les activités d'enseignement et de recherche. Ainsi que nous l'avons déjà remarqué, le rapport au savoir débordé, sans l'exclure, l'enseignement au sens traditionnel du terme et inclut des types plus diversifiés d'intervention. L'important est de retenir que la fonction exercée doit être évaluée selon le niveau de spécialisation et le degré d'excellence.

Voici, à titre d'exemple, quelques activités dont on pourrait tenir compte: la préparation d'instruments pédagogiques, les activités d'enseignement ou de formation sous forme de cours ou d'autres formules pédagogiques, le rôle de conseiller (auprès des étudiants, des assistants de recherche, des professeurs et des chercheurs, des autres professionnels et des administrateurs), la participation à des comités de la bibliothèque ou de l'Université, la participation à des groupes de recherche, l'élaboration de recherches individuelles, la préparation d'études ou de rapports, les activités d'enseignement, de formation ou de recherche que le BU influence ou auxquelles il participe.

c) *Le rayonnement extérieur.* Le rayonnement pourrait être évalué à partir de critères comme les publications professionnelles et scientifiques, les monographies, les articles de périodiques, les comptes rendus d'ouvrages, l'enseignement et la consultation dans d'autres universités, la présentation de communications (congrès, colloques, séminaires, symposiums et groupes de travail), la participation à des organismes scientifiques et professionnels, la consultation auprès de groupes ou d'organismes extérieurs, la participation à des recherches subventionnées, la participation à un comité de lecture de revue, la participation à une commission d'enquête, etc.

3. Les conditions de travail. En plus des dispositions relatives à l'embauche, à l'avancement et à la promotion, le plan de carrière doit prévoir des conditions de travail permettant au BU d'atteindre ses objectifs professionnels et scientifiques et de satisfaire aux critères de promotion.¹⁷ Il

s'agit, tantôt d'établir de nouvelles conditions de travail, tantôt de consolider des conditions déjà existantes. Ces conditions se regroupent sous les trois critères généraux utilisés antérieurement: formation, spécialisation et excellence, rayonnement extérieur.

a) *Relatives à la formation poussée.* Pour compléter ou accroître sa formation, le BU doit disposer de temps et bénéficier de conditions financières qui lui permettent de suivre des cours, de participer à des journées d'étude, d'assister à des conférences et de profiter d'un congé d'étude. Par ailleurs, compte tenu du type de carrière scientifique que l'on a reconnu au BU et de la nature de ses fonctions, il y a lieu d'instituer pour le BU le congé sabbatique.¹⁸ Bien sûr ce congé sabbatique ferait l'objet d'un certain nombre de modalités (rapport avec l'activité du BU, élaboration d'un projet, etc.). Le congé sabbatique contribuerait à assurer au BU la reconnaissance du statut universitaire.

Par ailleurs, il appartient aux responsables des services dont font partie les BU d'élaborer des politiques de perfectionnement du personnel qui, en contrepartie du perfectionnement du BU, prévoient un enrichissement correspondant de ses fonctions et de ses activités. Il faut s'assurer que la formation poussée permette une gratification intellectuelle et collective (pour le service) aussi bien que financière et individuelle (pour le BU).

b) *Relatives à la spécialisation et à l'excellence dans la fonction exercée.* Les BU doivent exercer des responsabilités en accord avec leur formation et leur expérience. Il faut leur assurer également la collaboration d'un personnel technique compétent et suffisant. Au surplus, l'autonomie et la liberté dans le travail constituent une condition essentielle pour prendre des initiatives et accomplir les tâches que les BU estiment les plus importantes. Dans cette perspective, on devra affirmer la priorité des activités à caractère scientifique liées aux fonctions primordiales de l'Université sur les activités à caractère administratif et bureaucratique des unités de travail liées aux fonctions communes de l'Université.

c) *Relatives au rayonnement extérieur.* Le BU doit disposer de temps et de ressources pour participer aux activités d'organismes professionnels et scientifiques et publier. L'encadrement de travail doit être tel que ces activités n'apparaissent pas comme marginales mais plutôt comme la suite logique des fonctions du BU. Il ne s'agit pas pour le BU d'établir un système parallèle d'activités extérieures mais bien de prolonger son activité universitaire interne par des interventions extérieures du même ordre.

4. La rémunération. La question de la rémunération découle des considérations que nous avons faites tout au long de ce mémoire sur le statut et le plan de carrière du BU. La garantie d'un statut adéquat pour le BU et l'élaboration d'un plan de

carrière mieux adapté à ses fonctions débordent la seule question du traitement. Cette question conserve néanmoins son importance et nous pensons qu'elle devrait, à l'avenir, obéir à deux règles qui reprennent et reflètent les principes énoncés plus haut.

Premièrement, le BU qui satisfait aux critères d'avancement et de promotion énumérés précédemment, devrait pouvoir progresser dans l'échelle salariale même s'il n'exerce pas de fonctions administratives.

Deuxièmement, les politiques de rémunération devraient tendre à une homogénéisation des salaires entre les bibliothécaires universitaires et les professeurs pour les BU ayant une formation et une performance comparables.

Conclusion

Le bibliothécaire universitaire fait face à un double problème: au sein de l'Université, il ne jouit pas d'un statut adéquat; au sein de ses associations professionnelles, il n'arrive pas à établir sa spécificité faute, souvent, de se percevoir lui-même comme un universitaire. La solution à ce problème est simple: elle réside dans une prise de conscience aiguë, par le BU, qu'il est d'abord un universitaire, assumant des responsabilités à l'égard de la production, de la diffusion et de la gestion de l'information scientifique et

technique. Cette prise de conscience l'amènera à rechercher des conditions de travail et un plan de carrière de type universitaire. C'est-à-dire que le cheminement vers la spécialisation, caractéristique de la démarche universitaire, sera intégré au plan de carrière du BU comme il l'est à celui des professeurs. Simultanément, le BU doit chercher à créer des liens avec les bibliothécaires des autres universités afin de profiter d'un forum à ses préoccupations et ses aspirations.

Pour paraître nouvelles au Québec, ces propositions traduisent en fait un courant répandu depuis longtemps en Amérique du Nord et une tradition établie dans quelques pays européens. On pourrait citer de nombreux exemples américains. Signalons seulement, au passage, l'expérience de l'Université Columbia aux États-Unis, où des principes semblables ont été adoptés et mis en application.¹ Notre démarche, en somme, ne vise qu'à reconnaître au bibliothécaire universitaire un statut et des conditions de travail que la nature et le niveau de ses fonctions appellent et, conséquemment, à favoriser une exploitation rationnelle du personnel universitaire au bénéfice des professeurs, des étudiants et de l'ensemble de la communauté universitaire et scientifique.

Il ne faut pas chercher dans ces propositions une tentative d'isoler le bibliothécaire

universitaire ou de le constituer en caste. Au contraire, nous avons conscience, en réclamant un plan de carrière adéquat pour le BU d'épouser les lignes de force qui soutiennent l'action des bibliothécaires québécois depuis deux décennies: l'affirmation de l'importance de l'information documentaire et du rôle de ceux qui en sont les gestionnaires. Au lieu de se démarquer de cette tendance, nos propositions en donnent des applications concrètes et suggèrent le statut et le plan de carrière du bibliothécaire doit être conforme aux exigences et aux particularités du milieu de travail.

1. *Rapport de la Commission d'étude sur l'avenir de l'Université Laval* (Québec, Université Laval, 1979), 347 p.

2. *Proposition d'un plan de carrière pour le personnel universitaire* (Québec, Université Laval, 1980), 45 p.

3. Gilles Caron, "Bibliothécaire ou administrateur un choix à faire?" *Argo* vol. 6, no 5 (septembre-octobre 1977), pp. 78-81.

Idem, "Vers une philosophie de la bibliothéconomie", *Documentation et bibliothèques*, vol. 21, décembre 1975, pp. 188-189.

4. Association canadienne des professeurs d'université, *Guide des principes, directives et clauses modèles*, William Goede, rédacteur, 3e édition (Ottawa, l'Association, 1979), p. 78.

5. Université Laval, *Charte et Statuts de l'Université Laval*, Ste-Foy, 1977, p. 14.



BIBLAIRIE GGC LTÉE

- Biblaire G G C Ltée
(Librairie agréée)
475, rue Parc,
Sherbrooke (Québec)
J1E 2J8 (819) 566 5211

"A titre d'ancien bibliothécaire, c'est avec plaisir que je vous invite à utiliser les services de notre organisation spécialisée depuis le début, comme notre nom l'indique, dans le service aux bibliothèques" Géraud G. Caza, Président, Biblaire G G C Ltée

PLUS QU'UNE LIBRAIRIE UN SERVICE DE LIBRAIRIE SUR TOUS LES LIVRES DISPONIBLES AU PAYS
OU À L'ÉTRANGER.

- Biblaire (G G C Ltée) Universitaire
(Librairie agréée)
Pavillon Albert Leblanc
2500 Boul. Université, Sherbrooke (Québec)
J1K 2R1 (819) 569 9461
- Biblaire G G C Ltée (Médicale)
Faculté de Médecine
Centre Hospitalier Universitaire,
Chemin de Stoke, Sherbrooke (Québec)
J1H 5N4 (819) 567 3066
- Café aux livres
(Livres usagés et soldes: Achat et vente)
66, rue Alexandre,
Sherbrooke (Québec)
J1H 4S6 (819) 566 7990

6. Bureau international du travail, *Le Personnel scientifique et technique hautement qualifié: conditions d'emploi et de travail* (Genève, Bureau international du travail, 1974), p. 64.
7. "Pour le scientifique et, plus encore, pour le chercheur, dont le rôle est essentiellement de faire avancer le savoir, la véritable autorité découle du rayonnement intellectuel et non de la qualité de "chef" de tant de personnes". (Bureau international du travail, *Le Personnel*... p. 66).
8. Association canadienne des bibliothèques de collèges et d'universités. Comité de normalisation des bibliothèques universitaires, *La Normalisation des bibliothèques universitaires canadiennes: un programme pour une décennie*. Rapport du deuxième comité de normalisation des bibliothèques universitaires de l'Association canadienne des bibliothèques de collèges et d'universités. (Montréal, s.n., 1971), p. 31.
9. Bureau international du travail, *Conditions d'emploi et de travail des travailleurs intellectuels*

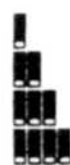
- (Genève, Bureau international du travail, 1977), p. 55.
10. David Weber, Tina Kass, "Comparable Rewards, the Case for Equal Compensation for Nonadministrative Expertise", *Library Journal*, vol. 103, no 8 (April 15, 1978), p. 824.
11. Association canadienne des bibliothèques de collèges et d'université, *La Normalisation...*, p. 30.
12. Robert B. Downs, "The Role of Academic Librarian 1876-1976", *College and Research Libraries*, vol. 37, no 6 (novembre 1976), pp. 491-502.
13. "Certaines études ont montré que le nombre de spécialistes en I.S.T. (Information scientifique et technique) ayant reçu une formation universitaire est, au Québec, voisin de 400, soit 1 pour 135 scientifiques et que, seulement pour maintenir ce rapport, il faudrait former 30 spécialistes chaque année" (Gouvernement du Québec, *Pour une politique québécoise de la recherche*

scientifique (Québec, Éditeur officiel du Québec, 1979), p. 198).

14. "They specialize in certain areas of knowledge, at least in the three major branches: the sciences, the humanities, and the social sciences in which they have quipped themselves not only through graduate study in librarianship, but also through graduate study in a subject field. In some instances, I must confess, although I am talking against myself as a library school dean, perhaps the graduate study in the subject field is the more important of the two... The important point is that we are moving in the direction of a corps of specialists who give quite sophisticated reference assistance, not only to the general reader, or to the reader working in an area unfamiliar to him, but most important of all to the specialist himself. Such bibliographic reference experts can meet the specialist on his own terms". (Jesse H. Shera, *Knowing Books and Men; Knowing Computers, Too* (Littleton, Colorado, Libraries Unlimited, 1973), p. 209).
15. "Le critère de l'ancienneté... risque d'être incompatible avec les exigences de la créativité, le fait de compter beaucoup d'années de service dans certaines fonctions pouvant avoir pour conséquence de réduire les capacités d'innovation et d'adaptation aux changements nécessaires". (Bureau international du travail, *Le Personnel*... p. 73).
16. "Si le S.I.D. (spécialiste de l'information documentaire) 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 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 États-Unis pour y déceler les signes avant-coureurs de la double maîtrise (discipline et bibliothéconomie)". (Daniel Reicher, "S.I.D. Spécialiste de l'information documentaire 2000", *Argus*, vol. 8 no 1 (janvier-février 1979), p. 19).

