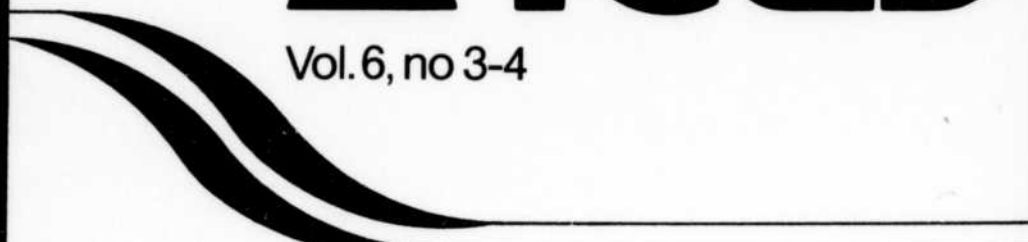


CN ISSN 0315-9930

ARGUS

Vol. 6, no 3-4



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

Réjean Savard, président
Gilles Caron
Lise Langlais
Alain Perrier
France Richer
Diane Rochon-Deschênes

Correcteurs/Correctors:

Philippe Houyoux
Émile Lalonde

Graphiste/Graphist:

Jean-Marc Lachaine

Dépôt légal/Copyright:

Bibliothèque Nationale du Québec
Bibliothèque Nationale du Canada

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

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

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

L'abonnement annuel est de \$12.00 (\$3.00 le numéro) et de \$15.00 (\$3.50 le numéro) pour l'extérieur du Québec. Il est gratuit pour tous les membres de la Corporation.

Toutes demandes concernant les numéros manquants doivent être envoyées, 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

Les articles de la revue sont recensés dans Library Literature.

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 \$12.00 (\$3.00 an issue) and \$15.00 (\$3.50 an issue) outside Québec. Subscription for members is included in their fees to the Corporation.

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

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

Articles are indexed in Library Literature.

Corporation
des bibliothécaires
professionnels du Québec

Corporation
of Professional Librarians
of Québec

ARGUS

Vol. 6, nos 3-4
mai/août 1977 May/August 1977

SOMMAIRE CONTENTS

- 42 EDITORIAL
ARGUS-COMMENTAIRES
- 43 OU ETIEZ-VOUS LES 12, 13 et 14 MAI AU MOMENT DE LA
8^e ASSEMBLEE GENERALE DE LA CORPORATION?
Gilles Paradis
- 46 PROCES-VERBAL DE LA 8^e ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE
- 55 POUR UNE POLITIQUE DE LECTURE QUI DONNE "CHANCE EGALE"
A TOUS LES QUEBECOIS
Jean-Marc Bourgeois
- 57 ROLE SOCIAL ET INFORMATION COMMUNAUTAIRE
Suzanne Ledoux
Francine Bourbeau
- 59 LES DIPLOMES DE L'ECOLE DE BIBLIOTHECONOMIE ET LE
MONDE DU TRAVAIL
Diane Rochon-Deschênes
Andrée Bellefeuille
- 62 LE COMPORTEMENT DES EMPLOYES D'UNE BIBLIOTHEQUE
Robert G. Sheitoyan
Alain Perrier

ÉDITORIAL

Ce numéro d'ARGUS constitue un aide-mémoire. Il rappelle aux participants au congrès les résolutions qu'ils ont votées en Assemblée générale, et renseigne les membres absents sur les décisions qui ont été prises.

Cette année, une innovation au congrès: des ateliers de travail dirigés par des personnes ressources. Dans quelle mesure cette innovation a-t-elle incité des bibliothécaires à former d'eux-mêmes des groupes de travail sur des sujets aussi primordiaux que la politique de la lecture, le développement des bibliothèques publiques et scolaires... Bien sûr, l'intérêt était déjà présent; il ne manquait sans doute qu'une occasion de nous rencontrer pour nous regrouper et agir. Il est à espérer qu'au cours de l'année, l'enthousiasme du moment se décuple et se communique à l'ensemble des bibliothécaires.

Parmi les autres sujets abordés dans ce numéro d'ARGUS, mentionnons le sondage effectué auprès des finissants de 1976, une étude menée à Trois-Rivières concernant la perception organisationnelle et, enfin, la découverte par deux bibliothécaires d'un centre de référence très intéressant du Grand Montréal...

Le Comité

ARGUS COMMENTAIRES

Cher monsieur Réjean Savard,

J'ai lu avec beaucoup d'intérêt l'article que vous avez publié dans le dernier numéro d'ARGUS: "Les micromédia: une solution trompeuse?".

Je ne puis que confirmer ce que vous dites quant aux réticences des bibliothécaires à l'égard du microfilm: c'est difficile à installer, parfois difficile à lire (pourvu que l'appareil veuille bien fonctionner) et il faut de plus vaincre la résistance du lecteur!!

Nous avons fait l'acquisition d'un appareil lecteur il y a déjà plusieurs années en vue d'obtenir une documentation française du C.N.R.S. à un prix peu élevé et surtout plus rapidement (l'envoi par colis d'une thèse photocopiée...). Mais il aurait fallu poursuivre le "marketing", et de l'idée d'obtenir une documentation française, et de l'offrir sur "microfilm". Je me suis vue mutée à un autre poste et la collection s'est arrêtée net! Un nouveau bibliothécaire chargé du service au public a l'intention de reprendre ce projet...

Il serait intéressant de revoir toute cette question un peu plus tard pour voir s'il y a eu évolution...surtout si les propositions que vous faites pour un marketing des micromédia se réalisent.

En terminant, je me permets de vous signaler un résultat positif obtenu par l'IMA de l'INSERM dans l'installation d'une documentation microfilmée: "Peut-on changer radicalement les habitudes documentaires d'un chercheur," paru dans le Bulletin des bibliothèques de France (septembre-octobre 1971): 481-500.

Un dernier article publié dans la même revue au cours de 1972 par Josette Zeraffa confirme le succès de ce projet.

Je vous remercie donc sincèrement pour un bon article et j'attends le prochain!

(Mme) Pierrette Dubuc, chef
Centre d'information sur la santé de l'enfant (CISE)
Hôpital Sainte-Justine
Montréal

OU ETIEZ-VOUS

LES 12, 13 ET 14 MAI AU MOMENT DE LA
8^È ASSEMBLEE GENERALE DE LA CORPORATION?

Gilles PARADIS

Développement des collections
Université Laval



Au milieu de mai, plus de 165 bibliothécaires se sont réunis à Montréal à l'occasion du congrès de la Corporation qui avait pour thème "La responsabilité sociale du bibliothécaire professionnel". Pendant plus de deux jours, les bibliothécaires ont examiné un certain nombre de sujets présentant un intérêt actuel pour la profession. Il ne sera pas superflu de résumer le contenu des discussions avant de commenter quelques points particuliers.

Le premier atelier portait sur les documents audio-visuels. De façon générale, nous a-t-on souligné, les instruments de repérage (médiagraphie courante et rétrospective, catalogues collectifs, etc.) sont moins développés dans le domaine de l'audio-visuel que dans le secteur de l'imprimé. Par ailleurs, le monde anglophone produit dix fois plus de documents audio-visuels que le monde francophone. Parallèlement les Etats-Unis ont un meilleur contrôle médiographique que le Canada, le Québec et la France. Pour corriger les lacunes de notre situation locale, il faudrait exiger le dépôt légal pour toutes les formes de documents audio-visuels et pouvoir compter sur une collaboration plus étroite des spécialistes de l'audio-visuel. La présentation théorique terminée, les participants eurent l'occasion d'examiner divers appareils servant à l'usage de documents audio-visuels ou encore purent discuter de l'un ou l'autre aspect relatif à ce domaine.

La rencontre de l'après-midi débuta par une allocution du sous-ministre aux Affaires culturelles, monsieur Guy Rocher. S'appuyant sur des données contenues dans un rapport récent, monsieur Rocher signala que les Québécois consacrent moins de temps à la lecture que les Canadiens des autres provinces. Conjugée à une fréquentation moindre du théâtre, du cinéma et des arts en général, cette carence au niveau de la lecture révèle un sous-développement culturel au Québec. En sa qualité d'agent de développement culturel, le bibliothécaire ne peut ignorer cette situation non plus que le prochain Livre blanc sur la politique culturelle au Québec.

Entre l'allocution de monsieur Rocher et l'atelier qui devait suivre sur la politique de la lecture il n'y avait qu'un pas. Ce pas fut franchi par trois conférenciers qui nous présentèrent un véritable plaidoyer en faveur de la bibliothèque publique. Dans un premier temps, une lectrice de Sainte-Thérèse nous a décrit le combat quasi épique mené par des citoyens de cette ville en vue de disposer d'une bibliothèque municipale. Après dix ans d'efforts (pétition, article dans les journaux, comité de pression...), les citoyens obtinrent gain de cause et un service de bibliothèque devint opérationnel. Elargissant le débat au niveau provincial, un autre orateur s'employa d'abord à décrire la situation d'indigence dans laquelle se trouvent nos bi-

bibliothèques publiques, spécialement en province, puis il proposa plusieurs correctifs, par exemple la régionalisation des bibliothèques publiques ou encore un financement des bibliothèques entièrement repensé. Enfin une troisième participante de l'atelier enjoignit la Corporation de s'occuper davantage du dossier des bibliothèques publiques et scolaires, alléguant qu'il était grand temps de se soucier de la base.

La journée des discussions organisées s'est terminée par un atelier sur la formation professionnelle. Tour à tour, le directeur de l'École de bibliothéconomie de l'Université de Montréal et son homologue de l'Université McGill nous ont fait part de la révision substantielle des programmes de cours, de leur souci concernant la formation permanente, de leur préoccupation d'intégrer la bibliothéconomie au milieu québécois et de leur intérêt pour l'informatique appliquée à la bibliothéconomie notamment en ce qui a trait à la télé-référence.

La seconde journée du congrès a démarré par un atelier destiné à étudier le plan annuel de travail de la Corporation. Les congressistes, répartis en groupes de travail, se sont penchés sur les thèmes suivants: la politique culturelle du Québec, l'Office des professions, la revue *Argus*, l'organisation du congrès de l'an prochain, les bibliothèques scolaires et la formation professionnelle.

Après ces délibérations les participants ont accueilli monsieur Jean-Marie Dionne, vice-président de l'Office des professions. Dans un langage simple et direct, monsieur Dionne a retracé l'évolution historique de l'Office des professions pour ensuite considérer le cas particulier des bibliothécaires. Essentiellement, a rappelé monsieur Dionne, l'Office des professions a pour objectif la protection du public. Elle laisse donc aux syndicats ou autres associations le soin de s'occuper des intérêts des professionnels. Monsieur Dionne admet néanmoins que l'inclusion au sein de l'Office des professions apporte des avantages indirects (contrôle des individus inefficaces, prestige, etc.). En ce qui a trait aux bibliothécaires, leur formation est relativement suffisante, mais le caractère dangereux de leurs actes apparaît d'une manière beaucoup moins décisive. Monsieur Dionne recommande finalement aux bibliothécaires de continuer à projeter la nouvelle image qu'ils ont d'eux-mêmes, image qui déborde amplement le distributeur de livres.

Enfin, arrêtons-nous un moment à la 8^e assemblée générale proprement dite. La première partie de cette assemblée, tenue le mercredi soir, a passé comme un coup de vent et ceux qui sont arrivés un peu trop en retard l'ont simplement manquée: notons seulement l'annonce de la réélection de monsieur Claude-André Bonin au poste de président de la Corporation. La seconde partie de l'assemblée termina le congrès samedi après-midi. Les règlements et résolutions présentés portaient sur quelques problèmes spécifiques:

- a) le règlement relatif à la connaissance d'usage de la langue française;
- b) le protocole de collaboration Asted-Corporation;
- c) le principe d'indexation au coût de la vie appliqué au montant de la cotisation annuelle;

- d) la formation d'un comité sur les bibliothèques scolaires, comité visant notamment à désamorcer le conflit professeurs/bibliothécaires;
- e) les bibliothèques publiques;
- f) le Livre blanc sur la politique culturelle;
- g) la publication du Répertoire des producteurs distributeurs de documents audio-visuels produit par l'Université de Montréal.