17. "Les bibliothécaires d'université ont droit à ce que leur progression dans la carrière soit régie par des mécanismes précis et équitables. En ce qui concerne les conditions d'emploi, ces mécanismes devraient, en autant que possible, être semblables à ceux qui s'appliquent aux professeurs et devraient comprendre notamment des dispositions sur le recrutement, le renouvellement des contrats, la confirmation des nominations, l'avancement, la destitution et le règlement des griefs. De plus, les bibliothécaires devraient bénéficier de congés de recherche et d'étude comparables, en ce qui concerne la rémunération, à ceux dont jouissent les professeurs". (Association canadienne des professeurs d'université, *Guide*... p. 78).
18. "Les bibliothécaires devraient être admissibles à un congé sabbatique ou d'étude sur présentation d'un projet d'études ou de recherches acceptable". (Association canadienne des professeurs d'université, *Guide*... p. 78).
19. Frederick Duda, "Columbia's Two-Track System", *College and Research Libraries*, vol. 41, no 4 (July 1980), pp. 295-304.

Les bibliothécaires professionnels du Québec; essai de répertoire bio-bibliographique



Corporation
des bibliothécaires
professionnels
du Québec

Corporation
of Professional
Librarians
of Québec

NOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____

() EXEMPLAIRE(S) _____ À 10 \$

MONTANT INCLUS _____

CHÈQUE OU MANDAT DE POSTE AU NOM DE

Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec
360, rue LeMoyne, Montréal H2Y 1Y3 514/845-3327

**DE VRAI(E)S
LIBRAIRES !**

Librairie Renaud-Bray, 5219, Côte-des-Neiges (près
Reine-Marie), Montréal H3T 1Y1 Tél: 342.1515

La coordination dans le rôle du bibliothécaire

Par Christian Beaudet*

Depuis maintenant plus d'une décennie on parle de la coordination des bibliothèques. En fait, dans la pratique, le bibliothécaire est appelé plus que d'autres professionnels à pratiquer la coordination. Ceci est dû principalement à la position hors circuit des bibliothèques dans l'organisation et à la nature même de l'objet à contrôler: l'information sur document. Une grille d'analyse de la coordination est proposée. Le jeu de pouvoir qui en résulte est aussi abordé.

There has been discussion about library coordination for over a decade now. In practice, the librarian is called upon more often than other professionals to undertake coordination. This is basically a result of the position of the library on the periphery of organizations, and of the very nature of the object of control: document information. A grid for the analysis of coordination is proposed. The resulting power play is also discussed.

Qu'est-ce qu'un bibliothécaire? Il semble que le jour où une réponse précise à cette question fera le consensus, la profession aura passé à l'histoire. D'abord, depuis une dizaine d'années la formation en bibliothéconomie se superpose artificiellement à une formation antérieure pouvant être de toutes les spécialités. Ensuite, le champ de la bibliothéconomie est assiégé par d'autres disciplines telles les sciences de l'information, la pédagogie, la gestion ou l'animation culturelle; et, de fait, on demande au bibliothécaire de constituer une banque de données, d'enseigner, d'administrer ou de s'occuper des loisirs culturels et, occasionnellement, de faire de la référence ou du catalogage. Enfin, l'automatisation s'attaque au contenu même de la discipline: au document, à sa conservation et à son repérage. En comparaison, dans d'autres professions comme le droit, la médecine ou l'architecture, l'automatisation n'affecte pas l'essentiel.

Mais la situation n'a rien de dramatique en soi. Il y aura toujours des documents à organiser et à rendre disponibles. Un peu de vigilance et de dynamisme et nous traverserons élégamment cette période trouble. D'ailleurs on déceit déjà dans la pratique un nouveau profil du bibliothécaire.

Qu'attend-on réellement de lui? À mon avis, on peut observer trois facettes. La première: la maîtrise des normes et des méthodes doublée d'une capacité de conception. La simple application des méthodes ne suffit plus, il faut adapter les nouvelles techniques aux besoins et faire preuve de créativité. La seconde: la supervision de personnel. Rares sont les professionnels n'ayant pas à s'attirer la collaboration d'une équipe de travail; ceci exige certaines habiletés en relations inter-personnelles. La troi-

sième: la coordination. Ce dernier aspect est plus problématique et retiendra notre attention. On n'échappe plus à la coordination. Du plus petit centre de documentation jusqu'à la Bibliothèque nationale ou même au sein des bibliothèques, dès qu'il s'agit d'exploiter l'information documentaire au maximum et donc d'en favoriser la circulation, on doit s'entendre et harmoniser les actions et les comportements.

Centralisation vs décentralisation

De 1968 à 1974, la technologie des gros ordinateurs et des télécommunications multipliait le potentiel des services jusqu'alors offerts: catalogage en coopération, accès direct à une banque collective, etc. Il a fallu, pour en profiter, créer des réseaux. Depuis 1974, la rareté des ressources a rendu suspecte sinon intolérable tout doublement de services documentaires. Encore une fois il a fallu apprendre à s'entendre, coopérer, partager les spécialités et cesser de se jalouser. Mais ces deux pressions ne provoquent pas nécessairement un phénomène de coordination. Au contraire, on assiste le plus souvent au perpétuel mouvement de balancier qui va et vient de la centralisation à la décentralisation. Ici on scinde une grosse bibliothèque, là on en regroupe quelques-unes, ici on abolit dès qu'on les repère les petits centres de documentation, là on les intègre à un réseau, ici on centralise l'achat ou le traitement, là on coupe les vivres pour ces deux activités... Or, la centralisation ou la décentralisation ne sont pas la coordination. De telles opérations supposent l'intervention d'une autorité administrative supérieure. Elles échappent aux bibliothécaires et se produisent souvent contre leur gré. Elles répondent à

des impératifs économiques selon des critères étrangers à la bibliothéconomie. Par contre, la coordination se passe à l'horizontal, sans l'intervention directe de la direction et sans nécessiter de restructuration administrative. C'est souvent même l'absence de coordination qui entraînera des interventions draconiennes. Si une bibliothèque n'a créé aucun lien, sa disparition ne causera aucun mal.

En définitive, les changements technologiques et les réductions budgétaires imposent une rationalisation des services documentaires. Il appartient au bibliothécaire d'aménager cette rationalisation par voie de coordination et ce, pour deux raisons: la position hors circuit d'une bibliothèque dans une organisation et la non-reconnaissance formelle de la fonction documentaire. Accepter ces deux faits n'a rien d'humiliant pour la profession; cela permet au contraire de développer de meilleures stratégies.

La bibliothèque: un service d'appoint

Dans presque toutes les organisations, ministères, collèges, municipalités, la bibliothèque est un service d'appoint ou un service secondaire. Elle ne contribue jamais directement aux objectifs en termes d'output. Les étudiants s'en passent souvent, les professeurs encore plus, les chercheurs se documentent souvent par d'autres voies et les citoyens d'une municipalité en font rarement une priorité. La bibliothèque n'a

* Christian Beaudet est bibliothécaire à la Bibliothèque administrative du ministère des communications du Québec.

revue
critere

No 30 — LA RELIGION AU XX^e SIÈCLE
1. L'ESPRIT RELIGIEUX

A. La recherche spirituelle

- La quête spirituelle au XX^e siècle
Placide Gaboury
- Les nouveaux groupes "religieux" au Québec
Richard Bergeron
- L'appel de l'Orient, mirage ou vérité?
Jean-Claude Dussault
- Une spiritualité pour le XX^e siècle
Robert Vachon
- Le renouveau charismatique
Gerard Marier
- Millénarisme et/ou utopie?
Yvon Simard
- Le christianisme et la fête
Pierre Boglietti

B. La représentation du divin

- Le cycle du désir
Jean Proulx
- Dieu des philosophes, de la religion et de la science
Georges Héral
- Monothéisme et polythéisme
Jean-Paul Audet
- L'Ange et l'icône
Madeline Préclaire
- L'approche scientifique de l'expérience intérieure
Jean-Luc Héty
- Freud, le juif infidèle
Pierre Pelletier
- Dérégulation du Divin dans l'imaginaire québécois
Fernand Dorais

No 31 — LA RELIGION AU XX^e SIÈCLE
2. L'INSTITUTION RELIGIEUSE

A. Religion et civilisation

- Occident chrétien et Orient
Jacques Langlais
- L'intellectuel occidental face à l'hindouisme
Bernard Proulx
- Les difficultés du dialogue islamo-chrétien
André Patry
- La Religion hors de l'Église
Michel Despland
- L'influence du judaïsme dans l'Occident chrétien
Frédéric Seager
- La religion comme substance de la culture
Louis Racine
- Le bouleversement religieux de la société québécoise
Lucien Campeau

B. Les Églises chrétiennes aujourd'hui

- La chute des dogmes
Raymond Bourgault
- Le catholicisme dans le monde
Michael A. Fahey
- Les papes et le monde
Lucien Lemieux
- Les orientations présentes du dialogue oecuménique
Gilles Langevin
- L'Église orthodoxe russe et l'État
Ladislav Gonczarow
- Pour l'étude de la religion populaire au Québec
Benoît Lacroix
- L'Église du Québec, une Église en mal de sujet
Rémi Parent

Ces numéros seront disponibles chez votre libraire (distributeur: Diffusion Dimedia) et/ou au secrétariat de la revue Critère au coût de 7.75 \$, l'exemplaire, **dès le début du mois de mai 1981.**
Chèque ou mandat-poste:
REVUE CRITÈRE, 9155, rue St-Hubert, Montréal, Québec - H2M 1Y8
TÉL: 389-9068 — 389-5921 poste 348

d'intérêt pour l'organisation ou pour les usagers que dans la mesure où elle génère des économies (rationalisation des achats de documents) ou dans la mesure où elle répond à un besoin de prestige. C'est en fonction de ces deux critères que seront déterminées la place et l'importance accordées à la bibliothèque. Il importe de jouer ces deux cartes maîtresses et de réserver nos discours sur le droit à l'information ou la démocratisation de la culture pour les banquets et les cocktails.

La fonction documentaire

La variété infinie d'endroits où on peut trouver la bibliothèque sur un organisme atteste d'une chose: on ne reconnaît pas la fonction documentaire comme étant inhérente au fonctionnement de l'organisation au même titre que les fonctions de personnel ou de finance. Pourtant, elle existe et elle draine passablement d'argent. Le cycle commence par la mise en commun de bibliothèques personnelles que l'on confie à un commis ou à un bénévole. Graduellement les documents s'accumulent et on requiert un spécialiste, technicien ou professionnel. Celui-ci organise la collection selon des méthodes classiques. Ça commence alors à ressembler à une bibliothèque et à prendre de l'autonomie administrative. Quelques années passent et un nouveau directeur général découvre que la bibliothèque fait double emploi avec une autre et décide de les regrouper. La nouvelle bibliothèque devient une institution et se justifie elle-même. Elle a ses finalités propres, s'éloigne de sa clientèle et déjà le cycle des bibliothèques personnelles recommence. Il semble que l'administration ne parvienne jamais à trouver de solution permanente. Elle centralise ou décentralise, mais le problème persiste. C'est donc au bibliothécaire qu'il appartient de déceler toutes les manifestations de la fonction documentaire et de s'empresser de les appréhender. En d'autres mots il doit entrer en communication avec tout petit centre de documentation qui vient de surgir, reconnaître le besoin auquel ce dernier répond et déterminer avec lui la coordination possible. Il doit aussi convenir, en coordination avec le service des achats, d'une formule pour rationaliser l'achat des livres. Enfin, il doit maximiser l'accès de son organisme au monde documentaire en participant à des réseaux et là encore il y a coordination entre les membres du réseau.

C'est donc par la coordination que le bibliothécaire peut le mieux assurer le contrôle relatif de la fonction documentaire au sein de son organisation et préserver son service d'une houleuse de la haute administration. Celle-ci d'ailleurs, se sentant peu concernée, donnera souvent carte blanche au bibliothécaire, à lui d'en profiter.

Mais qu'est-ce que la coordination?

C'est comme le début dans la vie profes-

sionnelle: nous traitons de la coordination sans avoir une idée précise de ce dont il s'agit. Nous sortons d'une longue période d'isolement et nous consacrons encore trop d'énergie à nous convaincre que les temps changent. Penchons-nous tout de même sur une brève analyse théorique du concept de coordination.

La coordination est l'ajustement mutuel des activités de deux ou plusieurs acteurs conservant leur autonomie les uns par rapport aux autres, en vue d'une plus grande cohérence lorsqu'il y a interdépendance.

Les concepts d'ajustement mutuel et de cohérence n'ont a priori rien de rébarbatif, tout le monde est pour le bien. Arrêtons-nous plutôt aux concepts d'autonomie et d'interdépendance.

La coordination peut avoir lieu au sein d'une bibliothèque, entre celle-ci et des organes d'une autre nature dans la même organisation, ou entre celle-ci et des organismes extérieurs. Dans les deux premiers cas, les acteurs bénéficient d'une autonomie relative puisqu'ils relèvent d'une même direction, dans le dernier cas ils ont une autonomie fonctionnelle, c'est-à-dire qu'ils peuvent conclure des accords techniques mais doivent en tenir informés leurs supérieurs respectifs. Notons que dans les deux premiers cas les risques de conflits sont plus immédiats du fait que les partenaires sont en concurrence sur le plan de l'allocation des ressources. Toute initiative doit donc au préalable respecter l'autonomie des acteurs. La coordination ne peut être forcée ou exercée par un tiers. Au chapitre de la coordination, même le directeur n'intervient pas: il la favorise en multipliant les occasions d'échanges, de rencontres, la circulation de l'information ou la mobilité du personnel. S'en remettre entièrement au directeur ou proposer la création d'un organe central de coordination, c'est tendre vers la centralisation pure et simple.

L'autre aspect, c'est l'interdépendance. Même si le facteur humain joue beaucoup, la définition claire et objective des zones d'interdépendance favorisera indubitablement l'entente mutuelle et la poursuite d'un objectif commun. J.D. Thompson propose trois types d'interdépendances assorties chacune d'une technique de coordination: l'interdépendance de champ, l'interdépendance de temps et l'interdépendance de réciprocité auxquelles correspondent respectivement la normalisation, la planification et la création d'un comité.

L'interdépendance de champ existe lorsqu'il y a dédoublement d'activités ou recoupement partiel. L'exemple le plus patent est celui du catalogage. Depuis toujours on a tenté de réduire la répétition du catalogage d'un même volume dans plusieurs bibliothèques. D'autres cas sont moins visibles comme les abonnements à titre individuel que prennent des personnes avant accès aux périodiques de la bibliothèque de leur organisme. À ce type d'interdépendance correspond le mode de la normalisation. C'est l'adoption de normes uniques

qui permet l'échange de données bibliographiques et le catalogage en coopération. C'est aussi l'adoption d'un même bordereau d'abonnements pour toute l'organisation qui révélera les gaspillages.

L'interdépendance de temps ou séquentielle s'applique aux actes ne pouvant être posés que si d'autres l'ont été préalablement. Ainsi il est impossible de publier un catalogue collectif tant que le dernier partenaire n'aura pas terminé la compilation de ses données. Il importe donc que tous travaillent en fonction d'échéances communes. Cette fois le mode de coordination se situe au niveau de la planification. Il faudra s'échanger les documents administratifs et les plans, et prévoir les délais en conséquence.

Enfin, l'interdépendance de réciprocité a lieu lorsque l'input d'un partenaire est l'output de l'autre. On pense immédiatement à la chaîne acquisition-catalogage-référence-prêt. On pense aussi au processus plus lourd du choix de la documentation par les professeurs en fonction de leurs cours. Les cours seront bien documentés si la bibliothèque possède les bons livres en quantité suffisante et ceci n'est possible que si les enseignants ont bien fait connaître leurs choix au service des acquisitions. Cette forme d'interdépendance nécessite la création d'un comité où les membres prendront connaissance de leurs contraintes respectives, s'arrêteront sur un compromis ou fixeront des balises en s'entendant sur une politique générale.

Les trois formes d'interdépendance peuvent coexister à l'occasion d'un seul et même projet. Il est bon cependant de voir si la création d'un comité formel est vraiment nécessaire ou si de simples réunions ou des échanges directs ne suffiraient pas. Trop de formalités éveille la suspicion. Il importe par ailleurs de s'efforcer de bien percevoir les intérêts réels de chacun des partenaires et d'évaluer dans quelle mesure l'action de coordination peut leur profiter. Ainsi, une normalisation exigeante sera peut-être néfaste à une petite bibliothèque et avantageuse pour une autre dont la collection est disparate.

D'autre part, si la création d'un comité de coordination est nécessaire, il faut être conscient que ce comité ne peut rien gérer comme tel. Il sert à adopter des processus, définir des orientations, à prendre des décisions dont il confie la mise en œuvre à un des partenaires ou à chacun d'entre eux. Chacun doit conserver son autonomie et respecter la structure hiérarchique des autres. Un comité de gestion est presque une contradiction dans les termes: il contrevient au principe élémentaire d'unité de direction. Tôt ou tard le pouvoir glisse en faveur d'un membre du comité sinon aux permanents engagés par ce comité. Si elle est inévitable, la délégation de pouvoir doit être claire et limitée à un projet. Autrement on risque d'assister à une mutinerie ou à une centralisation, ce qui n'est pas nécessairement mauvais dans le cas où on en est le

bénéficiaire!

La coordination et la profession

En somme, vu la position hors circuit des bibliothèques, vu la nature particulière de la fonction documentaire dans une entreprise ou une communauté, vu aussi les progrès de la télé-informatique et les contraintes budgétaires, le bibliothécaire se doit d'être habile coordonnateur. Sans trahir les normes d'éthique de sa profession il doit s'adapter aux contingences de son milieu de travail. Certains objecteront que la coordination est une fuite à l'horizontale devant l'absence de pouvoir véritable confié au bibliothécaire. À cela je répondrai que le pouvoir qu'on prend est plus valable que celui qu'on nous donne. Une des façons de prendre du pouvoir c'est d'acquiescer du leadership, c'est-à-dire une certaine capacité d'influencer les autres. Une habile coordination en est la première étape mais il faut de l'audace. Le pouvoir est corollaire de l'audace. Trop souvent nous restreignons notre champ d'action plus encore que ne l'exigent les lois de la bureaucratie. Il reste qu'une meilleure connaissance de la structure des organisations, de la conduite de réunion, de la psychologie organisationnelle, de la communication et des processus administratifs aiderait certainement le bibliothécaire dans l'exercice de sa profession, ceci, bien entendu, dans la mesure où il souhaite réfléchir moins longtemps et agir un peu plus!

1. J.D. Thompson, *Organizations in Action*, New York, McGraw-Hill, 1967, p. 54.

2. Daniel Reicher, "L'Administrateur agit, le spécialiste subit", *Argos*, vol. 6, no 5, septembre-octobre 1977, pp. 75-77.

CMD

CLAUDE M. DIFFUSION LTÉE

8033, ROUSSELOT
MONTREAL H2E 1Z5
TEL. (514) 376-9723

LISTE DES ÉDITEURS À COMPTER DU 30 SEPTEMBRE 1980

Cette liste annule et remplace les précédentes
Catalogues sur demande

LEDUC-EDITIONS MUSICALES (Musique et musicologie)
HAMELLE
HEUGEL

ALBAUT (Comptines)
AMITIÉS SPIRITUELLES (Oeuvres de G. Sédin)
ARCHE (Théâtre)
ASIATHÉQUE (Orientalisme)
AUBANEL (Psychologie, motivation)
AUJOURD'HUI (Introuvables)
BELLES LETTRES (Érudition littéraire)
BLAY (Plans et Guides de villes)
CAPENDU (Livres tout tissu)
CASTELLA (Enseignement et technique)
CHAMPION (Érudition littéraire, histoire)
CHAPRON (Méthode Boscher, Journée des tout petits)
CHRONIQUE SOCIALE (Psychologie, sociologie, sciences humaines)
COPERNIC (Factuelles, Histoire, Littérature générale)
DELACHAUX-NIESTLÉ (Théologie seulement)
DELMAS (Droit, administration, équitation, tourisme)
DIFFÉRENCE (Littérature générale, arts)
DROZ (Érudition)
EIBEL (Littérature, Orientalisme)
ENTENTE (Écologie, minorités)
GIGORD (Enseignement scolaire)
GRANCHER Pensée moderne (Littérature générale)
HARMATTAN (Littérature, Tiers-Monde, Religions)
INTROUVABLES (voir Aujourd'hui) - sauf Québécois (Lemeac)
IPOMÉE (Littérature enfantine, poésie)
KARTHALLA (Tiers-Monde politique, littérature générale)
LABOR & FIDES (Religions)
LAFFITTE REPRINTS (Histoire, régionalisme)
LANORE FERNAND (Histoire, esoterisme, alpinisme)
LAVAUZELLE (Équitation, bible en images)
MAISONNEUVE ADRIEN (Érudition, Orientalisme)
MAISONNEUVE & LAROSE G.P. (Sociologie, ethnologie)
MÉGARIOTIS (Érudition)
MINKOFF (Érudition musicale)
MORANCE (Beaux-Arts, architecture)
NOUVELLES ÉDITIONS LATINES (Sociologie, histoire, tourisme)
ONDES VIVES (Esoterisme, Oeuvres de J.C. Salem)
SCODEL (voir Gigord)
SLATKINE REPRINTS (Érudition littéraire)
TRINCKVEL (Livres d'art, Dubout)
VERDIER (Littérature, philosophie, sciences humaines)
VIVRE EN HARMONIE (Dextreit) (Motivation, santé, nature)
WESMAEL CHARLIER (Scolaire, français, histoire, etc.)

AVANT-SCÈNE (Revue, Théâtre, Opera)
BALLIÈRE (Agriculture, horticulture, technique seulement)
B DIFFUSION (Bandes dessinées)
DALLOZ (Jurisprudence, précis, mémentos)
DERVY (Esoterisme)
LE PRAT GUY (Écologie, santé, nature)
LETOUZEY ET ANÉ (Théologie)
LUMEN VITAE (Religions)
LIDIS (Encyclopédies)
NAVARRÉ (Droit, dictionnaires)
SIREY (Droit, enseignement universitaire)
VRIN (Classiques, philosophie)
SAINT-AUGUSTIN (Documents pontificaux)

Tout ce qui
concerne
l'imprimerie
nous concerne

Une soumission
ne vous coûte rien
mais peut
vous rapporter
beaucoup

IMPRIMERIE

Topaze

380 St. Antoine ouest

suite 601

Montréal, H2Y 1J9

Tél.: 288-8925

La consultation, premier outil de gestion...

*Entrevue avec Madame Arlette Joffe-Nicodème,
directeur du Service des bibliothèques de l'Université de Montréal
réalisée à Montréal le 19 janvier 1981
par Denyse Léger* et Francyne Savoie***

Quelle conception, Madame Joffe, vous faites-vous du rôle du directeur de bibliothèque en milieu universitaire? Autrement dit, comment percevez-vous votre rôle idéalement?

Objectifs

À mon avis, le directeur des bibliothèques doit très certainement avoir comme premier impératif d'essayer de voir le plus clairement possible les objectifs de l'institution et de voir à ce que les ressources mises à la disposition des usagers correspondent à ces objectifs. Cependant, la clarification de ce point est quelquefois moins facile qu'elle ne pourrait l'être dans d'autres services: quels sont véritablement ces objectifs d'une part, quels sont exactement les besoins d'autre part? La population universitaire n'est pas simple: elle a des besoins différents, selon le degré de sophistication du domaine ou du champ d'études et la production intellectuelle n'est pas égale dans tous les domaines. Un directeur gère toutes ces ressources en essayant de satisfaire tous les usagers.

Gestion interne et gestion externe

Le rôle d'un directeur de bibliothèque se



*Madame Arlette Joffe-Nicodème,
directeur du
Service des bibliothèques de
l'Université de Montréal*

joue sur deux plans: l'interne et l'externe. La gestion interne est la vie du Service lui-même qui nolisé évidemment une grande part des énergies d'un directeur; d'autre part les relations avec l'extérieur: c'est-à-dire les relations avec les usagers, avec l'administration universitaire, les Services de bibliothèques d'autres universités, etc., représentent l'autre versant de ses activités.