Voilà, évoquée par quelques traits marquants, une vue des délibérations du congrès. Ces discussions ont traduit nombre d'opinions qu'il serait intéressant d'examiner de plus près. Je me bornerai toutefois à considérer seulement quelques aspects particuliers.

*

* *

Commençons d'abord, si vous le voulez, par le débat concernant le professionnalisme et les bibliothécaires. Pareille question peut être abordée sous deux angles différents. Le premier consiste à assurer le statut juridique le plus adéquat possible. Le second aspect, moins formel, traduit la volonté d'exercer une activité professionnelle indépendamment de l'inclusion au Code des professions. Disons-le dès maintenant, ces démarches peuvent être poursuivies simultanément et il est évident que l'une n'exclut pas l'autre. Cependant, il me semble que le plus urgent, en ce qui nous concerne, n'est pas tant d'obtenir une pratique exclusive ou même un titre réservé, mais de poser des actes qui soient franchement professionnels, tant à nos yeux qu'aux yeux de la population que nous desservons. Ce comportement professionnel implique un certain élagage dans les tâches du bibliothécaire, mais surtout une détermination à occuper des champs plus nouveaux d'activités. Au niveau universitaire, pour donner un exemple, les bibliothécaires ont tout à gagner à prendre en charge la formation documentaire ou encore à servir de conseillers auprès des étudiants qui préparent un mémoire ou une thèse et qui veulent utiliser la télé-référence.

Par ailleurs, il semblerait que le caractère inoffensif ou moins dangereux de notre profession constitue un obstacle pour notre intégration à l'Office des professions. Et pourtant, si nous situons notre activité dans le processus de la communication et de la transmission de l'information documentaire, nous devenons dans une certaine mesure "dangereux" pour le public. En effet, l'information documentaire touche de près les libertés individuelles et collectives. En nous abstenant d'agir ou en agissant mal, nous pouvons priver le public d'un service auquel il a droit. L'absence de documentation ou la documentation mal transmise engendre l'ignorance, les préjugés ou encore l'erreur scientifique ou technique. L'ignorance à elle seule vaut bien une carie dentaire. Seulement ce genre de dommage est plus subtil à percevoir et surtout la part de responsabilité de chacun plus malaisée à mesurer.

Quant aux intérêts des bibliothécaires eux-mêmes, ils seront d'autant mieux protégés que la Corporation

veillera à la compétence réelle de ses membres. A ce propos, le "Modèle intégré d'évaluation des compétences en psychologie", qui est présentement rendu au stade d'élaboration, constitue une opération fort instructive. Certes un tel outil assurera au public une qualité des services psychologiques, mais, en même temps et par ricochet, il protégera les psychologues eux-mêmes. Dans le même sens, la formation professionnelle - la formation permanente entre autres - est susceptible de faire d'une pierre deux coups.

Passons maintenant à un autre point qui fut évoqué dans le cadre de la formation des bibliothécaires. Un des participants souligna que le nombre de bibliothécaires qui exercent des fonctions administratives dépasse celui des bibliothécaires qui s'occupent de sélection, de référence, d'indexation ou de toute autre fonction. Inutile de mettre en doute ces données qui correspondent, j'imagine, à la réalité. Mais cette réalité n'est-elle pas en elle-même intrigante? Supposez qu'un bon matin, en lisant votre journal, vous appreniez que la majorité des psychologues ou des dentistes consacrent une large part de leur temps à des tâches administratives. Il y aurait là, avouons-le, de quoi surprendre. Bien sûr il faut que quelques personnes assument un rôle administratif, mais on s'étonne de constater la proportion des bibliothécaires qui sont amenés à jouer ce rôle. Cela ne revient-il pas à dire que la majorité des bibliothécaires passent leur temps à exercer une autre profession que la leur? Si la tendance que traduisent ces données statistiques se maintient, et surtout si elle s'accroît, il faudrait sans doute songer à une coalition de l'Ecole de bibliothéconomie avec le département d'administration. Quant au problème du changement de nom de la Corporation, il serait simplifié d'autant: on pourrait parler de la Corporation des administrateurs de bibliothèques. Il est impossible, dans le cadre restreint de cet article, d'étudier les causes historiques qui ont conduit à un pareil état de fait ni même d'envisager les perspectives d'avenir. Je veux simplement soulever la question qui est reliée à un autre problème d'ailleurs, celui de la territorialité, si l'on peut parler ainsi, des bibliothécaires.

Il est indéniable que les bibliothécaires s'interrogent sur leur identité et leur place réelle dans le monde du travail. Au même moment la notion que recouvre le terme professionnel est en train de connaître des mutations profondes. De là cette image mouvante sinon un peu embrouillée qui se dégage lorsque l'on tente de cerner l'identité professionnelle du bibliothécaire.

Il devient de plus en plus clair néanmoins que le bibliothécaire doit définir son rôle à l'intérieur du processus de l'information documentaire, générale ou spécialisée, sans se limiter à un ou deux supports de la documentation. La maîtrise de la documentation suppose une préparation de base solide et une mise à jour régulière de nos connaissances. Il suffit pour s'en convaincre d'examiner les nouveaux instruments, manuels ou automatisés, qui sont mis chaque année à notre disposition. D'un autre côté, il faudra orienter notre activité vers l'intervention et le service auprès des différents types d'usager. Cette préoccupation déborde

largement le travail des bibliothécaires de référence et concerne tous les bibliothécaires. Il est inutile de rechercher un statut professionnel si l'on ne répond pas aux besoins réels des gens. Les scientifiques, les avocats et plusieurs autres professionnels doivent aujourd'hui, à l'occasion souvent d'un problème concret, justifier leur activité et leur intervention. Les bibliothécaires ne pourront se soustraire à ces nouvelles règles du jeu.

Dans un autre ordre d'idées, plusieurs congressistes ont souligné l'importance des années préscolaires dans le développement de l'individu, indiquant du même coup le secteur prioritaire pour une réforme éventuelle de la politique de la lecture ou d'autres formes de stimulation intellectuelle. C'est qu'en effet il faut commencer par le commencement et l'on s'étonne toujours de constater le peu de ressources humaines et financières investies par l'Etat à ce niveau quand ce n'est pas un intérêt mitigé de la population pour ce problème. Ceci nous amène à réaliser que l'efficacité du travail du bibliothécaire, spécialement auprès des enfants, dépend souvent de conditions plus générales de développement et d'apprentissage des enfants. L'absence de stimulation faisant appel à l'imagination ou l'intelligence est sans doute moins manifeste que la malnutrition, mais elle peut engendrer à long terme une carence non moins déplorable.

Enfin, d'aucuns ont souligné que le lien entre le thème du congrès et les différents ateliers n'apparaissait pas toujours de façon manifeste. S'il en a été ainsi, il faut admettre néanmoins que les ateliers ont suscité l'intérêt et la participation des membres de la Corporation et c'est là peut-être ce qui importait le plus. En ce sens, les organisateurs du congrès ont accompli une besogne remarquable.

PROCES-VERBAL DE LA 8^e ASSEMBLEE GENERALE ANNUELLE

Date: le jeudi 12 mai 1977 à 20h et le samedi 14 mai 1977 à 14h

Lieu: Hôtel Berkeley (1^{ère} partie) et Hôtel Le Quatre Saisons (2^e partie)
Montréal

ORDRE DU JOUR

Première partie (jeudi)

- 1- Ouverture de l'Assemblée
- 2- Constatation du quorum
- 3- Adoption de l'ordre du jour
- 4- Adoption du procès-verbal de la 7^e Assemblée générale annuelle (cf. Argus, vol. 5, no 3-4, mai-août 1976)
- 5- Ratification du règlement spécial pour les élections de 1977
- 6- Rapport du Président: M. Claude-André Bonin
- 7- Rapports administratifs
 - vice-président
 - secrétaire
 - registraire
 - directeur-général
 - vérificateur
 - trésorier
- 8- Choix du vérificateur
- 9- Prévisions budgétaires
- 10- Rapports des comités statutaires
 - admission
 - conduite professionnelle (discipline)
 - mise en candidature
 - règlements

11- Rapports des comités du Bureau

- Argus-Journal
- emploi
- formation professionnelle
- organisation du congrès
- publications
- rédaction d'Argus
- statut et traitement
- tableau

12- Rapports des comités mixtes, ad hoc ou de liaison

- périodiques québécois (mixte)
- rédaction d'un mémoire sur le Livre vert du Ministre des Affaires culturelles (ad hoc)
- liaison avec l'ASTED
- étude des diplômes en bibliothéconomie (ad hoc)

13- Autres rapports

- syndic
- délégué à la FIAB

14- Rapport du comité d'élection

15- Ajournement

Deuxième partie (samedi)

16- Reprise de la 8^e Assemblée générale annuelle

- constatation du quorum
- résultat des élections du Comité administratif

17- Règlement relatif à la connaissance d'usage de la langue française

18- Protocole de collaboration ASTED-CORPORATION

19- Résolutions

20- Affaires nouvelles

21- Discours bref du nouveau président

22- Dissolution de l'Assemblée



PROCES-VERBAL

(première partie)

1- Ouverture de l'Assemblée

Le Président, Claude-André Bonin agit comme président de l'Assemblée et ouvre celle-ci à 20h15. Désignée d'office par le Président, Mme Monique Lecavalier-Thériault agit comme secrétaire de l'Assemblée.

2- Constatation du quorum

Le Président demande au comité du quorum si celui-ci est vérifié. La réponse est affirmative.

3- Adoption de l'ordre du jour

M. Jean-Yves Gendreau appuyé par M. Michel Thériault propose l'adoption de l'ordre du jour. La proposition est adoptée sans que le vote soit demandé.

4- Adoption du procès-verbal de la 7^e Assemblée générale annuelle

M. Bernard Bédard fait remarquer que le point 4 du procès-verbal de la 7^e Assemblée générale annuelle n'apparaît pas dans le texte reproduit dans Argus, vol. 5, no 3-4. Le point 4, tel que rédigé au procès-verbal original déposé aux archives de la Corporation, devait se lire comme suit:

4. Adoption du procès-verbal de la 6^e Assemblée générale annuelle

Camille Côté, appuyée par Gilbert Rondeau, propose que le procès-verbal soit adopté. La proposition est adoptée sans que le vote soit demandé.

M. Paul-Émile Filion appuyé par M. Michel Thériault propose ensuite l'adoption du procès-verbal de la 7^e Assemblée générale annuelle. La proposition est adoptée sans que le vote soit demandé.

5- Ratification du règlement spécial pour les élections de 1977

Le Bureau appuyé par M. Michel Thériault propose la ratification du règlement spécial pour les élections de 1977. Le Président explique la raison de ce règlement valable pour 1977 seulement: il n'y a que six sièges vacants au lieu de sept. Le résultat du vote est le suivant:

En faveur:	50
Contre:	0
Abstentions:	3

La proposition est adoptée.

6- Rapport du Président

M. Claude-André Bonin présente son rapport des activités de l'année. (Annexe no 1)

7- Rapports administratifs

Mlle Louise Lefebvre appuyée par M. Michel Thériault propose la réception en bloc des rapports administratifs:

- vice-président
- secrétaire
- registraire
- directeur-général
- vérificateur
- trésorier

Ces rapports sont reçus sans que le vote soit demandé.

8- Choix du vérificateur

M. Jean-Yves Gendreau appuyé par M. Onil Dupuis propose M. Gérard Caron, c.a. comme vérificateur pour l'année. Cette proposition est adoptée sans que le vote soit demandé.

9- Prévisions budgétaires

M. Jean-Yves Gendreau appuyé par M. Hubert Baril propose l'adoption des prévisions budgétaires pour l'année. Cette proposition est adoptée sans que le vote soit demandé.

10- Rapports des comités statutaires

M. Michel Thériault appuyé par Mme Anne-Marie Riedl propose la réception en bloc des rapports des comités statutaires:

- admissions

A une question de M. Henri Bernard Boivin concernant les 2 demandes d'admission, Mme Lise Dépatie-Bourassa en explique la raison: Les dossiers n'étaient pas acceptables en vertu de l'article 8 de notre Loi.