L'administration de l'Université dont vous parlez, est-ce que ça vous lie ou si vous avez malgré tout assez de liberté dans l'établissement de vos politiques ou de vos objectifs?

Nous bénéficions d'une certaine marge de manoeuvre, pourvu que nous satisfassions, en ce qui regardé la gestion, aux politiques

* Denyse Léger est documentaliste à l'Institut d'histoire et de sociopolitique des sciences à l'Université de Montréal.

** Francyne Savoie est adjoint au vice-doyen à la recherche de la Faculté des arts et des sciences à l'Université de Montréal.

et procédures pratiquées dans l'institution et particulièrement le respect des clauses du Protocole des cadres et de la convention collective avec le personnel syndiqué. Pour les objectifs, ils sont naturellement liés aux objectifs de l'institution. Ces objectifs sont suffisamment larges pour qu'on puisse les interpréter avec une certaine liberté.

Madame Joffe, j'imagine qu'en accord avec les objectifs de l'institution, depuis votre entrée en fonction vous avez dû être amenée à définir pour votre Service des objectifs à court, moyen ou long terme. Pouvez-vous élaborer là-dessus?

Je vous dirais que c'est très difficile pour le moment. Tout d'abord, parce que je suis entrée en fonction au mois de septembre, ce qui est tout récent; ensuite, parce qu'après une vacance de poste assez longue (neuf à dix mois), beaucoup de décisions immédiates devaient être prises; enfin, j'ai tenu à créer un certain nombre de groupes de travail au sein du Service. Nous espérons qu'en nous appuyant sur leurs travaux, nous pourrions, avec le Comité de régie du Service, élaborer des objectifs un peu plus précis que tout simplement dire: nous voulons satisfaire les usagers, nous voulons acquérir le plus de volumes possible, nous voulons gérer le personnel le mieux possible, etc. Je pense que c'est une lourde tâche et que ce n'est pas au directeur de le faire tout seul.

Si je comprends bien, vos objectifs plus spécifiques pourront faire l'objet d'une prochaine entrevue?

Je pense que oui, si vous me demandiez des objectifs personnels, c'est autre chose. C'est bien évident que tout le monde a des objectifs à soi, mais je pense qu'avant d'expliquer les objectifs précis du Service, il serait bon d'attendre les résultats de la réflexion en profondeur de ces groupes qui, bien que consultants, influenceront un certain nombre de nos activités.

Appui à l'enseignement et à la recherche

Je voudrais certainement qu'à court, moyen et long terme, le Service soit un service d'appui à l'enseignement et à la recherche. Je suis bien consciente de la banalité apparente de ces propos mais ils entraînent un certain nombre de réflexions de la part d'un Service de bibliothèques.

Il est en effet essentiel que le Service essaie de procurer une aide maximale aussi bien aux chercheurs qu'aux professeurs ou aux deux car, dans mon esprit, un professeur doit toujours être un chercheur. Au sein des priorités, nous nous sommes d'abord occupés de l'enseignement, les besoins de l'enseignement étant plus faciles à déterminer parce qu'il y a des programmes établis. Ensuite, je dirais qu'une université comme la nôtre a une vocation reconnue par le Conseil des universités au niveau des études de deuxième et de troisième cycles et

de la formation de jeunes chercheurs et j'estime qu'à ce point de vue-là, le Service doit certainement avoir un rôle très important à jouer. C'est là un objectif qui m'est très cher personnellement et que je sais partagé par le Service. Au cours des années, certaines situations particulières n'ont pas toujours permis une vitesse de croisière. Je trouverais très choquant que des chercheurs, oeuvrant individuellement ou en équipe, ne puissent pas trouver les ressources documentaires dont ils ont besoin; il ne s'agit pas de les acquérir toutes, attention! Il y a le prêt-entre-bibliothèques, le dépistage par les banques de données, etc., mais je crois que l'aide à la recherche est un rôle essentiel des bibliothèques universitaires surtout dans une institution comme l'Université de Montréal.

Est-ce que vous avez l'impression que votre Service est perçu comme essentiel par l'administration universitaire?

Écoutez, je sais qu'il est de bon ton de se plaindre de l'administration universitaire mais je dois dire que j'ai rencontré auprès de Monsieur le vice-recteur Levesque le plus grand appui et je sais fort bien que Monsieur le recteur accorde une grande importance au développement des ressources documentaires.

Est-ce qu'ils vous ont donné un mandat très spécifique ou très général?

Nous devons servir les programmes de formation au niveau de l'enseignement et de la recherche mais le fait que l'Université ait choisi de placer le Service des bibliothèques, auparavant rattaché au vice-recteur aux affaires académiques, sous la juridiction du vice-recteur à la recherche est un pas important qu'il faut souligner. De grands efforts ont été consentis l'an dernier au budget d'achat de la documentation, qui avait atteint de ce chef un niveau respectable, ce qui atteste de l'importance qu'il revêtait aux yeux de l'Université. Là-dessus, je crois que je n'ai encore aucune plainte à formuler. Vous me direz que c'est trop tôt! Mais je crois que la haute administration considère les bibliothèques comme un service essentiel.

Les unités académiques semblent également partager ce point de vue, d'où les critiques que l'on peut justement avoir. On critiquera rarement quelque chose dont on n'a pas besoin. Je crois pour ma part que c'est un bon signe quand on reçoit des critiques: je veux dire qu'on attend beaucoup des bibliothèques, on trouve quelquefois qu'elles ne font pas ceci ou cela, comme n'importe quel autre service, mais je crois justement que le fait que tout le monde en parle et qu'on y accorde une grande importance, est encourageant.

Qu'on en parle en bien ou en mal, mais qu'on en parle... Pouvez-vous dire Madame Joffe, quel type de gestion vous préconisez? Avec quelles struc-

tures vous avez l'intention de fonctionner? Vous avez déjà commencé à fonctionner, je pense entre autres aux comités ou au bureau de direction et aux collaborateurs auxquels vous délèguez...

Structure administrative

Je n'ai encore rien changé au système qui était établi. Je trouve qu'il y a deux techniques: il y a celle de tout changer quand on arrive, il y a également la technique d'attendre. Pour toutes sortes de raisons, j'ai préféré attendre la fin d'une première année pour procéder à des changements, si je considère qu'il faut en apporter... et ce n'est pas là une menace! Pour l'instant, nous fonctionnons comme ceci: la direction des bibliothèques a des fonctions centrales et des fonctions locales, aux fonctions locales correspondent des directeurs de bibliothèques sectorielles auxquelles sont rattachées dans certains cas des bibliothèques de plus petite taille, d'autre part, pour les fonctions centrales, en plus du directeur adjoint du Service, il y a des coordonnateurs avec des portefeuilles précis. Si vous voulez, c'est une structure qui ressemble assez à une structure de faculté ou de département: je n'ai pas dit que la bibliothèque a un rang facultaire, ce qui existe dans certaines universités, je veux dire que la structure ressemble peut-être plus à celle composée de directeurs de département et de vice-doyens qui ont des pouvoirs délégués et des portefeuilles incitatifs.

Est-ce que le rôle de vos coordonnateurs ne s'apparentera pas justement au rôle des vice-doyens?

Ils n'ont pas de pouvoirs statutaires, ils ne sont pas "line", ils sont "staff" pour employer des mots qui sont bien connus en gestion et qui, en français, ne correspondent à rien. C'est globalement une structure qui peut avoir ses difficultés mais qui, pour l'instant, reste en place.

En parlant de difficultés, est-ce que vous pourriez nous parler un peu des principaux problèmes auxquels vous vous êtes heurtés depuis votre entrée en fonction? Évidemment, si problèmes il y a?

Planification

Le grand problème auquel tout responsable se heurte quand il entre dans une organisation d'une certaine taille est évidemment l'équilibre entre ses fonctions internes et ses fonctions externes. Je crois que cette question, surtout pour un directeur de bibliothèque, est probablement difficile à trancher. On attend de vous d'une part que vous collaboriez à différents corps de l'institution, c'est très bien ainsi et j'espère que cela va continuer puisque le Service est intimement lié au déroulement des études et de la recherche. D'autre part, vous avez un Ser-

vice à gérer: personnel et ressources. Beaucoup d'études ont été menées auprès de directeurs de bibliothèques et les résultats ont toujours démontré qu'au début chacun se dit qu'il aura une conception harmonieuse du mélange des deux tâches; mais au bout d'un certain nombre de mois et d'années, c'est la gestion interne qui dévore beaucoup de choses. Je n'ai pas la prétention d'avoir la solution ni même d'entrevoir le type de solution. Je pense qu'effectivement tout dépend de l'entourage du directeur des bibliothèques, tout dépend de son pouvoir de délégation; il est clair qu'à l'Université de Montréal nous avons un problème supplémentaire qui est l'éparpillement du campus qui présente, au niveau de la gestion du personnel et même de la gestion des tâches, beaucoup plus de difficultés que vous n'auriez dans des bibliothèques qui auraient des structures plus centralisées. Je crois qu'il faut essayer de faire les deux et je pense encore que c'est possible parce qu'ils correspondent à des moments différents: planifier son temps de façon à pouvoir donner toute son activité aux tâches externes à certains moments précis et ponctuels et d'autre part, à d'autres moments, il faut vraiment se consacrer à la gestion interne. Le personnel comprend des coordonnateurs, des directeurs de bibliothèque, des chefs de service, des chefs de bibliothèque; le directeur n'est pas seul, il est aidé par un directeur adjoint. Pour l'instant, il faut que j'aie le temps d'étudier le fonctionnement du Service et également les gens qui l'entourent. Une chose est très importante pour moi: ce sont les relations humaines, c'est de considérer chaque personne comme une personne; je pense que c'est un processus qui prend beaucoup de temps. C'est pour cela que je me rends dans chaque bibliothèque, cela m'occupera probablement beaucoup jusqu'en mai, mais je veux voir absolument tout le monde: le directeur d'une bibliothèque sectorielle, le chef de service, le responsable, le bibliothécaire, le commis, le surveillant-préparateur, etc.

Anticipez-vous des changements radicaux?

Participation

Écoutez, les structures sont en grande partie basées sur le travail. Le travail dans une bibliothèque est composé d'une multitude de choses; soit de fonctions purement administratives comme pour remplir des bordereaux de commande, soit d'autres types de fonctions: la question du choix de la documentation par exemple, même si à l'Université de Montréal les professeurs sont les maîtres d'œuvre du choix de la documentation, il y a les responsabilités des bibliothécaires. Il faut également remettre les livres sur les rayons, c'est une fonction peut-être plus simple mais dont on a bien besoin: on l'a assez vu d'ailleurs quand on ne les remettait pas! Je crois que le Service aura toujours une structure assez complexe pour la

bonne raison que son rôle est essentiellement complexe.

Maintenant, ce que je veux faire remarquer en disant que chaque personne est une personne, c'est que j'espère que les membres du personnel sont bien dans leur peau pour autant que le travail est en cause et que la façon dont un employé voit son travail, pour moi, a toute son importance; également, toutes les remarques qu'il peut faire à propos de son travail peuvent être prises en considération, quelle que soit sa tâche. Je crois que plus un Service est grand, plus il faut s'efforcer que chaque personne soit une personne pour le directeur. Maintenant, j'ai le problème inverse, c'est qu'il faut aller se cacher pour lire. C'est le problème de tout directeur qui arrive dans une bibliothèque: on s'imagine tout de suite qu'il vient inspecter. Il n'y a rien de plus décourageant car, justement, je pense qu'il est tout à fait essentiel que le directeur des bibliothèques soit également un usager. Au grand amusement du Service, j'ai reçu l'autre jour une amende pour un livre rendu en retard. Je pense que j'ai compris beaucoup de choses en voyant l'avis de retard...

Vous mentionniez, Madame Joffe, que les professeurs étaient rois et maîtres pour le choix de la documentation. Cela va-t-il continuer ou si vous envisagez que les bibliothécaires devraient collaborer plus dans le choix?

Choix de la documentation

Il ne faut pas non plus se leurrer, la situation n'est pas la même dans chaque secteur, ni dans chaque bibliothèque. Je pense que dans certains secteurs les professeurs ont pris en main le Comité de bibliothèque, qu'ils choisissent monographies et périodiques et c'est fort bien ainsi. Dans d'autres secteurs, le bibliothécaire choisit la documentation à partir des politiques qui sont déterminées par le département ou la faculté, selon le cas. Ce n'est peut-être pas de la gestion très classique, mais je crois à une grande souplesse et je ne pense pas qu'un Service des bibliothèques doive avoir des politiques d'une rigidité absolue dans tous les secteurs.

Dans certains secteurs, le choix de ressources documentaires nécessite de la part des professeurs plus d'implication que dans d'autres. Je crois qu'il serait très désagréable d'en arriver à une mécanique telle que vous aurez un modèle unique pour tous les secteurs; je crois, et cela j'y tiens, que les professeurs-chercheurs sont les grands responsables du choix intellectuel de la documentation, je ne vous dis pas que les bibliothécaires n'ont rien à y voir, mais tout dépend, et de la discipline, et d'une collaboration étroite entre professeurs et bibliothécaires. Le professeur, le chercheur, reste tout de même celui qui a besoin de cette documentation, que ce soit pour son ensei-

gnement ou pour sa recherche, c'est lui à qui l'on demande normalement d'exprimer ses besoins et qui vous indique ses champs d'étude et ses champs de recherche, c'est quand même lui qui normalement est l'élément premier de la chaîne. C'est aussi le département et/ou la faculté.

Étant donné la période d'austérité qui commence déjà à sévir, comme vous le savez, quels effets cette austérité aura sur votre Service? Des services, des collections, des projets de développement, qui en subira le plus dur contrecoup?

Budgets

Nous sommes en train d'étudier la question et il est bien entendu qu'idéalement nous ne désirons pas que les choses essentielles soient touchées; les choses essentielles, ce sont évidemment le personnel et les collections. Réussirons-nous? Ce n'est certainement pas au 17 janvier que nous pouvons répondre et personne dans une faculté ou un département n'est en mesure de vous le dire non plus. Nous espérons que les collections ne seront pas touchées dans leur ensemble. L'année dernière nous avons reçu une somme assez importante, et nous souhaitons qu'il en sera de même cette année. Bien entendu, nous demanderons l'avis des unités académiques. Vous savez que la chose la plus noire comme directeur de bibliothèque est de proposer à un comité la répartition des fonds d'achat: non pas parce qu'on a peur de mécontenter l'un ou l'autre, mais parce qu'intellectuellement tous les secteurs se valent et que par conséquent c'est un peu difficile de dire: un tel secteur recevra une somme moindre cette année; il n'a pas démérité pour autant intellectuellement. Mais il est possible que nous soyons acculés à des choix douloureux: là encore nous sommes dans une situation très difficile dans un modèle dispersé; toute coupure est un drame parce qu'elle peut signifier des heures réduites d'ouverture ou moins de volumes sur les rayons. Les chercheurs ne finissent pas de chercher parce qu'il y a l'austérité.

Maintenant, quand on parle de projets de développement, le mot développement implique toujours dans l'idée des gens que l'on doit dépenser plus d'argent. Je crois pour ma part qu'il y a peut-être des remaniements à faire, des choses à changer, des déplacements de priorités à effectuer, qu'on pourra développer autre chose de façon moins coûteuse ou nécessitant moins d'efforts.

Ne trouvez-vous pas qu'un élément de solution à ces problèmes résiderait dans une plus grande concertation au niveau régional entre les institutions universitaires, concertation au niveau des programmes?

Concertation

Je suis de votre avis et je l'ai même écrit. Le problème est que tout d'abord chaque université, chaque unité dans l'université désire se développer pour couvrir davantage en largeur et en profondeur le champ qu'on a choisi; donc tout le monde veut créer de nouvelles choses. Maintenant, certains programmes très semblables se sont développés dans les universités; or, il faut, une fois le programme créé, que les services donnent les ressources documentaires nécessaires à la bonne marche de ces programmes, d'où certaines duplications. Je crois aussi que la solution devrait être différente dans chaque cas: de la même façon que chaque personne est une personne, chaque programme est un programme. Dans certains cas, il y a peut-être lieu d'établir des mécanismes particuliers de concertation entre les institutions. Mais il faut également que professeurs et étudiants s'entendent et acceptent le fait qu'il faille se déplacer, le fait qu'il faille quelquefois attendre le prêt-entre-bibliothèques et ce n'est pas tout le monde qui le comprend. Ensuite, vous ne pouvez pas assigner le même genre de besoins dans une discipline dite "sèche" ou un secteur expérimental. C'est pourquoi je dis qu'il faut une certaine souplesse dans le genre de décisions et qu'il faut se situer très près des Comités de

bibliothèque. Avant d'en venir à des changements importants, prenons le temps de consulter étudiants et professeurs, nos alliés naturels. Beaucoup d'incompréhension mutuelle provient du fait qu'on ignore totalement les obligations auxquelles un Service des bibliothèques doit se plier dans certains cas. Au niveau des commandes, par exemple, nous avons des obligations à rencontrer; au niveau du catalogage, nous avons des normes à respecter, tout comme les autres bibliothèques universitaires de la province, du Canada, de l'Amérique du Nord, etc., ce dont les professeurs ne sont pas toujours informés et qu'ils comprendraient peut-être mieux si on se donnait la peine de leur expliquer, et je crois que c'est là une des tâches du directeur. Ce sont des collègues et par conséquent on doit le leur expliquer comme à des collègues; un physicien a des obligations, un directeur des bibliothèques aussi. Les règles du jeu ne sont pas nécessairement les mêmes.

Je crois à la coopération entre institutions mais encore une fois vous ne pouvez y croire tout seul, c'est une très grande difficulté que nous avons rencontrée. Chaque directeur dira qu'il est pour, mais dans la pratique il a peur de se faire critiquer par ses usagers. Je crois en une plus grande harmonisation des ressources mais si personne ne veut en prendre la responsabilité, le Service des bibliothèques ne peut que suivre tout

bonnement les décisions qui sont prises par son université, par la CREPUQ ou par d'autres. Nous essayons de coopérer et je pense qu'on ne peut pas se plaindre des efforts que nous faisons; nous pourrions peut-être en faire davantage mais, mais encore une fois, tout dépend des secteurs. Dans certains d'entre eux, la documentation doit être sur place et le plus près possible des bureaux des professeurs...

Et comme mot de la fin, Madame Joffe?

Je crois que, quand on entre dans un Service qui est grand, complexe et qui a une histoire (tous les Services des bibliothèques n'ont pas la même histoire), il faut bien prendre son temps, rencontrer les gens, les laisser s'exprimer, laisser le temps faire son oeuvre, mais sans que cette situation ne s'éternise non plus. Je crois qu'il est extrêmement maladroit de la part de quelqu'un qui arrive malgré tout de l'extérieur, de se faire considérer comme la personne qui sait tout. Je crois fermement en la délégation et la collaboration. De ce côté, nous avons déployé des efforts particuliers, dans une nouvelle optique: celle d'impliquer davantage le personnel au niveau des groupes de travail et non plus seulement les cadres, ce que j'estime pour ma part important.

Vient de paraître

aux NOUVELLES ÉDITIONS DE L'ARC

Gilles Vigneault



*Quelques pays
dans l'univers
d'Éva*

*Illustré par
Claude Fleury*

Distribution: Les Messageries Littéraires des Éditeurs Reunis
6585 rue St-Denis
Montréal

Tél.: 279-8476

Livre-disque.

no. ISBN 2-089016-019-X

“Gérer la croissance dans la décroissance”

Entrevue avec Monsieur Hubert Perron,
directeur général du Service des bibliothèques de l'Université du Québec à Montréal (UQAM)
réalisée à Montréal, le 10 février 1981
par Denyse Léger* et Francyne Savoie**

Quelle conception, Monsieur Perron, vous faites-vous de votre rôle de directeur de bibliothèque en milieu universitaire? Autrement dit, comment percevez-vous votre rôle?

C'est un rôle multiple

Coordination

À l'UQAM, nous sommes dans une situation un peu particulière par rapport à d'autres établissements universitaires au Québec. Nous n'avons ni une bibliothèque centralisée comme à l'Université Laval ni une bibliothèque complètement décentralisée comme à l'Université McGill ou à l'Université de Montréal. Or, comme nous avons l'équivalent d'à peu près sept bibliothèques, si nous incluons les collections spéciales, un premier aspect de notre rôle est d'harmoniser et de coordonner l'octroi de ces sept bibliothèques en collaboration avec leurs directeurs ou chefs de services respectifs. Donc, dans un premier temps, il faut harmoniser le développement

Communications

Dans un deuxième temps, il faut mettre sur pied ou établir des liens officiels et officieux entre le secteur enseignement/recherche et le secteur communication. À l'UQAM, tous les services de support à l'enseignement — audio-visuel, informatique, bibliothèques, galerie UQAM, information et relations publiques et télécommunications — relèvent d'un vice-rectorat aux communications. Ces divers services de soutien doivent donc établir des liens avec le secteur de l'enseignement et de la recherche via un certain nombre d'instances. Il existe, entre autres, pour les bibliothèques, un comité des usagers où siègent un représentant de chacune des six grandes familles de l'UQAM: arts, sciences de l'éducation,



Monsieur Hubert Perron
Directeur général du
Service des bibliothèques de
l'Université du Québec à Montréal

sciences humaines, lettres, sciences de la gestion et sciences. Les professeurs sont pour le moment majoritaires au comité des usagers puisque, pour l'instant, il n'y a pas de représentants des étudiants, étant donné les problèmes actuels de reconnaissance des associations étudiantes. Le comité comprend également un représentant du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, un représentant du vice-recteur aux communications et le directeur du Service des bibliothèques qui y siège à titre de secrétaire avec droit de vote. Ce comité des usagers est consultatif et présente ses recommandations au vice-recteur aux communi-

cations. Il constitue la première instance dans nos rapports avec le secteur enseignement/recherche.

Il existe une autre instance, la Commission des études, où le directeur du Service des bibliothèques assiste comme observateur. Je compte bien être présent à cette commission où se décident les nouveaux projets et réorientations de programmes.

De plus, chaque département d'enseignement nomme un représentant auprès de la bibliothèque pour assurer la communication entre professeur/bibliothèques et, plus particulièrement, pour participer au choix de la documentation.

Théoriquement, le choix actuellement relève d'un "binôme décisionnel" constitué par le représentant et le bibliothécaire responsable du choix pour telle ou telle discipline. En pratique, comme partout dans les autres universités, je présume, cette formule présente des problèmes. C'est un dossier sur lequel nous voulons nous pencher cette année.

Vous parliez tantôt de liens officiels et officieux; vous avez mentionné comme liens officiels le comité des usagers, la Commission des études et les représentants de départements. Comme liens officieux?

Ce sont les rapports suivis et systématiques qu'il faut établir avec les directeurs de départements et les représentants de départements auprès de la bibliothèque. L'UQAM est une université qui se veut démocratique et les assemblées départementales sont très puissantes. Le rôle du

* Denyse Léger est documentaliste à l'Institut d'histoire et de sociopolitique des sciences à l'Université de Montréal.

** Francyne Savoie est adjoint au vice-doyen à la recherche de la Faculté des arts et des sciences à l'Université de Montréal.

directeur des bibliothèques est donc très politique puisqu'il doit harmoniser son action avec toutes les instances concernées de l'UQAM.

Gestion

Le troisième aspect du rôle du directeur en est un de gestion. À l'UQAM le Service des bibliothèques compte 140 employés avec les problèmes de gestion, de relations de travail qu'une entreprise de cette taille implique.

Votre système de gestion est aussi démocratique que l'Université, je suppose?

Je crois qu'il existe présentement deux défis à relever au niveau des directeurs de bibliothèques universitaires. Le premier, et c'est encore plus flagrant dans le cas de l'UQAM, c'est de "gérer la croissance dans la décroissance". L'UQAM a connu dans la dernière année une augmentation de clientèle étudiante de 20% mais une décroissance de budgets.