- conduite professionnelle (discipline)

M. Pierre Guilmette répondant à une question de M. Henri Bernard Boivin concernant les plaintes déposées au comité de conduite professionnelle déclare qu'il ne peut rien divulguer étant lié par le secret professionnel.

- mise en candidature

- règlements

Le directeur-général explique aux membres désireux d'obtenir un exemplaire des règlements qu'il sera en mesure de le faire dès qu'ils seront approuvés par le Lieutenant-gouverneur en conseil. Ils ont paru dans la Gazette officielle le 13 avril 1977.

Ces rapports sont reçus sans que le vote soit demandé.

11- Rapports des comités du Bureau

M. Michel Thériault appuyé par Mme Anna Rovira propose que soient reçus ces rapports:

- Argus Journal

- emploi

- formation professionnelle

Mme Anastassia Khouri-St-Pierre souligne des erreurs glissées dans son rapport:

page C-14, deuxième paragraphe, 1ère ligne
(une étape)

page C-15, Activités et réalisations, 5è ligne
(un consultant, M. J.M. Cyr)

- organisation du congrès

- publications

Mme Françoise Jobin-Brûlé apporte une correction à la 5è ligne du premier paragraphe de son rapport: 18 février au lieu de 8 février.

- rédaction d'Argus

- statut et traitement

- tableau

Les rapports sont reçus sans que le vote soit demandé.

12- Rapports des comités mixtes, ad hoc ou de liaison

M. Paul-Émile Filion appuyé par M. Hubert Baril propose la réception de ces rapports:

- périodiques québécois (mixte)

- rédaction d'un mémoire sur le Livre vert du Ministère des Affaires culturelles (ad hoc)

- liaison avec l'ASTED

- étude des diplômés en bibliothéconomie (ad hoc)

Ces rapports sont reçus sans que le vote soit demandé.

13- Autres rapports

Mlle Nancy C. Leclerc appuyée par Mme Marie-Thérèse H.-Dupuis propose que ces rapports soient reçus:

- syndic

- délégué à la FIAB

A une question de M. Henri Bernard Boivin demandant d'éviter d'envoyer un représentant de la Corporation en même temps que celui de l'ASTED, le délégué, M. Jean-Yves Gendreau répond qu'il n'y voit aucun inconvénient quand l'employeur défraie les coûts du voyage. M. Onil Dupuis répond aussi qu'il y a avantage à ce que plusieurs associations se fassent connaître sur le plan international. M. Michel Thériault nous avise que cette fédération n'utilise plus le sigle français, mais seulement le sigle anglais: IFLA.

Ces rapports sont reçus sans que le vote soit demandé.

14- Rapport du comité d'élection

Mme Françoise Jobin-Brûlé appuyée par M. Jean-Yves Gendreau en propose la réception. M. Florian Dubois donne les résultats. Sur 371 votes reçus, 83 votes ont été rejetés. Quarante-quatre membres associés ont été omis étant donné qu'ils n'ont pas encore le droit de vote. Il restait 39 votes qui ont été rejetés à la suite d'erreurs: signature du bulletin de vote, utilisation d'enveloppes autres que l'enveloppe officielle, utilisation de signes non approuvés pour cocher, etc.

A été élu au poste de président: M. Claude-André Bonin

Sont élus aux postes d'administrateurs:

Mrs. Vivian Siemon
Sessions
Mme Kathleen Mennie-
De Varennes
M. Roger B. Bernier
M. Onil Dupuis
M. Réjean Savard
M. Victor Coulombe

Ce rapport est reçu sans que le vote soit demandé.

15- Ajournement

M. Michel Thériault appuyé par Mme Anna Rovira propose l'ajournement de l'Assemblée à 21h15.



(deuxième partie)

16- Reprise de la 8^e Assemblée générale annuelle

Le Président, Claude-André Bonin, constate le quorum et déclare l'Assemblée ouverte à 14h15. Il donne ensuite le résultat des élections du Comité administratif.

Jean-Yves Gendreau, vice-président
Onil Dupuis, secrétaire
Kathleen Mennie-De Varennes, trésorier
Philippe Houyoux, cinquième membre

17- Règlement relatif à la connaissance d'usage de la langue française

Le Bureau appuyé par Guy Beaumont propose l'adoption du règlement relatif à la connaissance d'usage de la langue française.

En amendement, M. Michel Thériault appuyé par Mme Anne-Marie Lachance-Riedl propose que:

- 1) le contrat de service au sujet de l'évaluation de la connaissance d'usage de la langue française soit passé plutôt entre la Corporation et la Régie de la langue française qu'avec un département d'université;
- 2) le comité des règlements soit chargé de la rédaction du texte final du règlement.

Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 63
Contre: 0
Abstentions: 6

L'amendement est adopté.

La discussion porte sur le règlement tel qu'amendé. Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 67
Contre: 2
Abstention: 1

Le règlement est adopté.

18- Protocole de collaboration ASTED-CORPORATION

M. Alain Perrier donne aux membres quelques renseignements sur le dossier. Un seul article avait été adopté l'an dernier. Entre temps, la Corporation est devenue membre institutionnel de l'ASTED ce qui sera fécond comme collaboration.

M. Onil Dupuis appuyé par Michel Thériault propose que le protocole soit adopté. Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 56
Contre: 7
Abstentions: 11

La proposition est adoptée.

19- Résolutions

19.1- Résolution no 1

Résolution soumise par: Alain Perrier
Appuyée par: Philippe Houyoux et Gilbert Lefebvre

Objet de la résolution:

Augmentation de la cotisation

Texte des "attendu":

ATTENDU QUE la qualité des services offerts par la CBPQ est en fonction de ses ressources financières;

ATTENDU QUE le coût de la vie augmente autant pour les personnes morales que pour les individus;



Texte de la résolution:

LES MEMBRES DE LA CBPQ/CPLQ REUNIS EN ASSEMBLEE GENERALE, émettent le voeu que le principe de l'indexation au coût de la vie soit appliqué au montant de la cotisation annuelle et qu'en conséquence le Bureau étudie

les mesures à prendre pour appliquer ce principe le plus tôt possible.

Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 57
Contre: 6
Abstentions: 5

La résolution est adoptée.

19.2- Résolution no 2

Résolution soumise par: Louise Lefebvre
Appuyée par: Marthe Legault,
Georgette Lapointe,
Hubert Baril,
Denise Depelteau et
Rachel Boisvert

Objet de la résolution:

Former un comité des bibliothèques scolaires

Texte des "attendu":

ATTENDU QUE le Ministère de l'Éducation semble méconnaître le rôle des bibliothèques à l'élémentaire et que ces institutions sont en voie de disparition, ce qui est une nette régression;

ATTENDU QU'une commission scolaire importante (celle de Sainte-Croix, groupant les écoles de Ville Saint-Laurent, Mont-Royal, Outremont) a décidé de fermer ses bibliothèques scolaires implantées au niveau élémentaire depuis plus de vingt ans, ce geste étant rétrograde par rapport à ce qui existait auparavant;

ATTENDU QUE les conclusions du Rapport Sarkis (analysé dans *Argus*, vol. 6, no. 2, p. 34-35) défavorables aux bibliothécaires en tant qu'animateurs de la bibliothèque et conseillers en lectures semblent avoir été adoptées par le Ministère de l'Éducation et par certaines commissions scolaires par la suite;

Texte de la résolution:

LES MEMBRES DE LA CBPO/CPLQ, REUNIS EN ASSEMBLEE GENERALE, prient leur Bureau de former un comité des bibliothèques scolaires chargé d'étudier la situation actuelle, de réfuter, lorsqu'il y a lieu, les opinions de soi-disant "experts" et de formuler une politique générale

- 1) de la lecture en milieu scolaire
- 2) de la lecture considérée comme instrument pédagogique
- 3) des rôles respectifs de l'enseignant et du bibliothécaire professionnel dans l'utilisation des ressources de la bibliothèque par les élèves.

En débutant la discussion, on demande à Mlle Louise Lefebvre si elle accepte le changement suivant: former un comité de bibliothécaires scolaires, ce qu'elle fait.

En premier amendement, M. Gilbert Lefebvre appuyé par M. Onil Dupuis propose la formation d'un sous-comité des bibliothécaires scolaires du comité statut et traitement.

Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 64
Contre: 3
Abstentions: 4

L'amendement est adopté.

Un deuxième amendement vient s'ajouter: M. Alain Perrier appuyé par M. Onil Dupuis propose la suppression du mot enseignant. Ainsi la 3^e partie de la proposition s'écrirait comme suit: du rôle du bibliothécaire professionnel dans...

Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 54
Contre: 0
Abstentions: 9

L'amendement est adopté.

Ensuite, le vote est pris sur la résolution telle qu'amendée.

En faveur: 54
Contre: 0
Abstentions: 9

Adoptée.

19.3- Résolution no 3

Résolution soumise par: France Latreille-Huvelin
Appuyée par: Anne-Marie Lachance-Riedl

Objet de la résolution:

Information de la collectivité québécoise

Texte des "attendu":

ATTENDU QUE les membres de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec sont conscients de leur rôle d'éveilleurs culturels auprès de la collectivité québécoise;

Texte de la résolution:

LES MEMBRES DE LA CBPO/CPLQ, REUNIS EN ASSEMBLEE GENERALE, demandent que la Corporation conçoive et mette en action un plan d'information et de sensibilisation de la population québécoise sur son droit à bénéficier d'un service bien organisé de bibliothèques publiques.

La discussion porte sur l'élargissement de la proposition. M. Serge Poulin appuyé par M. Hubert Baril propose en amendement la suppression du mot "publiques".

Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 1
Contre: 60
Abstention: 1

L'amendement est rejeté.

On revient à la proposition originale. Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 67
Contre: 0
Abstention: 1

Adoptée.

19.4- Résolution no 4

Résolution soumise par: France Latreille-Huvelin
Appuyée par: Jean-Marie Scantland

Objet de la résolution:

Livre blanc sur une politique culturelle

Texte des "attendu":

ATTENDU QU'un Livre blanc sur une politique de développement culturel pour le Québec paraîtra très prochainement;

ATTENDU QUE la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec est consciente de sa responsabilité face au développement culturel de la collectivité québécoise;

Texte de la résolution:

LES MEMBRES DE LA CBPO/CPLQ, REUNIS EN ASSEMBLEE GENERALE, demandent que soit constitué un comité représentatif de la profession chargé de définir le rôle et la place des bibliothèques publiques dans les cadres de cette future politique culturelle et de faire les recommandations appropriées aux membres du comité du Livre blanc.

La discussion porte sur l'élargissement de la proposition: M. Alain Perrier appuyé par M. Serge Poulin propose la suppression du mot "publique". Mme France Latreille-Huvelin étant d'accord, il n'y a pas de vote.

Le résultat du vote de la résolution modifiée est le suivant:

En faveur: 68
Contre: 0
Abstention: 1

La résolution est adoptée.

19.5- Résolution no 5

Résolution soumise par: André Jacques
Appuyée par: Jacques Saint-Onge

Objet de la résolution:

Publication du répertoire des producteurs distributeurs de documents audio-visuels produit par l'Université de Montréal

Texte des "attendu":

ATTENDU QUE les centres de documentation (scolaires, publics, universitaires ou autres) doivent connaître et animer de plus en plus la documentation en audio-visuel;

ATTENDU QU'une partie considérable de la production en audio-visuel vient de l'entreprise privée;

ATTENDU QUE nous manquons d'instrument de référence et que s'impose un répertoire de producteurs distributeurs de documents audio-visuels facilement accessibles;

Texte de la résolution:

LES MEMBRES DE LA CBPQ/CPLQ, REUNIS EN ASSEMBLEE GENERALE, proposent que la CBPQ:

- se prononce sur le besoin indispensable d'un tel instrument
- favorise la diffusion du "Répertoire de producteurs distributeurs de documents audio-visuels produit par l'Audiovidéothèque de l'Université de Montréal"
- appuie les demandes déjà entreprises par M. Normand Hince auprès du Ministre des communications pour obtenir un contrat de service et d'assurer une diffusion gratuite de cet instrument indispensable auprès des organismes désireux de l'utiliser.

La discussion porte sur le précédent que ferait la CBPQ en favorisant la diffusion d'un tel ouvrage. On mentionne le point de vue financier par exemple tout en soulignant que les membres sont intéressés à la publication de cet ouvrage.

Le résultat du vote est le suivant:

En faveur: 1
Contre: 51
Abstentions: 15

La résolution est rejetée.

20- Affaires nouvelles

M. Onil Dupuis appuyé par M. Claude-André Bonin propose un vote de remerciement en faveur de Mme Rachèle Calonne qui a été membre du Bureau pendant 5 ans.

M. Onil Dupuis appuyé par M. Claude-André Bonin propose un vote de félicitation au comité d'organisation du congrès pour l'excellent travail qu'il a accompli.

21- Discours bref du nouveau président (annexe 2)

22- Dissolution de l'assemblée

Le Président déclare l'assemblée dissoute à 16 heures.



ANNEXE 1

Rapport du Président:
M. Claude-André Bonin

Chers collègues,

C'est avec beaucoup de plaisir qu'au terme d'un mandat d'une année à la présidence je profite de cette occasion pour faire avec vous un bilan des activités de la Corporation pour l'année 1976-1977.

C'est un rapport très positif, très stimulant et très encourageant pour l'avenir. En tant que président, j'ai vécu une expérience fort enrichissante, tout au long d'une année particulièrement fructueuse en termes de réalisations concrètes, d'élaborations de projets et d'activités de toutes sortes.

Tant de choses sont survenues que je n'ai pu me résoudre à me limiter au traditionnel rapport du président ou à faire uniquement état des réalisations qui ont suivi l'adoption de notre plan de travail lors de notre dernière assemblée générale annuelle.

En effet, une des innovations importantes apportées cette année aux activités de la Corporation - innovation qui tient d'ailleurs compte d'une suggestion émise lors de la dernière assemblée générale annuelle - consiste justement dans l'organisation et la mise sur pied du premier véritable congrès de la Corporation. Vous avez sûrement déjà eu l'occasion de prendre connaissance du programme et de constater qu'en plus des activités relatives aux affaires courantes de votre corporation et qui sont, comme telles, reliées à l'Assemblée générale annuelle, vous aurez l'occasion d'assister à des ateliers dont les sujets ont été choisis en fonction d'un thème qui, nous l'espérons, synthétise les préoccupations actuelles de l'ensemble de la profession. Je songe en particulier à l'atelier sur la formation professionnelle et les besoins du milieu, à notre responsabilité envers la société qui, par ailleurs, assume les frais de cette formation, à notre responsabilité, dis-je, de nous assurer que cette formation est complète et de haute qualité et qu'elle correspond avant tout aux besoins du milieu au sein duquel le bibliothécaire exerce sa profession.

J'ai l'intention de revenir un peu plus tard sur le thème de la responsabilité sociale. Vous n'y échapperez pas, mais d'abord, je tiens à remplir mes dernières fonctions et à assumer mes dernières responsabilités de président et vous soumettre mon rapport.

J'ai dit plus tôt que l'année 1976-1977 a été et restera une année marquante, de première importance dans l'histoire de la Corporation. J'en suis persuadé, et j'ai bien l'intention de vous faire partager mes convictions! Je suis d'autant plus à l'aise et plus heureux de le faire que c'est grâce à vous tous qu'elle a été, comme je l'ai dit, de première importance. C'est votre implication, votre participation, la contribution de chacun de vous aux activités des comités et du Bureau, ou encore - et cette contribution est loin d'être négligeable - votre appui et votre participation active aux projets et aux activités mis de l'avant par les comités et le Bureau qui ont fait de cette année une année dont on se souviendra.

Notre plan de travail 1976-1977 contenait quatre points importants: la formation professionnelle, la communication, l'éthique et l'inspection professionnelle et, enfin, le recrutement.

Les activités reliées à la formation et au perfectionnement professionnel constituaient cette année notre priorité. Sept activités, auxquelles ont participé plus de 250 membres, une représentation officielle de la Corporation avec droit de vote aux comités des programmes des deux Ecoles de formation: voilà qui résume assez bien les principales activités du comité de formation professionnelle. Je n'ai pas l'intention de m'étendre davantage sur ce sujet, le président du comité s'en est déjà amplement chargé dans son rapport annuel.

La communication, aussi bien du Bureau aux membres, des membres au Bureau qu'entre les comités et entre les membres, de même que la communication avec la société (grand public, employeurs, membres potentiels, étudiants, autres associations professionnelles), la communication donc, constitue notre deuxième priorité.

Signalons les huit numéros d'Argus Journal qui se sont ajoutés aux cinq numéros réguliers d'Argus, pour informer régulièrement et rapidement les membres des activités du Bureau, des réalisations des comités aussi bien que des sujets intéressant directement la vie professionnelle des membres. Afin d'obtenir une meilleure communication entre le Bureau et les différents comités, nous avons délégué un membre du Bureau à titre d'agent de liaison auprès de chaque comité. Le comité d'emploi s'est efforcé avec beaucoup de succès à sensibiliser les employeurs à l'existence et au rôle de la Corporation. Pour ce qui est du public, en plus de distribuer largement le dépliant d'information préparé par le comité du tableau, je vous rappelle, entre autres, la récente entrevue de 10 minutes accordée à nos représentants lors de l'émission "A la bonne heure" et l'émission d'une heure de "Présent à l'écoute" entièrement consacrée à la Corporation et présentée le 12 mai à 13 heures.

En ce qui concerne l'éthique et l'inspection professionnelle, trois dossiers ont été soumis au comité de discipline et sont en instance de décision. De plus, avec la collaboration de notre nouveau procureur, nous avons élaboré et mis en place les mécanismes de fonctionnement et les procédures applicables à l'étude des dossiers sur lesquels le comité aura à se prononcer dans l'avenir.

En terme de recrutement, le comité du tableau a été particulièrement actif et efficace. J'ai déjà mentionné le dépliant d'information envoyé aux employeurs et aux finissants des dernières promotions des deux Ecoles de bibliothéconomie. De plus, la publication de la liste intégrale de nos membres dans Le Devoir a constitué une véritable "première" dans les annales des corporations professionnelles. A cette occasion, le public a pu se rendre compte de la diversité des fonctions exercées par les bibliothécaires professionnels dans leurs différents milieux de travail. La réaction des professionnels eux-mêmes, membres et non-membres de la Corporation, a également été très positive.

A toutes ces réalisations, il faut ajouter la participation de la Corporation au Mémoire soumis conjointement par l'ABQ/QLA et l'ASTED au Ministre des Affaires culturelles. Ce mémoire revêt, dans la perspective du thème de ce congrès "LA RESPONSABILITE SOCIALE DU BIBLIOTHECAIRE" une importance particulière.

La responsabilité sociale ou le rôle social du bibliothécaire est essentiellement reliée à l'éducation, à la culture et au perfectionnement des individus.

La mise en application de notre Code de déontologie, si l'on songe au chapitre 2, intitulé: "Devoirs et obligations envers la société", nous incite à un engagement véritable et nous trace déjà tout un programme en ce sens. A ce propos, permettez-moi de vous citer comme particulièrement significatifs les articles 2.3 et 2.5 de notre Code:



2.3 Le bibliothécaire doit contribuer activement au mieux-être culturel, social et économique de la communauté.

2.5 Afin de rendre l'information accessible à tous, le bibliothécaire doit favoriser les mesures visant à former le public en vue d'une exploitation plus rationnelle des ressources documentaires.

De plus, nous devons prendre nos responsabilités dans l'élaboration de moyens permettant de mieux faire connaître au public québécois la diversité des services que nous rendons à la collectivité.

CONCLUSION

C'est dans cette optique et en tenant compte des activités déjà réalisées ou en voie de réalisation qu'il me semble particulièrement important d'aborder samedi l'étude de notre plan de travail pour 1977-1978. D'ailleurs, si je puis me permettre une suggestion d'orientation à définir ou de priorités à établir pour l'année qui vient, il me semble que ce plan de travail pourrait se polariser autour d'activités qui vont continuer à améliorer l'image de notre profession auprès du public en général, des employeurs et des autres professions en ce qui concerne non seulement notre compétence professionnelle, mais également notre dynamisme et notre implication sociale. C'est dans ce sens, je pense, que les activités de formation et de perfectionnement professionnel devront être privilégiées parce que c'est à ce niveau que nous pouvons peut-être jouer notre rôle le plus important, aussi bien auprès de nos membres qu'auprès du public, et assurer une haute qualité de services. Entre parenthèses, je me permets de dévoiler les grandes lignes d'un projet particulièrement intéressant du comité de formation professionnelle. Il s'agit de la possibilité d'organiser, conjointement avec une faculté universitaire, un cours intensif de formation et de perfectionnement qui serait éventuellement créditable. Je n'en dis pas davantage et laisse à ce comité le soin de vous dévoiler lui-même ses projets.

Je termine en faisant encore une fois appel à votre implication et à votre participation. C'est là que réside la force et la vitalité de votre Corporation. Je tiens à remercier chacun de vous, et plus spécialement ceux qui ont participé aux différents comités, de même que les membres du Bureau, le personnel du secrétariat, le directeur-général, aussi bien que les institutions qui, elles aussi, m'ont offert leur appui constant tout au long de l'année qui se termine. Si quelqu'un mérite des applaudissements, ce sont tous les membres présents dans cette salle et tous ceux qui ont participé au succès de cette année.

Le Président,

Claude André Bonin

Claude-André Bonin, bibl. prof.

Montréal, le 12 mai 1977



ANNEXE 2

Discours bref du nouveau président

Chers collègues,

Tout au long de l'année qui vient de se terminer, et j'en faisais encore mention dans mon discours d'ouverture, j'ai insisté à plusieurs reprises sur la participation des membres aux différentes activités de la Corporation. Comme vous avez pu le constater dans les rapports annuels des comités, les multiples réalisations de cette année sont le résultat non équivoque de la prise de responsabilité de chacun de nous.

Nous venons, je crois, de vivre un premier congrès des plus dynamique et intéressant; il l'a été parce que chacun y a mis du sien en croyant à notre réalité professionnelle. Après sept ans d'existence de notre organisme, je constate avec satisfaction que, déjà, nous ressentons un sentiment d'appartenance à notre Corporation, et que nous commençons à en être vraiment fiers. En guise de preuve, je trouve extrêmement significatif que des membres nous offrent spontanément leur collaboration à des comités ou à des activités de notre Corporation pour la prochaine année.

J'ai parlé aussi de continuité dans nos actions. Je pense, entre autres, à la poursuite des activités du comité de formation professionnelle, du comité du tableau, à l'intensification de nos liens avec les écoles de formation, enfin, à notre demande d'admission au Code des professions et à nos liens avec le Conseil interprofessionnel.

De plus, nous élaborerons des activités qui tiennent compte des demandes formulées ce matin lors du plan annuel de travail. Un comité "ad hoc" sur le Livre blanc de la politique culturelle sera formé très prochainement et le comité Statut et traitement devra examiner en profondeur le statut actuel des bibliothécaires scolaires et les perspectives d'avenir.

Je voudrais aussi remercier nos membres de langue anglaise pour leur participation. Je ne voudrais pas me priver de leur apport dans les réalisations prochaines de la Corporation. A nos membres de langue française, je demande d'inciter leurs confrères anglophones à participer activement à la vie de la Corporation et d'aider à leur intégration dans notre milieu.

A tous les membres du Bureau, à la nouvelle équipe, je demande de garder le même sens des responsabilités et de participation que nous avons vécu cette année avec ceux qui nous quittent au terme de leur mandat.



Si vous êtes satisfaits de votre congrès, si vous l'avez trouvé intéressant... eh bien! c'est grâce aux membres du comité d'organisation, du comité d'accueil, du secrétariat, du comité du quorum, du comité des résolutions et aussi de votre assesseur. Ils méritent vos applaudissements.