Le gestionnaire de bibliothèques universitaires est donc confronté à des choix qui sont parfois très difficiles et qu'il doit faire accepter par les instances officielles de l'Université et par le personnel des bibliothèques. Pour vous donner un exemple: à cause de cette augmentation de la clientèle

étudiante, nous avons dû engager davantage de surnuméraires durant la première session; de sorte qu'à la fin février, nos crédits à ce poste seront épuisés et nous devrons, si nous n'obtenons pas de budget supplémentaire, fermer le soir et les fins de semaine. D'où la nécessité du processus de participation pour que tous les niveaux comprennent l'importance de choix semblables.

Ceci constitue le deuxième défi qui est de gérer avec des méthodes qui tentent de créer des consensus ou tout au moins des accords majoritaires. Par cet aspect je rejoins le rôle politique du gestionnaire tel que défini précédemment.

Participation

Vous visez donc à une grande participation?

Oui, c'est ce que nous voulons mettre en pratique. Nous voulons mettre sur pied ces mécanismes officiels de participation. Par exemple, il existe un comité de régie composé de tous les cadres responsables; ce comité s'est doté de sous-comités selon les grandes fonctions et ces derniers, de groupes de travail. En un mot, tous participent à leur niveau à la prise de décision. Nous conservons tout de même un certain droit de gérance puisque nous sommes seuls res-

ponsables auprès des autorités.

Quels sont vos objectifs à court, moyen ou long terme?

Développement des ressources documentaires

Sans trop aller dans les détails, dans l'ordre, le premier objectif est de définir nos orientations en terme de développement des ressources documentaires.

À l'UQAM, 90% de notre clientèle est du niveau du premier cycle, le 10% restant est partagé entre cinq programmes de doctorat et plusieurs programmes de maîtrise. C'est donc une très jeune université. Or, le problème actuellement est que nos bibliothèques ne satisfont ni les étudiants de premier cycle ni les besoins d'enseignement des études avancées ou de la recherche. Notre première tâche sera donc de préciser nos politiques de développement.

S'il est décidé dans un premier temps, par exemple, de se doter d'une bonne bibliothèque de premier cycle, il faudra alors instaurer tout un ensemble de services parallèles pour les niveaux de deuxième et troisième cycles.

Budget d'acquisition

Un deuxième objectif, relié à celui que viens d'expliquer, est d'obtenir des budgets d'acquisition conformes à nos politiques. Nous parlions tantôt de gérer la croissance dans la décroissance; or, les administrateurs de l'Université ont le même problème. L'augmentation de budget octroyée actuellement par le ministre de l'éducation ne couvre même pas les augmentations de salaire prévues dans les conventions collectives. Ce sera donc difficile d'obtenir les augmentations de budget nécessaires. Nous prévoyons que, pour développer une bibliothèque convenable à l'UQAM, il nous faudrait des budgets d'acquisition d'1 million à 1,5 million de dollars. Cette année, nous disposons d'à peine 600 000 \$ avec les conséquences qu'on peut tous imaginer: aucun achat de monographies en sciences depuis quatre ans et un déficit accumulé, toujours en sciences, de 114 000 \$ pour les périodiques. Le problème est de taille comme vous le voyez.

Exploitation des ressources documentaires

Notre troisième objectif porte sur les services à la clientèle. En entrant dans la bibliothèque pour cet interview, vous avez dû constater que la signalisation n'était peut-être pas tout à fait adéquate. Nous n'avons pas de guide général des bibliothèques. Notre service de prêt-entre-bibliothèques est insuffisant compte tenu du fait que, à cause du développement récent de l'UQAM, nous sommes hors du réseau de l'Université du Québec: davantage une bibliothèque emprunteuse. Dans une perspective également d'insistance sur le pre-



JOHN COUTTS LIBRARY SERVICES LIMITED

4290 THIRD AVE.
NIAGARA FALLS, ONT.
L2E 4K7
TÉLÉPHONES:
NIAGARA FALLS 416/356-6382
TORONTO 416/364-9919

AVEC LES COMPLIMENTS
DES SERVICES
DE BIBLIOTHÈQUE
DE

JOHN COUTTS LIBRARY
SERVICES

mier cycle, il nous faudra réallouer nos ressources pour nous doter d'un bon service de PEB.

Il nous faudra aussi aborder la question des centres de documentation. Officiellement, il en existe trois qui relèvent du Service des bibliothèques: l'un en gestion, l'autre en sciences humaines et un dernier en formation des maîtres. Il m'a été dit, mais je n'ai pas eu le temps de vérifier encore, que la politique officielle était que chaque famille ait son centre de documentation. Nous avons reçu des demandes pour plusieurs autres.

La question des publications officielles devra être abordée: allons-nous décentraliser ou non?

Ces éléments ne sont que des exemples que j'apporte pour illustrer nos préoccupations au niveau des services à la clientèle.

Système intégré de gestion informatisée des ressources documentaires

Un autre objectif est celui de l'informatisation. Actuellement, un système intégré de gestion documentaire est en cours d'élaboration au Service des bibliothèques avec le concours du Service de l'informatique. La bibliothèque dispose de son propre ordinateur acheté à même le budget d'investissement du nouveau campus. Trois modules sont quasiment prêts pour l'implantation: acquisition, catalogage et prêt. Ces logiciels ont été développés par nous.

Quatre facteurs sont à l'étude en ce moment dans le scénario d'implantation: l'imitation du personnel, la révision éventuelle des procédures de travail, le réaménagement des groupes et l'installation des équipements. Reste aussi à déterminer si les trois modules seront implantés simultanément ou de façon séquentielle.

Participation

Comme je l'ai mentionné auparavant, un mode de gestion plus axé sur la participation constitue également un de nos objectifs. La commission Auger parlait de gestion par objectifs et de gestion participative dans les universités. Mais ce n'est pas un concept facile dans une structure hiérarchique telle qu'on en rencontre dans les universités. Il nous faut donc bien définir les niveaux d'intervention. La participation doit s'établir au niveau où les gens sont impliqués: au niveau de l'organisation, ce sont ceux qui organisent qui doivent participer, au niveau de la planification, ceux qui planifient et au niveau des opérations, la même chose. Le danger de la participation est là: tout le monde veut intervenir à tous les niveaux. Au contraire, pour que ce soit efficace, il faut définir les niveaux d'intervention.

L'information joue un grand rôle dans ce processus. Souvent les employés ont l'impression qu'ils n'ont pas accès à l'information, qu'ils n'en reçoivent pas et qu'ils n'ont

pas de véhicule pour s'exprimer. Il faut pallier cette situation.

Je voulais vous demander quel type de gestion vous préconisez? Mais je pense que vous êtes en train d'en parler. De façon un peu plus précise, quelles sortes de structures organisationnelles avez-vous l'intention de mettre sur pied pour justement favoriser cette communication avec vos employés et cette information dont vous nous parlez, avez-vous des idées précises de mécanismes?

Comme je le précisais tantôt, il y a d'abord le comité de régie, organisme qui regroupe les responsables principaux des services, qui se réunit deux fois par mois et où sont discutées les orientations et les politiques du service. Ce comité est doté d'un certain nombre de sous-comités permanents correspondant à peu près aux fonctions de la bibliothèque: sous-comité de coordination de l'informatisation, sous-comité de développement des ressources documentaires, sous-comité qui verra probablement le jour sous peu, de l'exploitation des ressources documentaires, et sous-comité de l'information de gestion. Ces sous-comités se sont dotés de groupes de travail "ad hoc". On ne désire pas tomber dans la "comitite" mais il faut un certain nombre de mécanismes où les différents intervenants du Service peuvent agir au niveau où ils se situent afin d'établir de bonnes communications à travers toute la chaîne des opérations.

Il existe également un groupe de travail sur l'organisation et le fonctionnement des bibliothèques. Celui-ci sera composé des représentants par secteurs géographiques d'abord: la bibliothèque des sciences est située au Carré Phillips, celle des sciences de l'éducation au pavillon Lafontaine, les bibliothèques centrale, des arts, des sciences juridiques au pavillon Hubert-Aquin et celle de musique au Palais du commerce et de représentants par différents corps d'emploi. Ce comité aura un double mandat. D'abord, il conseillera le directeur sur le mode de fonctionnement ou de gestion du service. En second lieu, il sera chargé d'acheminer un certain nombre de problèmes de relations de travail au directeur en excluant évidemment les problèmes de nature syndicale qui possèdent leurs propres canaux.

Par exemple, les bibliothécaires de l'UQAM ont des problèmes d'intégration et ce comité pourrait être un endroit pour en discuter. Les bibliothécaires ont leurs problèmes et aspirations. Les commis ont des difficultés d'enrichissement des tâches. Ce comité pourra recueillir des suggestions, devenir un endroit de discussion et un canal d'expression pour toutes idées, suggestions ou revendications des employés vers la direction et vice versa bien sûr.

Ces différents comités seraient composés, si j'ai bien compris, d'un comité de bibliothécaires, d'un comité de commis ou si tout...

Non, ce comité est composé de huit membres où chaque secteur géographique et chaque catégorie d'employés sont représentés. À ces personnes d'aller chercher l'information; par ailleurs, si quelqu'un dans un service donne à un problème, il y aura un ou même deux représentants au sein du comité pour véhiculer sa demande, etc...

Est-ce que vous avez l'impression que votre service est perçu comme un service essentiel par l'administration universitaire. Est-ce que vous vous sentez appuyé?

Je me sens certainement appuyé moralement. Je vous explique ce qui se passe. Le Service des bibliothèques de l'UQAM a connu plusieurs crises qui se sont rendues sur la place publique. Maintenant, on veut régler une fois pour toutes le problème et, dans ce sens-là, je me sens très appuyé. Je rencontre des vice-recteurs, des doyens, des chefs de départements qui spontanément m'offrent leur aide. Au niveau du vice-rectorat aux communications et de la haute direction de l'Université, là aussi je détecte une nette volonté de soutien du Service des bibliothèques. Et il est certain que ce soutien s'exprime au niveau des politiques que le Service voudra adopter. Mais il faudra voir au 31 mars si se concrétisera également au niveau des crédits.

Est-ce que vous pouvez nous parler des principaux problèmes auxquels vous êtes heurté depuis votre entrée en fonction et entrevoyez-vous certains éléments de solution à l'heure actuelle?

D'abord, plusieurs problèmes de relations de travail. L'ensemble du personnel a beaucoup d'attentes face à la direction.

Un autre obstacle à surmonter est celui de l'image du Service des bibliothèques qui est un peu ternie. Nous avons un problème de crédibilité auprès des services administratifs de l'Université: personnel, finance, équipement. Nous avons le même problème auprès des départements. Cette situation est due beaucoup plus à l'insuffisance de nos collections qu'à des services à la clientèle déficients. En effet, deux sondages ont été faits qui révélaient que le degré de satisfaction se situait autour de 60%. L'insuffisance des collections dépend évidemment de la création récente de l'UQAM et des budgets d'acquisition nettement insuffisants accordés au Service depuis sa création. Nos budgets sont de beaucoup inférieurs à ceux de Concordia et pourtant cette dernière université est généralement considérée comme la plus pauvre.

De plus, aucun budget de démarrage n'a été alloué. Nous venons de recevoir un budget de rattrapage cependant: un million pour l'ensemble des disciplines et 650 000 \$ pour les Sciences juridiques. Comme vous pouvez en juger par vous-mêmes, nous ne ferons pas de miracles avec de telles sommes.

PSSST!



La Librairie René Martin Inc. tient à exprimer sa reconnaissance à ses clients de la région métropolitaine et de la région Laurentides - Lanaudière pour la confiance qu'ils lui accordent.

Notre personnel spécialement formé cumule un grand nombre d'années d'expérience dans le commerce du livre et est en mesure d'aider les responsables de bibliothèques à résoudre leurs problèmes d'approvisionnement.

La Librairie René Martin Inc. est heureuse d'apporter sa contribution à l'oeuvre des bibliothèques publiques et scolaires pour la diffusion de la culture par le livre.

LIBRAIRIE



MARTIN

LIBRAIRIE RENE MARTIN INC. 598, RUE ST-VIAEUR, JOLIETTE 759-2822 L'ASSOMPTION 589-5676

La période d'austérité prévue aura quels effets ou quelles retombées sur votre service? et dans le choix de vos priorités? Est-ce que l'accent va être mis sur les collections, les services ou les projets de développement? Je pense que pour les collections vous en avez déjà parlé. Si vous avez un choix à faire et que l'austérité qui présentement sévit pour toutes les institutions n'est pas plus débloquée chez vous qu'ailleurs, à ce moment-là qui va en subir les contre-coups; est-ce que ce sont les projets de développement ou autre chose...