Le 14 mai 1977

Claude-André Bonin
Président

CHANCE EGALE

A TOUS LES QUEBECOIS

Jean-Marc BOURGEOIS
Bibliothèque centrale de prêts du
Saguenay-Lac-Saint-Jean

Les lecteurs trouveront ici le texte d'une communication faite au congrès de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, le 13 mai 1977, par Jean-Marc Bourgeois, administrateur délégué de la B.C.P. du Saguenay-Lac-Saint-Jean

PREAMBULE

- * Une politique de lecture englobe nécessairement une politique du livre et, à ce titre, elle devrait traiter de tous les aspects de la lecture et du livre: la création, l'édition, la distribution, la formation et, bien entendu, le monde des librairies et celui des bibliothèques;
- * Or, volontairement nous ne traiterons ici que des bibliothèques publiques, sous l'angle de leur développement, et en tant qu'instrument privilégié d'accès à la culture et aux biens culturels pour les 1500 "petites" municipalités du Québec.

PREMIERE PARTIE

Une politique de développement des bibliothèques publiques doit partir de la réalité québécoise.

- LA REALITE GEOGRAPHIQUE

- . le Québec: un pays vaste comme le monde (600,000 milles carrés);
- . 1000 milles entre Montréal et Blanc-Sablon;
- . seulement 14 villes de 50,000 habitants et plus;
- . 50 municipalités de plus de 20,000 habitants (31 dans la région de Montréal);
- . 80 municipalités de plus de 10,000 habitants;
- . 1500 municipalités de moins de 5,000 habitants;
- . une super-concentration montréalaise qui fait les 2/3 du Québec organisé, et puis le reste du Québec.

- LA REALITE SOCIOLOGIQUE ET CULTURELLE

- . les ressources culturelles fortement concentrées dans les grands centres (Montréal, Québec) et dans les chefs-lieux de comtés;
- . des administrations municipales encore peu sensibilisées au développement culturel et qui se sont peu impliquées jusqu'à maintenant;
- . un minimum de "formules" conçues spécifiquement pour déconcentrer l'activité culturelle en province (BRAC, BCP, les conseils régionaux de la culture);
- . des populations de petites villes qui tiennent à leur identité, à leur existence et qui tiennent à avoir des services culturels chez eux.

- LA REALITE DES BIBLIOTHEQUES PUBLIQUES

- . à côté d'un réseau scolaire (d'un système d'éducation) sur-équipé, sur-financé, une situation des bibliothèques publiques qui frise la catastrophe;
- . 40% de la population (2,400,000 habitants) qui n'ont pas encore de service de bibliothèque;
- . 5 millions de volumes dans les bibliothèques publiques pour 6,500,000 habitants;
- . 110 bibliothèques subventionnées (80 bibliothèques municipales) avec 140 bibliothécaires professionnels dedans;
- . sur 9 critères d'efficacité reconnus, quasiment bon dernier partout, sur les 10 provinces;
- . \$0.69 de subvention per capita en regard de \$2.38 au Canada;
- . \$2.38 de contributions municipales en regard de \$5.26;
- . une recette globale 7 fois moins grande que celle de l'Ontario;
- . donc, un retard irrécupérable à moins de prendre les bouchées doubles.

DEUXIEME PARTIE

Quelques considérations ou énoncés de principe à partir desquels on peut faire des propositions de développement:

- * en matière de services culturels et d'accès à la culture: LA CHANCE EGALE A TOUS LES QUEBECOIS (comme on l'a fait en éducation avec l'opération 55); en d'autres termes, reconnaître non seulement dans les intentions, mais dans les faits, le DROIT A LA CULTURE pour les populations rurales (1,500,000 habitants);
- * une politique de lecture et de bibliothèque publique ne peut se dissocier d'une politique culturelle globale qui, elle, doit viser à l'accessibilité pour tout le monde, à tous les moyens culturels: le livre, le théâtre, le cinéma, les arts;
- * la bibliothèque dans son concept moderne (cf: Manifeste de l'Unesco) ne peut se dissocier de son rôle de diffusion et d'animation culturelle globale; ainsi on doit la concevoir:
 - comme centre de diffusion de biens culturels multiples: livres, disques, films, oeuvres d'art;
 - comme centre de l'activité culturelle communautaire: rencontres, conférences, ateliers, projections;

- * à la théorie des bibliothèques autonomes, on doit substituer et favoriser la notion de réseau de bibliothèques: réseau métropolitain, réseau régional, réseau municipal avec succursales de quartier;
- * à la place de la bibliothèque conventionnelle (bibliothèque-monument), il y a lieu de préférer la bibliothèque éclatée, à loyer, de structure légère, que l'on aménage là où il faut, dans un quartier de ville, dans un centre d'achat, voire même à l'usine, dans les foyers d'âge d'or;
- * à côté du personnel professionnel et technique, on devra apprendre à faire place au "bénévolat" comme une réalité indispensable dans la dynamique culturelle québécoise; en effet, un millier de municipalités ne pourra jamais se payer ni bibliothécaire, ni bibliothécaire à plein temps; leur seule alternative sera le bénévolat à temps partiel qui, soit dit en passant, n'est ni du pis-aller, ni du "cheap labor";
- * les solutions à mettre de l'avant, dans le domaine culturel comme dans le domaine économique, ce sont des formules de "type coopératif" qui impliquent les milieux dans la gestion des services et qui visent à constituer des fonds collectifs appartenant et accessibles à toute la communauté;
- * les mentalités étant ce qu'elles sont, le culturel étant souvent une des dernières préoccupations des administrations municipales, il faut penser les bibliothèques sur une base évolutive, en faisant porter l'action sur l'implication progressive des municipalités;
- * ne pas croire aux solutions-miracles du type centrale provinciale de bibliothèque qui va tout faire ou encore le télé-catalogue coopératif à la portée de tous, mais commencer à réaliser en petit, localement, des expériences de regroupement de services;
- * enfin, faire en sorte que le scolaire et le municipal, tout en constituant des réseaux de bibliothèques distincts, assument l'un et l'autre leur part de responsabilité dans la formation à la lecture et la motivation culturelle des citoyens jeunes et adultes.

TROISIEME PARTIE

Une option de développement des bibliothèques collée à la réalité québécoise dont les principaux éléments sont:

- * la régionalisation des bibliothèques publiques, sur la base des régions administratives (ou des régions naturelles) et non plus une politique d'autonomie des bibliothèques publiques;
- * un développement des bibliothèques en terme de réseau intégré:
 - réseau métropolitain dans le cas de Montréal et Québec;
 - réseau régional dans le cas des municipalités de moins de 10,000 habitants;
 - sous-réseau municipal pour les agglomérations urbaines désignées avec succursales de quartier;

- * la B.C.P. reconnue comme l'axe de développement du système régional des bibliothèques publiques, voire même comme la structure de développement culturel global pour les municipalités de moins de 10,000 habitants;
- * le mandat donné aux B.C.P. de desservir au besoin toutes les municipalités d'une région:
 - globalement et obligatoirement dans le cas des municipalités de moins de 10,000 habitants;
 - facultativement ou "par contrat" dans le cas des municipalités de plus de 10,000 habitants: contrat de services techniques, contrat de service de quartier;
- * l'incitation, par un financement adéquat, à des expériences de regroupement de services techniques sur des bases locales ou régionales;
- * la constitution de collections régionales de biens culturels (documents audio-visuels, films, oeuvres d'art) mises à la disposition de l'ensemble des municipalités par le biais de dépôts rotatifs, de services de demandes spéciales ou d'expositions itinérantes;
- * l'accent donné à la culture populaire et à l'animation culturelle: priorité donnée à l'édition courante et à l'édition québécoise;
- * une utilisation plus audacieuse du bénévolat avec un souci plus grand d'impliquer les milieux dans la gestion des bibliothèques.

ET COMME SUPPORT A CETTE OPTION DE DEVELOPPEMENT:

- * un financement des bibliothèques entièrement repensé, considérablement augmenté et incitateur d'une plus grande implication des municipalités;
- * une structure provinciale des bibliothèques mieux articulée, plus représentative des milieux, plus diversifiée, plus impliquée, avec beaucoup plus de moyens du côté de l'animation, de la recherche, du perfectionnement;
- * un gouvernement enfin, qui, de par son idéologie, s'identifie carrément au culturel, cesse les beaux discours, et décide une fois pour toute, de bâtir un réseau provincial de bibliothèques publiques, de la même manière que le gouvernement précédant a décidé de bâtir de but en blanc un système scolaire à point et un réseau d'écoles adéquat.

ROLE SOCIAL ET INFORMATION COMMUNAUTAIRE

Suzanne LEDOUX
Bibliothèque nationale du Québec

Francine BOURBEAU
Ville de Montréal

Il avait été prévu, au congrès de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, un atelier supplémentaire qui n'a malheureusement pas eu lieu. Ceux qui sont des lecteurs attentifs d'*Argus* se seront demandés, en effet, ce qu'il est advenu de l'atelier sur les centres d'information communautaires.

Ce projet d'atelier concordait bien avec le thème du congrès de cette année. C'était une façon de démontrer à l'Office des professions que les bibliothèques et les bibliothécaires ont un rôle social à jouer.

Des centres d'information communautaires dans les bibliothèques publiques existent depuis quelques années déjà aux Etats-Unis; n'était-il pas temps d'y penser au Québec? En tant que bon bibliothécaire, il fallait d'abord commencer par une recherche bibliographique. Résultat? Beaucoup d'articles dans les revues de bibliothéconomie américaine, quelques-uns dans les revues du Canada anglais; au Québec, rien!

Bien sûr, il ne s'agissait pas de faire un compte-rendu de lecture. Alors, pourquoi ne pas se mettre tous ensemble (aujourd'hui, on appelle cela un "brain-storming") pour établir hypothétiquement à Montréal un centre d'information communautaire qui serait une extension de la bibliothèque publique de Montréal? Des experts seraient venus nous aider à décider (si nous le voulions) d'un CIC centralisé ou décentralisé à travers les différentes succursales, quel genre de personnel devrait en faire partie, d'où viendraient les budgets, de quelle autonomie il jouirait, de ses relations avec les autres services de la bibliothèque, etc.

Cet atelier aurait aussi remis sur le tapis le rapport de l'étude des bibliothèques publiques de la région de Montréal par Claude Aubry et Laurent G. Denis qui recommandait "que toutes les bibliothèques publiques, si petites soient-elles, étudient la possibilité de créer un service d'information communautaire." (1)

Donc, une fois les lectures faites, le thème choisi, il restait à trouver les conférenciers: c'est là que tout s'est gâché! Nous avons rencontré la responsable de la documentation du Centre de référence du Grand Montréal, mademoiselle L. Lebeau, bibliothécaire, et nous nous sommes aperçues qu'un centre d'information communautaire



**centre
de référence
du grand
montréal**

existait dans la région métropolitaine depuis près de vingt ans. Il ne restait plus qu'à annuler l'atelier, et à vous avertir que l'information communautaire se diffuse à Montréal hors du circuit bibliothéconomique.

Le Centre de référence du Grand Montréal est un "organisme de service social spécialisé dans la référence et l'information". (2) Il dessert l'île de Montréal, Laval et le sud de la province; cet organisme est subventionné par Centraide. Pratiquement, une personne de la région desservie peut téléphoner au Centre pour toutes sortes de raisons: autant pour s'informer de ses droits en tant que locataire, en tant que propriétaire, en tant que consommateur que pour s'informer du réseau de garderies disponibles, que pour obtenir de l'aide en tant que personne âgée, etc... L'information leur est dispensée directement, ou bien on les réfère à une autorité compétente, en s'assurant que la personne recevra vraiment une réponse.

Si vous voulez avoir recours au service du Centre de référence du Grand Montréal, consultez votre bottin téléphonique à la première page!

Pour l'année 1975-1976, le Centre a répondu à 23,675 demandes d'information et à 25,560 demandes de services. Afin de répondre à ces demandes, les téléphonistes ont à leur disposition deux sources d'information:

- le Répertoire des services communautaires du Grand Montréal (L'avez-vous? Il a été tiré à 4,000 exemplaires en 1976!) qui recense plus d'un millier d'organismes communautaires,
- un fichier de données sur les ressources communautaires qui permet des regroupements par catégories de besoins (garderies, cours, foyers de vieillards, etc.) et par aires géographiques.