Il faudra d'abord revoir les opérations et les procédures de travail. Il ne s'agit pas de supprimer des postes mais de les rentabiliser. Par exemple, le CREPUQ a mis sur pied une étude pour revoir les opérations du PEB. Il pourrait y avoir des simplifications de procédures. Bref, il sera nécessaire de revoir nos méthodes de travail.

Coopération

Il faudra aussi penser en terme d'auto-suffisance collective au niveau de la région de Montréal et non plus en terme d'auto-suffisance institutionnelle. Nous en sommes encore au niveau des vœux pieux dans ce domaine.

Il y a très peu de réalisations: il n'existe même pas de liste collective de périodiques des bibliothèques universitaires du Québec. Comment rationaliser le développement des collections de périodiques sans cet outil? Et cet outil devrait être ordinaire pour qu'au moment où la décision doit être prise, l'information soit immédiatement disponible.

Il y a une réflexion qui se fait à ce niveau sous le coup de la nécessité car toutes les bibliothèques universitaires font face à la même situation d'austérité à des degrés divers. À l'UQAM, on vit ces crises toujours un peu avant les autres compte tenu de notre situation financière. Il y a une sérieuse réflexion qui est présentement amorcée au niveau du sous-comité des directeurs de la CREPUQ. On met en ce moment au point une stratégie d'intervention concertée qui veut identifier surtout les objectifs, les outils et les secteurs où on peut agir. Les grandes généralisations sur la concertation et la coopération sont dépassées car au 31 mai, dans presque toutes les institutions, la situation sera la même: il faut couper.

De cet état de fait provient le désir de plus en plus fort de coopérer. On a souvent évoqué le manque de concertation au niveau des programmes pour ne pas se coordonner à celui du développement des ressources documentaires. Mais c'est souvent un prétexte. Le même programme peut se donner dans trois universités mais il ne comportera pas les mêmes orientations d'une institution à l'autre. Or, on peut dégager ces orientations et se concerter pour en tenir compte.

Donc vous croyez que c'est possible même s'il n'y a pas de concertation au niveau des programmes d'arriver à une concertation dans les ressources documentaires.

Je crois qu'il faudra prouver que c'est possible car nous n'aurons pas le choix. Les programmes ne sont pas près d'être coordonnés. Et les budgets d'acquisition bougent très peu alors que le coût des documents et le volume de la documentation augmentent. On ne peut plus se donner des excuses, même si celles-ci sont valables. Il y a eu plusieurs approches. Je pense cependant que personne ne favorise plus maintenant l'approche globaliste.

Et, en fait, certains secteurs se coordonnent sans que ça se sache: celui des arts, par exemple. Il existe entre l'UQAM et Concordia, sur une base informelle, beaucoup de concertation, chacun s'étant donné des axes de développement.

À la dernière réunion du sous-comité des directeurs de bibliothèques à la CREPUQ, à partir d'une réflexion de deux ou trois heures sur la question, certains directeurs ont été chargés, comme je le mentionnais, d'établir un plan d'action. Un dossier sur la situation des bibliothèques scientifiques est préparé dans cette optique. On voudrait cette intervention politique car c'est dans le domaine des sciences qu'on vit ce problème le plus cruellement.

En terminant, je voudrais préciser que la concertation doit se faire surtout en ce moment, au niveau des outils: un PEB efficace par exemple. Est-ce normal qu'un livre prenne huit jours pour parvenir de l'Université de Montréal à l'UQAM et vice-versa. Même chose pour McGill-UQAM, UQAM-McGill.

Le professeur acceptera, compte tenu de l'austérité, qu'il y ait coordination des collections entre les universités et qu'une partie de sa documentation soit dans une autre institution à Montréal mais il n'acceptera pas d'attendre dix jours pour obtenir ces documents. Ou son cours sera terminé, ou son article sera rendu.

Est-ce que ce serait la CREPUQ qui serait l'instance la mieux placée pour coordonner cette concertation?

Une idée commence à faire jour et c'est celle de la coordination régionale plutôt que provinciale. Il est plus facile de se concerter entre UQAM, Montréal, McGill ou Concordia qu'avec Laval.

Une chose est certaine, je sens enfin une volonté de se coordonner, peut-être due à la nécessité et c'est de bon augure.

À PROPOS DE RECHERCHE

La méthode Delphi en sciences de l'information: application à l'Afrique

Par Françoise Sorieul*

Dans le cadre d'un mémoire de maîtrise sur "l'information et la recherche en Afrique", nous avons choisi de regarder vers l'avenir pour pouvoir agir en conséquence et demander aux "leaders" africains de la profession, dans une enquête de prospective, ce qui arrivera, dans les quinze prochaines années, en matière de coopération régionale — régionale car nous voulions faire fi de tout présupposé — entre les bibliothèques "scientifiques" africaines. La décennie 80 s'est ouverte à Dakar par le premier congrès de l'Association mondiale de prospective qui fit écho à l'interrogation de l'Organisation de l'unité africaine: "Quelle Afrique en l'an 2000?"

Après un historique de la méthode employée — la méthode Delphi — nous signalerons, à travers certaines de ses applications en sciences de l'information, son intérêt pour la profession puis nous exposerons la démarche que nous avons suivie — l'enquête étant en cours d'exploitation.

Ce qu'est la méthode Delphi

À côté des méthodes "rétrospectives" de regarder l'avenir, telles le précédent, l'analogie, l'extrapolation, illustrées en sciences de l'information par le rapport Anderla, *L'Information en 1985*, il en est d'autres qui sont des procédures de consultation d'experts quand les faits étudiés sont "sans passé". La méthode Delphi est l'un de ces outils.

C'est pendant la seconde guerre mondiale qu'elle voit le jour, grâce aux efforts de l'équipe de chercheurs de la Rand Corporation, sous contrat avec le gouvernement des États-Unis. La première étude sur la question est publiée en 1963 par Kelkey et Helmer dans *Management Sciences*. Elle suscite à la fois engouement et controverse. En 1975, cet outil occupe le second rang des méthodes de prospective utilisées aux États-Unis mais n'a jamais connu en sciences de l'information un grand succès dans

Library & Information Science Abstracts, il n'est jamais fait référence à plus de trois travaux par an, entre 1972 et 1980 — les deux tiers de ces recherches étant effectuées aux États-Unis.

Cette méthode, pas plus que l'oracle dont elle a emprunté le nom, ne prédit l'avenir mais elle aide, par une large consultation de décideurs, à identifier les futurs possibles. Le procédé de consultation consiste à demander à des experts sélectionnés avec soin (une cinquantaine, généralement quels changements ils prévoient dans un secteur déterminé. Puis leur consensus est obtenu par l'envoi de questionnaires successifs (impact et date des changements, puis descriptibilité) portant sur le même contenu. Chaque participant retrouve ses propres énoncés confrontés avec ceux de l'ensemble, les réponses aux questions sont quantifiées (années, valeurs, échelle de notation) de façon à pouvoir être résumées par une valeur centrale et un indice de dispersion. Il est invité à réviser sa position et s'il décide de se maintenir à l'écart de l'opinion majoritaire, de justifier cette position.

Dans son principe, cette méthode se caractérise par l'anonymat des réponses, les itérations multiples, une convergence dans la répartition des réponses et une traduction statistique des réponses du groupe (médiane, intervalle interquartile).

Son utilisation en sciences de l'information

Esther Dyer qui mena plusieurs enquêtes Delphi aux États-Unis souligne que

"Delphi is particularly well suited for the investigation of areas for which no real models exist and for which hard data is either inattainable or inchoate. Appropriate areas of future Delphi studies might well include the following: the appropriate governance for multiple library cooperation; alternatives to library education; the role of child library; information/bibliogra-

phy systems or alternatives for the public library consortium."

Au départ, la méthode Delphi a surtout été utilisée pour deviner l'impact de nouvelles technologies sur l'avenir des bibliothèques: tel fut l'objet de la recherche effectuée en Suède, dans le cadre de l'implantation du système LIBRIS, sur la bibliothèque de demain, les percées techniques en matière de stockage et de transfert de l'information.

Ce sont les matériaux rassemblés par Borko en 1972-1973 et publiés dans *Targets for Research in Library Education* qui constituent avec les enquêtes de Dyer la base méthodologique en ce qui concerne la sélection des experts et l'exploitation statistique des réponses. Dans les secteurs communs avec les sciences de l'éducation, les recherches se révèlent des plus prometteuses: avenir de l'enseignement et de la recherche, coopération entre bibliothèques scolaires, définition des rôles futurs.

Dans l'enquête menée par Vance sur le développement de l'enseignement dans les quinze prochaines années, une centaine de responsables d'associations professionnelles identifièrent, aux États-Unis et au Canada, les personnalités "leaders" de la profession, auxquelles il fut demandé une liste de développements attendus ou espérés. Pour que le point de départ soit identique, certains organisateurs préférèrent proposer directement les changements (cas de Borko).

La plus grande difficulté réside dans l'exercice de mise en forme qui permet de condenser les nombreuses manières d'exprimer une pensée similaire en un seul énoncé global. Ce travail ne peut être qu'un travail d'équipe.

Dyer analysa de manière très poussée les

* Françoise Sorieul est documentaliste à l'Association des universités partiellement ou entièrement de langue française (AUPELF) à Montréal.

McGraw-Hill, Éditeurs
750, boul. Laurentien, bureau 131
St-Laurent, Québec H4M 2M4
téléphone: (514) 744-5531



Chez McGraw-Hill, nous savons intéresser les jeunes.

Les Iles de la Madeleine, J. Bradley, isbn 82656-0, 6,59\$

Notre forêt, R. Lajoie, isbn 83655-2, 6,29\$

Le port de Montréal, L. Beauregard, isbn 82658-7, 6,29\$

Fort-Chimo, J. Mello, isbn 82657-9, 5,00\$

Chez McGraw-Hill, nous fournissons aux étudiants des outils de travail indispensables.

Le français, langue des affaires, A. Clas, isbn 82747-0, 16,06\$

Guide de la correspondance administrative et commerciale, A. Clas, isbn 77827-2, 8,95\$

Recueil de difficultés du français commercial, A. Clas, isbn 77828-0, 6,95\$

Chez McGraw-Hill, nous nous sommes également engagés dans le secteur administratif.

Management, principes et méthodes de gestion, H. Koontz, isbn 82976-4, 19,95\$

La gestion des relations du travail au Québec, N. Mallette, isbn 82986-1, 24,25\$

réponses reçues quant aux possibilités de coopération entre bibliothèques scolaires. Distinguant sept sous-groupes de répondants, elle s'efforça dans l'itération suivante de dégager un consensus par sous-groupe. Pour améliorer les résultats, les organisateurs communiquèrent parfois, en cours d'itération, un certain nombre de données (explicitation) ou ne retinrent pour une question donnée que les réponses des experts s'estimant les plus compétents de ce secteur.

D'autres possibilités d'application de la méthode Delphi existent, dont deux approches fort utilisées en sciences de l'éducation.

Requérant des outils statistiques souvent sophistiqués et allée à d'autres méthodes de prospective, la méthode Delphi peut servir de réservoir d'idées dans des secteurs nouveaux et être soumise par les décideurs à une analyse scientifique rigoureuse. Elle a souvent été utilisée en administration universitaire, conjointement avec le principe d'une croissance-zéro du budget, pour arriver à un accord sur la réaffectation des crédits dans une université.

Pour identifier soit les rôles, soit les buts et objectifs, deux versions modifiées de Delphi sont d'une utilisation aisée.

— la technique du groupe nominal, lancée par M. Delbecq, et surtout

— l'utilisation de l'Institutional Goals Inventory. Inventaire des buts des établissements, établi par l'Institutional Testing Service de Princeton. Le Centre d'animation, de développement et de recherche en éducation (CADRE) a adapté au Québec cet outil qui ne vise pas le consensus mais le reflet de la pluralité des opinions. Un questionnaire de cinquante à soixante-dix questions est administré sur une courte période de temps. Pour chaque but proposé ou énoncé, l'informateur répond à deux questions.

— quelle importance l'institution accorde-t-elle actuellement à ce but?