Ce Centre, compte tenu de ses ressources, fonctionne avec une efficacité peu commune. Le seul danger qui le guette, c'est la précarité de ses subventions. Souhaitons pour les citoyens que les subventions durent...

Mais nous, les bibliothécaires, que nous est-il arrivé? Quelqu'un a déjà pris notre place! Sommes-nous trop tard? Nous ne le croyons pas. Sommes-nous en retard? Oui, et de beaucoup!...

Notre implication sociale en tant que bibliothécaire en

est à ses premiers balbutiements. Maintenant, et heureusement, il n'est pas rare de voir, dans les bibliothèques publiques, les bibliothécaires se soucier non plus seulement de leurs clients réels, mais aussi de leurs clients potentiels. On cherche des moyens pour les attirer.

On va même plus loin puisqu'on se préoccupe aussi des clients qui sont dans l'impossibilité de venir à la bibliothèque (les malades, les gens âgés, les handicapés). Présentement, ces personnes ne jouissent pas beaucoup des bienfaits de la bibliothèque, mais ce n'est qu'une question de temps. Les bibliothécaires sont gagnés à l'idée qu'il faut sortir de la bibliothèque pour y amener des clients; bientôt, ce seront les livres qui sortiront de la bibliothèque.

Quelques-uns donnent déjà le pas. Certaines bibliothèques offrent un service par la poste; nous pensons à la Bibliothèque de Westmount par exemple. D'autres, comme la Bibliothèque de Pointe-Claire, font des visites à domicile.

Mais il faut peut-être franchir une autre étape: celle de ne plus penser en termes de livres, mais plutôt en termes d'informations. Les bibliothèques contiennent l'information, mais, présentement, il faut avoir le temps de lire et avoir sa carte d'abonné pour y avoir accès.

Tout le monde admet, les bibliothécaires les premiers, que longtemps les bibliothèques n'ont existé que pour les privilégiés. Cette époque est carrément révolue, croit-on. En apparence, monsieur Tout-le-monde a à sa disposition une bibliothèque. Mais lui, il est obligé d'y aller, contrairement à l'élite intellectuelle qui reçoit une information adaptée à sa question. On a développé pour cette élite de nombreux outils de recherche (bibliographie...): il a à sa disposition des banques de données informatisées; on lit même les textes pour lui; on lui sort les mots-clés; on résume; etc.

C'est vrai que le lecteur moyen n'a pas besoin de tels services, mais, contrairement à ce que l'on croit, il a besoin d'un peu plus que ce qu'on lui donne. L'explosion documentaire existe aussi pour lui. De plus, il a souvent besoin d'un autre genre d'information nécessitant la mise sur pied d'un système de fiches qu'il faut constamment remettre à jour.

Nous avons dans nos bibliothèques tout le matériel nécessaire pour faire de nos clients plus que des lecteurs: nous pouvons en faire des gens informés. Nous avons les techniques appropriées pour traiter et diffuser l'information.

Si nous avons le matériel, les techniques, le personnel, ne nous manquerait-il pas seulement un peu de courage?

NOTES

¹Aubry, Claude et Denis, Laurent G., Rapport de l'étude des bibliothèques publiques de la région de Montréal (Québec, Ministère des Affaires culturelles, 1976), p. 232.

²Centre de référence du Grand Montréal, Rapport annuel 1976, p. 1.

LES DIPLOMES DE L'ÉCOLE DE BIBLIOTHECONOMIE ET LE MONDE DU TRAVAIL

Diane ROCHON-DESCHENES

Cegep Ahuntsic

Andrée BELLEFEUILLE

Ecole sec. Pierre-Dupuy

La bibliothéconomie offre-t-elle encore des débouchés nombreux et intéressants aux étudiants qui terminent leur maîtrise et qui se cherchent un emploi après 19 ans de scolarité? Comment la formation acquise à l'École de bibliothéconomie est-elle perçue par les finissants une fois intégrés au marché du travail? Dans quelle mesure l'École s'efforce-t-elle d'aider ses diplômés à se trouver un emploi? Voilà autant de questions qu'il importe de soulever périodiquement et auxquelles il serait même préférable de répondre à chaque année. Un sondage avait été effectué auprès des finissants de 1975 (17) et l'expérience a été poursuivie à l'automne dernier pour connaître la situation des finissants de 1976. Nous vous présentons ici les résultats de ces enquêtes et une analyse sommaire des faits qui en ressortent.

POPULATION

Sur les 57 finissants qui ont reçu le questionnaire (37 femmes et 20 hommes), 48 l'ont retourné - soit 84.2% - , ce qui représente un taux de réponse fort valable. En 1975, 64.4% des personnes contactées avaient répondu: 33 finissants sur 51 (24 femmes et 27 hommes). L'âge des répondants varie de la façon suivante: 10 ont moins de 25 ans, 33 ont entre 25 et 34 ans et 5 ont plus de 35 ans.

Comme à chaque année, la majorité (77%) des étudiants ont une formation de 1er cycle en sciences humaines: lettres (13 répondants), histoire (10), art (4), philosophie (2), traduction (2), éducation (2), musique (1), théologie (1), baccalauréat ès arts (1), audiovisuel (1). Les autres finissants viennent de sciences sociales (10.4%), de bibliothéconomie (6.2%) et de sciences pures (6.2%).

EMPLOI

Au moment de l'enquête, c'est-à-dire six mois après avoir terminé leur cours, 44 étudiants avaient un emploi régulier, dont un à temps partiel et deux temporaires. Des 4 personnes en chômage, l'une n'était pas disponible pour travailler à cette époque et les 3 autres ont invoqué les raisons suivantes: aucune réponse positive à leurs demandes et manque d'intérêt pour les offres proposées. Les 33 répondants de 1975 occupaient un poste lors du sondage, soit la totalité du groupe contacté.

Une forte proportion des finissants ayant un emploi, et ceci dans les deux enquêtes, se sont trouvés du travail dans la région de Montréal: 25 en 1976 (57%) et 23 en 1975 (70%). Les autres diplômés répondants se répartissent comme suit: à Québec, 7 étudiants en 1976 et 5 en 1975; dans la région de Hull-Ottawa, 5 et 2 respectivement; en Mauricie, 1 et 3; au Saguenay-Lac-Saint-Jean, 2; dans le Bas-Saint-Laurent, 3, et à Winnipeg 1.

La plupart des finissants des deux groupes (60% en moy-

enne) se sont cherché un emploi au cours de la dernière session. A la fin d'avril 1976, 18 étudiants (40%) étaient déjà assurés d'un poste, soit à la suite d'entrevues avec les représentants de la Fonction Publique (fédérale et provinciale) et de la Commission du Service Civil de Montréal, soit parce qu'ils avaient déjà occupé ou occupaient durant l'année le poste en question. 26 diplômés se sont placés durant l'été (mai à septembre). Pour les finissants de 1975, la situation a été un peu plus favorable et 50% des étudiants (17 sur 33) s'étaient déjà trouvés un emploi avant la fin des cours. Cette même année 1975, 75% d'entre eux avaient eu à choisir entre 2 postes ou plus, alors que la proportion est de 68% en 1976.

Les répartitions des types de postes occupés en 1976 ainsi que celle des salaires s'établissent comme suit:

Nombre	Bibliothèque	Fonction	Salaire
1	publique	référence-classification-choix	(temps partiel) \$8,999. et moins
2	publique	référence	entre \$9,000 et \$11,499
2	publique (enfants)	responsable	entre \$11,500 et \$13,999
1	BCP	adjoint à l'adm. délégué	\$14,000 et plus
5	écoles secondaires	directeur, resp., coordonnateur	entre \$11,500 et \$13,999
1	école secondaire	responsable de l'audio-visuel	\$14,000 et plus
1	école secondaire	conseiller en moyens d'ens.	\$14,000 et plus
1	cegep	référence	\$14,000 et plus
1	cegep	resp. des serv. techniques	\$14,000 et plus
2	cegep	enseignement (bibliotechnique)	\$14,000 et plus
2	université	choix, référence	entre \$11,500 et \$13,999
2	université	direction, administration	\$14,000 et plus
1	université	resp. des périodiques	\$14,000 et plus

1	université	chef des serv. techniques	\$14,000 et plus
2	université	catalogage et classification	\$14,000 et plus
5	université	catalogage et classification	entre \$11,500 et \$13,999
3	B.N.C.	catalogage et classification	entre \$11,500 et \$13,999
1	B.N.C.	rédacteur de recherches	\$14,000 et plus
1	B.N.C.	référence et rech. bibliogr.	entre \$11,500 et \$13,999
1	hôpital	responsable	entre \$11,500 et \$13,999
1	compagnie privée	documentaliste	entre \$11,500 et \$13,999
1	gouv. prov.	choix, administration	entre \$9,000 et \$11,499**
1	gouv. prov.	référence	entre \$9,000 et \$11,499**
1	gouv. prov.	catalogage	entre \$9,000 et \$11,499**
1	gouv. prov.	diffusion de bulletins de périodiques	entre \$11,500 et \$13,999
2	université	documentaliste	entre \$11,500 et \$13,999
1	université	documentaliste	pas de rép.

** Echelle de salaire d'avant la signature de la convention collective

En 1975:

- 8 finissants travaillaient dans une bibliothèque universitaire
- 7 finissants travaillaient à la B.N.Q. (aucun en 1976!)
- 7 finissants travaillaient dans une bibliothèque publique
- 3 finissants travaillaient dans une bibliothèque collégiale
- 2 finissants travaillaient dans un centre de documentation (société para-gouvernementale)
- 2 finissants travaillaient dans un centre de documentation universitaire

1 finissant travaillait à la B.N.C.

28 finissants gagnaient entre \$9,000 et \$12,000

3 finissants gagnaient \$12,000 et plus

1 finissant était à contrat

FORMATION

D'après le sondage de 1976, 45% affirment être très satisfaits de leur emploi. Quant au degré de satisfaction des finissants vis-à-vis la formation acquise à l'École de bibliothéconomie, l'on note que 27% (12 personnes) estiment avoir été "bien" préparés, 43% (19) "assez bien" préparés et 22% (10) "mal" préparés. Les pourcentages de 1975 étaient à peu près identiques, soient respectivement 27% (9 étudiants), 51% (17) et 15% (5). Plusieurs répondants (70% en 1976 et 76% en 1975) ont fait part de leurs commentaires concernant la formation offerte à l'École et la recherche d'un emploi comme bibliothécaire. Les principales remarques sont les suivantes:

*Formation trop théorique

Plusieurs répondants soulignent que la formation reçue à l'École est très éloignée de la réalité du marché du travail: il y a un fossé entre la théorie et la pratique. Puisque la maîtrise en bibliothéconomie se définit comme une maîtrise professionnelle, les cours offerts auraient avantage à être plus concrets.

Dans la même ligne de pensée, on souhaite l'organisation de stages pratiques qui mettraient les étudiants véritablement en contact avec le milieu du travail, tout comme cela se fait en bibliothécaire.

*Evaluation des cours

On déplore la faiblesse du programme en ce qui concerne les cours d'administration, d'audio-visuel et de référence; il y a également un manque de formation au niveau du contact avec l'utilisateur, de l'animation, du rôle d'agent culturel du bibliothécaire. Certains répondants estiment que les cours "techniques" ne sont vraiment pas adéquats et devraient être remis à jour.

*Evaluation des professeurs

"Très peu de bons professeurs, donc peu de bons cours."
"A part certaines exceptions, les professeurs ne nous préparent aucunement au milieu du travail et ne sont pas de calibre à enseigner à la maîtrise."

ANALYSE DES RESULTATS

Les principaux points qui ressortent de l'analyse des résultats nous apparaissent être les suivants:

*Le marché du travail

Dans le dernier Argus Journal(2) paru lors du congrès de la Corporation, c'est presque un appel de détresse qu'a lancé la présidente du Comité d'emploi, madame Kathleen Mennie-De Varennes. Elle signale en effet la situation inquiétante qui prévaut par les temps qui courent: à la fin d'avril, "un poste et demi était dis-

ponible pour 22 bibliothécaires professionnels chômeurs connus et 26 nouveaux gradués membres." Or tous les bibliothécaires chômeurs ne sont pas connus et tous les nouveaux gradués ne sont pas membres! Il y aurait donc présentement pas mal de monde à la recherche d'un emploi dans le domaine de la bibliothéconomie.