— quelle importance, dans le futur, devrait-elle lui accorder?

L'écart entre les deux réponses s'interprète en termes de satisfaction. Ce questionnaire pourrait aisément s'appliquer à une bibliothèque.

Présentation de notre recherche

L'objectif de notre recherche était d'obliger des bibliothécaires africains à prendre position sur les buts et moyens de la coopération régionale et de faire apparaître les zones de consensus, tout en vérifiant l'assentiment et la volonté d'implication des participants.

De la méthode Delphi, nous avons fait une utilisation peu orthodoxe. L'éloignement du champ d'application nous a contraint à limiter l'enquête à deux étapes, ainsi ne seront pas explicitées les opinions minoritaires et nous avons posé, de concert, des questions qui rigoureusement, devraient faire l'objet de questionnaires successifs.

Après avoir dépouillé la littérature et consulté des experts, deux cents "leaders"

africains de la profession ont été choisis, les critères de sélection étant la responsabilité nationale ou internationale, la contribution au rayonnement du domaine ou la recommandation par leurs pairs. À ces praticiens qui occupent tous une place éminente dans leur pays (direction d'une bibliothèque universitaire ou spécialisée), ont été ajoutés les noms d'enseignants, de décideurs ou d'étudiants préparant un doctorat sur ce continent.

Une lettre de sollicitation leur expliquant le déroulement de l'enquête, proposant à leur réflexion prospective une dizaine d'énoncés-modèles, requit d'eux une liste d'événements susceptibles de se produire dans les quinze prochaines années. Cinquante-sept experts (dont dix-huit anglophones) acceptèrent de jouer le jeu.

L'opération la plus délicate consista à réduire, avec l'aide du Centre de sondages et du Service pédagogique de l'Université de Montréal, les 540 énoncés recueillis, à les rendre les plus factuels possible, tout en respectant la pluralité des opinions émises. Nous testèrent le résultat en France et au Québec.

La deuxième étape commença alors: envoi d'un questionnaire regroupant 120 propositions de coopération sous trois rubriques: ressources documentaires, africanisa-

tion de l'information scientifique et technique (IST), information et développement. En plus des participants de la première étape, nous prenons de nouveaux contacts en Afrique de l'Ouest. Chaque proposition de coopération (énoncé) appelle l'expert à se prononcer sur trois questions:

—est-il favorable à ce changement (échelle de 4 points)

—en tant que décideur, estime-t-il ce changement réalisable

—à quelle date interviendrait-il éventuellement (1981-1985-1990-1995)

Cette étape — le début de l'enquête se situe en mai 1979 — se poursuit présentement par l'exploitation des réponses avec le logiciel "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS), exploitation qui est une simple description des réponses: il s'agit de l'opinion émise à titre personnel par soixante-douze répondants et non celle de l'ensemble de la profession. Ce type d'enquête ne reposant pas sur un échantillon, aucune extrapolation n'est autorisée. Malgré l'anonymat des réponses, chaque répondant a précisé son profil (profession, formation, etc.) et l'état actuel de son pays et de sa bibliothèque en matière de coopération. Après avoir étudié les valeurs moyennes par énoncé, nous approfondissons l'analyse des réponses par sous-groupes de sujets: enseignants,

étudiants, bibliothécaires d'université, bibliothécaires spécialisés, documentalistes, décideurs ainsi que les groupes-témoins: Sénégalais et anglophones) et par groupes d'énoncés (selon l'implication du répondant par rapport au changement proposé, interne ou externe à la profession).

La première étape qui constitue malgré les contraintes imposées par la méthode — elle n'offre pas d'interrelation entre les énoncés — un corpus de "données brutes" sur l'image plutôt que sur les perspectives de coopération, est exploitée par le logiciel de traitement de texte Jeudemo. Nous serons renseignés sur les changements les plus fréquemment proposés mais surtout sur leur association ("concordance") avec le profil du répondant et le niveau de coopération envisagé (national, régional). Ayant laissé à nos collègues africains le choix des possibles, il nous semble important de déceler ce qui, pour certains, est une faille de la méthode: les secteurs documentaires négligés dans les réponses (par exemple, l'audiovisuel) mais nous nous gardons bien d'extrapoler à l'échelle d'une profession ou d'un continent. De plus, il est intéressant de constater qu'une certaine image de la profession via la coopération se dégage de l'étude contextuelle des termes utilisés.

LES LIBRAIRIES DE SERVICES PROMPTS ET COURTOIS

*Nous essayer,
c'est nous adopter.*

*Librairie du Centre du Québec inc.
254, Rue Brock,
Drummondville (Québec)
J2C 1M4 (819) 478-1025
ou (819) 478-0880*

*Librairie St-Jean enr.
80, rue Notre-Dame est
Victoriaville (Québec)
G6P 3Z6 (819) 752-5430
ou (819) 752-2024*

Nouveauté

Guide bibliographique du traducteur, rédacteur et terminologue

par

Jean Delisle et Lorraine Albert

Ce guide s'adresse aux professionnels
de la traduction et de l'interprétation
aux rédacteurs et aux terminologues, de
même qu'aux enseignants et aux étudiants.

13 x 25 cm., 192 pages Prix: 6.75 \$

— BON DE COMMANDE —

EDITIONS DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA
65, avenue Hastey, Ottawa, Ontario, Canada, K1N 6N5

Veuillez me faire parvenir exemplaires de
"Guide bibliographique du traducteur"

Nom

Adresse

Ci-inclus mon chèque ou
mandat de poste

Les chèques ou mandats de poste doivent être faits
à l'ordre des

EDITIONS DE L'UNIVERSITÉ D'OTTAWA

BIBLIOGRAPHIE

- Georges Anderla, *L'Information en 1985: une étude prévisionnelle des besoins et des ressources*. Paris, OCDE, 1973, p. 142.
- Gabriel Aubin et Mathieu Girard, *Recherche prévisionnelle sur l'enseignement collégial au Québec*. Montréal, CADRE, 1975, p. 61.
- Harold Borkis, *Targets for Research in Library Education*. Chicago, American Library Association, 1973, p. 220.
- Eric Jantsch, *Technological Planning and Social Futures*. London, Associated Business Programmes, 1972, p. 256.
- Harold A. Linstone et Murray Turoff, *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Reading, Mass., Addison-Wesley, 1975, p. 620.
- Organisation de l'unité africaine, *Quelle Afrique en l'an 2000?*. Genève, IIES, 1979, p. 142.
- Ether R. Dyer, "The Delphi Technique in Library Research", *Library Research*, no 1, 1979, pp. 41-52.
- Russell G. Fischer, "The Delphi Method: a Description, Review, and Criticism", *The Journal of Library Administration*, vol. 4, no 2, Mai 1978, pp. 64-70.
- Kenneth J. Vance et al., "Future of Library Education: 1975 Delphi Study", *Journal of Advances in Librarianship*, vol. 15, no 1, Summer 1977, pp. 3-17.
- Ulf Weimerberg, "L'Utilisation de la technique Delphi pour la planification des bibliothèques", *Bibliothèque de la Sorbonne*, vol. 20, no 1, 1972, pp. 258-264.

OUVRAGES REÇUS

- Buchinski, Edwin J. et Mazharul Islam, *The Context of Interconnection: dans le cadre de l'élaboration d'un réseau bibliographique national*. Ottawa, Bibliothèque nationale du Canada, 1980. 36p. Documents sur les réseaux canadiens no 1.
- Les Conférences Aegidius-Fauteux, *Évolution du rôle social de l'imprimeur et de ses agents au Québec: synthèse intégrale des conférences présentées lors de la série 1979-1980*. Montréal, 1980. 78p.
- Mugnier, Charlotte, *The Paraprofessional and the Professional Job Structure*. Chicago, American Library Association, 1980. 157p.
- Neill, S.D., *Canadian Librarians in 2010*. Vancouver, Parabola, 1980. 144p.
- Québec, Prov., *Plan d'action politique quinquennal de la recherche scientifique, la consultation*. Québec, 1980. 357p.
- Québec, Prov., Ministère d'État au développement culturel et scientifique, *La Bibliothèque créatrice: pour une amélioration du statut socio-économique des créateurs québécois*. Québec, 1980. 83p.

PROTOCOLE DE RÉDACTION

Argus vise à assurer l'information et le développement professionnel des membres de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec. Les articles publiés traitent de la formation, du rôle et du statut du bibliothécaire dans la société, du professionnalisme, des nouvelles orientations et de la recherche en bibliothéconomie et en science de l'information, de l'apport des autres disciplines.

Le comité de rédaction accepte des articles originaux soit en français, soit en anglais. À l'occasion il publie des textes de conférences prononcées dans le cadre des activités de la Corporation.

Les publications peuvent prendre plusieurs formes:

- articles de fond (de 15 à 25 pages dactylographiées)
- textes plus courts rendant compte d'un événement récent
- entrevues
- chroniques sur l'audiovisuel, les revues professionnelles, la recherche (de 3 à 6 pages dactylographiées)
- lettres à l'éditeur paraissant sous le titre "Argus commentaires" et commentant une question d'actualité ou un article récemment paru dans la revue
- comptes rendus d'ouvrages sur le professionnalisme ou la recherche

Les articles doivent être soumis en quatre exemplaires, dactylographiés à interligne double sur papier 21 x 28 cm et accompagnés d'un résumé informatif.

Sur la première page doivent figurer le nom, le titre académique, le statut professionnel et le lieu de travail de l'auteur ainsi que le titre et le résumé du texte.

Les notes infrapaginales doivent être numérotées et tapées sur une feuille à part. Il appartient aux auteurs de fournir les références bibliographiques complètes et présentées de la façon suivante:

Monographie:

Herbert Goldhor, **Introduction to Scientific Research in Librarianship** (Urbana, Ill., University of Illinois, 1972), p. 198

Chapitre d'un livre:

William M. Potter, "History, the Behavioral Studies and the Science of Man" in Mary Lee Bundy and Paul Wasserman, **Reader in Research Methods for Librarianship** (Washington, Microcard Editions, 1970), p. 36.

Article de périodique

Yves Courrier, "Analyse et langage documentaires" **Documentaliste**, vol. 13, no 5-6 (septembre-décembre 1976), pp. 178-189.

Les correcteurs se réservent le droit de renvoyer aux auteurs les textes dont les références ne correspondent pas à ces exigences.

Ils peuvent effectuer des corrections mineures des textes sans en avertir les auteurs.

Les auteurs sont priés de conserver un double de leur article. Aucun manuscrit ne leur sera remis.

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

EDITORIAL STATEMENT

Argus aims to inform members of the Corporation of Professional Librarians of Québec and further their professional development. Articles cover the training of librarians and their role and status in society, professionalism, new directions and research in library and information science, and contributions from other fields.

The Editorial Board accepts original articles written in French or in English. Papers delivered at Corporation related functions are published from time to time.

Published items may take several forms:

- in-depth articles (15 to 25 typed pages)
- shorter articles covering a recent event
- interviews
- columns on audio-visual material, professional journals, research (3 to 6 typed pages)
- letters to the Editor, under the heading "Argus commentaires", which discuss a topical issue or an article recently published in the journal
- reviews of works about the profession or research

Articles should be submitted in quadruplicate and be typed (double-spaced) on sheets 21 by 28 cm. An informative résumé should be provided.

The author's name, his/her professional status and place of work, as well as the title and résumé of the article, should appear on the first page.

Foot-notes should be numbered and typed on a separate sheet. The author must provide complete bibliographic references in accordance with the following examples:

Monograph:

Herbert Goldhor, **Introduction to Scientific Research in Librarianship** (Urbana, Ill., University of Illinois 1972), p. 198.

Chapter of a book:

William M. Potter, "History, the Behavioral Studies and the Science of Man" in Mary Lee Bundy and Paul Wasserman, **Reader in Research Methods for Librarianship** (Washington, Microcard Editions, 1970), p. 34.

Article in a periodical:

Yves Courrier, "Analyse et langage documentaires", **Documentaliste**, vol. 13, no 5-6 (septembre-décembre 1976), pp. 178-189.

Editors reserve the right to return articles if references do not conform to these standards.

Minor corrections may be made to an article without the author's prior knowledge.

We request that the author keeps a copy of his/her article. Manuscripts will not be returned.

Authors receive 3 copies of each issue in which their article appears.