La comparaison des sondages de 1975 et 1976 fournit déjà des indices de cette baisse de débouchés. En 1975, 15 finissants ont eu le choix entre 3 postes et plus (soit 45%) et 6 seulement n'ont pas eu de choix à faire (18%). En 1976, 14 étudiants sur 44 ont pu choisir entre 3 postes et plus (soit 32%) et 13 n'ont eu aucun choix (près de 30%). D'autre part, 3 des répondants de 1976 étaient encore en chômage "forcé" au mois d'octobre, alors qu'à la même époque l'année précédente, tout le monde avait un emploi. Qu'en sera-t-il à l'automne des finissants de 1977? Il serait très intéressant que le sondage se répète cette année et que les résultats soient connus. Car si la courbe continue sa progression vers le bas et si les conditions économiques ne s'améliorent pas, l'École aurait sans doute avantage à repenser sa formule de contingentement. On accepte encore 70 étudiants cette année. Mais le marché du travail est-il toujours prêt à absorber autant de bibliothécaires?

*La question des stages

Comme monsieur Cartier, ex-directeur de l'École de bibliothéconomie, le soulignait lors de son intervention au dernier congrès de la Corporation, il existe certaines lacunes au niveau du programme de cours offert à l'École. Le Comité du programme, mis sur pied il y a déjà quelques années, a procédé à une "analyse des besoins" afin de mieux déterminer "quelles capacités le bibliothécaire devrait avoir à sa sortie de l'École." À partir de cette analyse, le Comité du programme verra prochainement à établir les objectifs pédagogiques de l'École, puis à réviser le contenu du programme et les moyens d'apprentissage à l'intérieur des cours. À ce propos, monsieur Cartier souligne qu'on envisage l'instauration de stages ou autres moyens de formation pratique.

D'après les deux sondages que nous venons d'étudier, il apparaît que la plupart des finissants de l'École sont plus ou moins satisfaits de la formation reçue que plusieurs considèrent trop théorique et qu'ils réclament justement l'organisation de stages. Il nous semble important que l'École tienne compte d'un désir aussi généralisé parmi ses finissants, désir basé, il va sans dire, sur l'expérience nouvelle et concrète du milieu de travail: les frustrations ressenties face au manque de connaissances pratiques sont à la base des revendications exprimées dans le sondage.

*Formation de 1er cycle

Comme on s'y attendait, l'enquête a révélé qu'une grande partie des diplômés ont une formation en sciences humaines (lettres et histoire surtout). Monsieur Cartier, toujours lors du congrès, a affirmé que l'École verrait d'ici peu à recruter plus de candidats des secteurs scientifiques. Il serait peut-être temps en effet que le marketing de la bibliothéconomie s'intensifie davantage à l'intérieur de tous les départements qui offrent un baccalauréat en sciences. Les centres de documentation et les bibliothèques spécialisées ont

tendance à se développer de plus en plus, et l'on doit voir à former des gens qualifiés pour y travailler. Et ceci nous ramène encore au fameux problème: la formation en bibliothéconomie doit-elle se faire au niveau de la maîtrise ou du baccalauréat? Il ne nous revient pas ici de débattre la question. Nous tenons simplement à signaler qu'il serait peut-être bon de faire un sondage pour savoir combien de bibliothécaires travaillent vraiment dans leur champ de spécialisation.

*Employeurs et types de fonction

Nous avons constaté avec surprise que le plus gros employeur, en 1975 et 1976, au niveau des finissants, a été le secteur universitaire: 36% des finissants de 1976 (16 sur 44) y travaillent. Les employeurs qui viennent ensuite sont l'école secondaire avec 16% des postes (7) et la bibliothèque publique avec 13% (6). En 1975, les proportions étaient de 30% à l'université (10 finissants), 21% à la BNQ (7) et 21% dans les bibliothèques publiques (7). La question que nous nous posons, à la vue de ces résultats, est la suivante: comment se fait-il que ce soient les universités, bien qu'elles ne desservent qu'une minorité de la population, qui engagent le plus grand nombre de bibliothécaires professionnels? Les écoles secondaires et les bibliothèques publiques sont plus nombreuses et par conséquent touchent (ou devraient toucher) davantage de personnes, et pourtant... Que dire également des écoles élémentaires?

Chez les finissants de 1976, 20 répondants sur 44, soit 45%, détiennent des postes de responsabilité: direction de la bibliothèque ou du centre de documentation, responsabilité d'un service ou d'une succursale. En 1975, la proportion était de 51%. À l'intérieur des services, on retrouve, au dernier sondage, 48% des diplômés (11 à la classification et au catalogue et 8 à la référence) comparativement à 39% en 1975. Étant donné le nombre quand même assez important d'étudiants qui occupent des postes de responsabilité dès leur sortie de l'École, il serait sans doute bon que les lacunes concernant les cours d'administration (lacunes soulignées lors du sondage) soient comblées. Au niveau de la référence, les répondants déplorent également un manque de formation dans le domaine de l'animation et des relations avec le public. Monsieur Cartier a déclaré à la Corporation que des éléments nouveaux seraient insérés au programme dans ce sens: cours en analyse des besoins, psychologie de la clientèle, relations interpersonnelles.

Espérons que ce ne sont pas là que des vœux pieux et que le rapport du Comité du programme sera véritablement suivi de réalisations concrètes d'ici peu. Tel semble vraiment être le souhait des diplômés de ces deux dernières années à l'École de bibliothéconomie.

NOTES

¹ Sondage publié dans Nouvelles de l'ASTED 105 (août 1976).

² Consulter Argus Journal 18 (mai 1977).

LE COMPORTEMENT DES EMPLOYÉS D'UNE BIBLIOTHÈQUE

Robert G. SHEITOVAN

Professeur en comportement organisationnel
Chef de la section management
Université du Québec à Trois-Rivières

Alain PERRIER

Bibliothécaire professionnel
Université du Québec à Trois-Rivières

* Les auteurs remercient monsieur Maurice Auger, directeur de la bibliothèque de l'Université du Québec à Trois-Rivières, pour sa collaboration.

INTRODUCTION

L'objectif principal de cette recherche empirique est de mesurer, à l'aide d'un questionnaire sur le climat organisationnel, les changements de comportement personnel, le comportement en groupe ainsi que la perception de l'efficacité organisationnelle des employés de la bibliothèque de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Nous voulions savoir s'il était possible de mesurer les changements personnels, les changements dans un groupe et la perception de l'organisation à l'aide d'un questionnaire distribué à deux reprises dans un intervalle de six mois. Durant cette période, quelques changements organisationnels majeurs avaient été effectués:

- déménagement des employés de la bibliothèque dans un nouveau local,
- automatisation de certaines activités,
- changements structurels et organisationnels.

CONSTRUCTION DU QUESTIONNAIRE SUR LE CLIMAT ORGANISATIONNEL (1)

Ce questionnaire a été construit à partir d'environ une trentaine de questionnaires, d'articles, de thèses doctorales non-publiées, de livres, etc. (2) Après avoir sélectionné environ 200 questions dans ces différentes sources, 144 questions ont été choisies et réparties entre dix mesures ou variables. Un pré-test de ce premier questionnaire a été fait auprès de 71 sujets. Après ce pré-test, on élimina 28 autres questions pour aboutir à un questionnaire final de 116 questions, lequel fut utilisé dans la présente recherche. (3)

À l'origine, ce questionnaire avait été spécialement conçu pour être utilisé auprès des cadres de tout genre d'organisation; il s'agissait à l'Université du Québec à Trois-Rivières d'un premier test avec d'autres catégories d'employés.

Le questionnaire mesure dix (10) variables. Dans le schéma 1, nous vous présentons les quatre (4) variables de groupe et une variable organisationnelle: acceptation du groupe, échanges dans le groupe, réali-

sations du groupe, interdépendance du groupe et perception de l'efficacité organisationnelle. Dans le schéma 2, nous présentons les cinq (5) variables personnelles: acceptation de soi, dévoilement de soi, réalisation de soi, pouvoir personnel et perception de l'efficacité personnelle. Les deux schémas fournissent une description de chacune des dix variables ainsi qu'un exemple du genre de question correspondant à la variable décrite.

Ce questionnaire a été vérifié empiriquement auprès de 538 répondants dans quatre entreprises québécoises. La fiabilité de ce questionnaire a été vérifiée d'après les résultats obtenus de cette manière, et chacune des dix mesures (variables) donne une fiabilité interne allant de .82 à .93. (4)

METHODOLOGIE

Le questionnaire de 116 questions sur le climat organisationnel a été distribué à deux reprises à tout le personnel de la bibliothèque de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Le premier questionnaire fut complété par 51 répondants, entre le 17 et le 21 mai 1976. Le deuxième questionnaire fut complété par 45 répondants entre le 15 et le 19 novembre 1976. Le schéma 3 fournit une répartition par groupe des questionnaires complétés.

Pour chacune des 116 questions, le répondant avait un choix possible entre six réponses, et la codification a été faite comme suit:

	Codification positive	Codification négative
- Parfaitement d'accord...	6	1
- Assez d'accord.....	5	2
- Un peu en accord.....	4	3
- Un peu en désaccord....	3	4
- Assez en désaccord.....	2	5
- Fortement en désaccord..	1	6

Après codification des questionnaires, les données furent traitées par l'ordinateur Cyber 7314 de l'Université du Québec. Les programmes utilisés furent ceux du SPSS. (5)

SCHEMA 1

DESCRIPTION DES QUATRE (4) VARIABLES DE GROUPE ET D'UNE VARIABLE ORGANISATIONNELLE

Variable 1: Acceptation du groupe (15 questions)

Cette échelle mesure l'acceptation mutuelle des membres au sein d'un groupe. La variable nous montre la perception des membres à travers la confiance que les gens se vouent et l'aide qu'ils s'apportent les uns les autres. D'autres questions portent sur le climat de groupe, l'appartenance au groupe ou le rejet de la personne dans son groupe.

e.g. J'ai confiance aux personnes dans mon groupe de travail.

Variable 2: Echanges dans le groupe (17 questions)

Cette échelle mesure la communication de données ("data communication") tout aussi bien de nature personnelle que de nature organisationnelle. La variable nous montre la perception des membres au niveau des "feedback" des idées et des sentiments, le degré de consensus, l'intimité, la communication de la réalité ainsi que l'empathie.

e.g. Mes collègues expriment ouvertement leurs sentiments chaleureux entre eux-mêmes.

Variable 3: Réalisations du groupe (10 questions)

Cette échelle mesure le degré d'élaboration de buts et d'objectifs. Le maintien d'un élan organisationnel se perçoit par le niveau de participation à l'octroi de tâches, à l'établissement de consensus, à la mise en train de projets, à l'intégration des buts, à l'implication personnelle, au travail ou au jeu créatif ainsi qu'au degré de non-conformisme.

e.g. Dans mon groupe, nous sommes fiers de notre performance au travail.

Variable 4: Interdépendance du groupe (10 questions)

Cette échelle mesure l'interdépendance du groupe à travers le niveau de participation des membres, les contrôles autonomes, les actions de participation ainsi qu'une structure organisationnelle souple et participative.

e.g. Dans notre équipe de travail, il existe une attitude de collaboration.

Variable 5: Perception de l'efficacité organisationnelle (9 questions)

Cette échelle mesure la perception d'une personne face au rendement de l'organisation en rapport avec les objectifs de l'organisation, la planification organisationnelle, la prise de décision organisationnelle, la productivité, les opportunités des gestionnaires à participer aux buts de l'organisation.

e.g. Nos gestionnaires, généralement, rencontrent et même surpassent les normes quantitatives de performance

SCHEMA 2

DESCRIPTION DES CINQ (5) VARIABLES PERSONNELLES

Variable 1: Acceptation de soi (12 questions)

Cette échelle mesure la perception de l'intérêt d'une personne envers elle-même et envers les autres. La variable mesure la perception de la confiance en soi, l'amour de soi, la confiance aux autres, l'amour pour les autres et l'acceptation de soi et des autres.

e.g. J'accepte mes faiblesses.

Variable 2: Dévoilement de soi (13 questions)

Cette échelle mesure le degré de révélation aux autres de sa réalité intérieure telle que perçue à travers sa spontanéité, sa considération des autres, son ouverture d'esprit, sa tolérance, sa sérénité et son besoin d'être intime avec les autres.

e.g. Lorsque je crois faire ce que je dois, je peux alors m'affirmer.

Variable 3: Réalisation de soi (11 questions)

Cette échelle mesure le degré d'accomplissement des potentialités personnelles telles que perçues à travers la détermination d'objectifs personnels, l'élan au travail, le sens d'aller quelque part, l'intégration des buts personnels, l'auto-direction, l'auto-évaluation et l'actualisation de soi.

e.g. Je suis dévoué à mon travail.

Variable 4: Pouvoir personnel (10 questions)

Cette échelle mesure la perception d'un sentiment de pouvoir personnel à travers les contrôles que l'on s'impose, l'intérêt que l'on porte aux autres, la liberté personnelle, les réactions des autres face à ses opinions et, finalement, l'interdépendance.

e.g. Je n'ai pas peur d'être moi-même.

Variable 5: Perception de l'efficacité personnelle (9 questions)

Cette échelle mesure la perception de l'efficacité d'une personne en rapport avec les objectifs dans son travail, la satisfaction au travail, les défis et accomplissements au travail, l'utilisation de ses compétences et les opportunités de croissance personnelle.

e.g. Mon travail exige la meilleure utilisation de mes compétences et habiletés.

SCHEMA 3

QUESTIONNAIRES COMPLETES PAR SERVICE OU GROUPE

Description du groupe	Premier Questionnaire	Second Questionnaire
Administration	9	8
Acquisition	7	6
Traitement (catalogue)	11	7
Services techniques (Acquisition et traitement)	18	13
Prêt	12	11
Référence	12	13
Services au public (Prêt et référence)	24	24
Total	51	45

ANALYSE DES RESULTATS

Les schémas 4 et 5 révèlent les différences importantes contenues dans les dix variables du questionnaire sur le climat organisationnel. Ces deux schémas nous donnent seulement les différences entre les résultats du premier questionnaire (mi-mai 1976) et ceux du second questionnaire (mi-novembre 1976).

Le groupe "Prêt" a subi une baisse importante durant cette période sur toutes les variables de groupe et sur deux variables personnelles: dévoilement de soi et perception de l'efficacité personnelle. Pour mieux comprendre les résultats obtenus, nous pouvons nous référer aux schémas 1 et 2 qui décrivent le contenu de chacune des variables. Ainsi, pour le groupe "Prêt", les membres ont diminué leur confiance en leurs collègues et leur appartenance au groupe. Les échanges au niveau des idées et des sentiments ont diminué. Le groupe s'est perçu comme n'ayant pas pleinement réalisé ses buts et ses objectifs. La participation et l'interdépendance des membres ont connu une baisse. La perception de la réalisation des objectifs organisationnels a aussi subi une baisse. Finalement, les membres de ce groupe ont perçu leur rendement personnel, leur satisfaction au travail, l'utilisation de leurs compétences et les opportunités de croissance personnelle comme étant inférieurs à ce qu'ils étaient six mois auparavant.

Le groupe "Traitement" a connu une hausse sur les variables suivants: acceptation du groupe, réalisations dans le groupe et perception de l'efficacité organisationnelle. Par contre, ce groupe a subi une baisse au niveau du dévoilement des idées et des sentiments personnels.

Le groupe "Administration" a subi une baisse importante sur les deux variables de perception: perception de l'efficacité organisationnelle (-8.2%) et perception de l'efficacité personnelle (-5.3%). Par contre, ce groupe a connu une amélioration de la variable "échanges dans le groupe" de 3.4%.

Le groupe "Acquisition" se perçoit comme ayant une plus grande efficacité organisationnelle. Par contre, ce même groupe voit son pouvoir personnel diminué de 4%.

Le groupe "Référence" perçoit une baisse, durant cette période de six mois, dans les échanges d'idées et de sentiments de 4%.

SCHEMA 4

DIFFERENCES IMPORTANTES DANS LES VARIABLES DE GROUPE ET LA VARIABLE ORGANISATIONNELLE DURANT LA PERIODE DE SIX MOIS ENTRE LE PREMIER ET LE SECOND QUESTIONNAIRE*

<u>Service/Groupe</u>	<u>Acceptation du groupe</u>	<u>Echanges dans le groupe</u>	<u>Réalisations dans le groupe</u>	<u>Interdépendance</u>	<u>Perception de l'efficacité organisationnelle</u>
Administration		3.4%			-8.2%
Acquisition					4.0%
Traitement	5.3%		8.9%		4.3%
Services techniques	3.4%		4.2%		4.2%
Prêt	-7.2%	-6.7%	-6.0%	-4.5%	-7.1%
Référence		-4.0%			
Services au public	-3.5%	-5.5%	-3.6%		-3.8%

* Les différences inférieures à 3.0% ont été éliminées de ce tableau

SCHEMA 5

DIFFERENCES IMPORTANTES DANS LES VARIABLES PERSONNELLES DURANT LA PERIODE DE SIX MOIS ENTRE LE PREMIER ET LE SECOND QUESTIONNAIRE*

<u>Service/Groupe</u>	<u>Acceptation de soi</u>	<u>Dévoilement de soi</u>	<u>Réalisation de soi</u>	<u>Pouvoir personnel</u>	<u>Perception de l'efficacité personnelle</u>
Administration					-5.3%
Acquisition				-4.0%	
Traitement		-4.7%			
Services techniques				-3.5%	
Prêt		-4.0%			-5.4%
Référence					
Services au public					

* Les différences inférieures à 3.0% ont été éliminées de ce tableau.

En général, les schémas 4 et 5 révèlent que, durant cette période de six mois, les changements pertinents ont été surtout dans les variables de groupe et dans la variable organisationnelle. De fait, il n'y a eu que 5 changements pertinents au niveau des variables personnelles comparativement à 12 au niveau des variables de groupe et de la variable organisationnelle. Tous les changements dans les variables personnelles furent à la baisse. D'autre part, au niveau groupe et au niveau organisation, il y a eu 7 changements à la baisse et 5 à la hausse.

TENTATIVE D'INTERPRETATION DES RESULTATS

Il est excessivement difficile d'interpréter objectivement les résultats obtenus dans les schémas 4 et 5 pour deux raisons notamment: a) la compréhension des termes et concepts employés dans le questionnaire a probablement été supérieure lors du second questionnaire et, b) il existait peut-être au sein des groupes des conditions particulières pendant la semaine ou l'un ou l'autre des questionnaires fut complété, ce qui aurait pour effet de biaiser les résultats dans les deux cas.

Les interprétations fournies sont, en somme, "a posteriori". Cependant, il est quand même important de tenter d'expliquer les différences notoires ou les changements tels que perçus par les employés de la bibliothèque aux niveaux personnel, de groupe et organisationnel durant cette période de six mois. Ces interprétations ne sont valables que pour la période en question. Il ne faudrait pas croire que les changements perçus durant cette période sont permanents. Il est fort possible que les conditions ou les facteurs ayant contribué aux changements soient présentement différents.

Le groupe "Prêt" a éclaté durant cette période. Il y a eu plusieurs changements structurels et organisationnels qui auraient contribué à cet éclatement: rotation du personnel, changement des heures de travail, nominations non-acceptées par le groupe et une plus grande hiérarchisation. Certains incidents de groupe ont eu pour conséquence des effets sur les dévoilements personnels et sur la perception d'une efficacité personnelle.

Le groupe "Traitement" a connu l'automatisation complète de ses activités. Cependant, il y avait eu antérieurement à la distribution du premier questionnaire, une période de préparation et d'entraînement à l'automatisation. Le leadership était fortement axé sur la production, ce qui a eu pour effet une plus grande efficacité organisationnelle bien perçue par les employés. L'automatisation a probablement eu pour effet de rapprocher les membres en tant que groupe. Les résultats démontrent une plus grande perception de l'acceptation du groupe et des réalisations de groupe. Le dévoilement de soi a cependant subi une baisse. Cela est peut-être dû à la peur de dévoiler ses idées et ses sentiments face à l'automatisation...

Le groupe "Administration" a probablement été affecté par le fait que plusieurs questionnaires avaient terminé leur défi à l'Université du Québec à Trois-Rivières: le nouveau local était construit, le déménagement des services de la bibliothèque était terminé, et l'automatisation de plusieurs activités fort avancée. Par conséquent, le défi étant terminé pour plusieurs de ces questionnaires, leur motivation personnelle a diminué. De plus, les résultats démontrent une baisse dans la perception de l'efficacité personnelle et organisationnelle.

Le groupe "Acquisition" a connu un leadership plus fort ayant pour conséquence possible une efficacité organisationnelle accrue. Cependant, ce leadership formel a eu pour effet de diminuer le pouvoir personnel des membres de l'équipe. On pourrait plutôt croire à une plus grande dépendance de certains membres de l'équipe étant donné qu'il y a eu trois nouvelles personnes insérées au groupe durant ces six mois. Ces nouvelles personnes ont certainement vécu le problème d'inclusion dans un nouveau groupe et, possiblement, ont été plus dépendantes du chef de service.

Le groupe "Référence" fut complètement démantelé. Du groupe original comptant une dizaine de membres, cinq petites équipes autonomes furent formées. Comme les membres du groupe étaient éparpillés, les échanges d'idées et de sentiments ont forcément diminué.

La tentative d'interprétation que les auteurs ont faite à partir des résultats obtenus est fonction de leur "perception" des réalités de la bibliothèque. Si d'autres chercheurs avaient tenté cette même recherche sur le même groupe, d'autres interprétations auraient pu apparaître. Ceci est l'une des limites de ce genre de recherche...

TENTATIVE DE COMPARAISON AVEC D'AUTRES TYPES D'ORGANISATIONS

Ce questionnaire, nous l'avons dit précédemment, a été conçu pour les gestionnaires (cadres) de l'industrie. Il avait déjà été utilisé dans quatre industries au Québec. Il est apparu intéressant aux auteurs de comparer les résultats obtenus antérieurement avec ceux de la présente recherche. Pour ce faire, il a fallu isoler les résultats du groupe "Administration" dans la présente étude. Dans le schéma 6, on trouvera une comparaison des résultats obtenus sur les dix variables entre les gestionnaires de bibliothèque, le personnel cadre dans l'industrie et les directeurs/assistant-directeurs de banque.

Le schéma 6 démontre que l'on n'a pu constater d'écart significatif entre un gestionnaire de bibliothèque et les autres types de gestionnaires, du moins en ce qui concerne leur perception des variables personnelles, de groupe et la variable organisationnelle. On serait tenté de conclure qu'il n'y a pas de différence significative entre administrer une bibliothèque, une banque ou une industrie quant à la perception du climat organisationnel...

ETUDE DE DEUX FACTEURS DEMOGRAPHIQUES

Si l'on revient à la recherche sur le personnel de bibliothèque à l'Université du Québec à Trois-Rivières, il nous a semblé intéressant d'approfondir les facteurs âge et scolarité des répondants (N=96). Dans le schéma 7, on retrouvera les résultats de trois groupes d'âge et de quatre groupes de scolarité.

Ce schéma 7 dévoile, après étude, deux "découvertes" importantes pour le gestionnaire de bibliothèque. En premier lieu, il est évident que les moins de 30 ans se perçoivent nettement inférieurs au niveau des dix

variables. Il semblerait, selon notre interprétation, que ces personnes, comparées aux plus de 30 ans, s'acceptent moins en tant que personnes et, par conséquent, s'intègrent moins au groupe et à l'organisation. Avant de conclure et d'utiliser cette constatation dans l'embauche, la formation du personnel ou ailleurs, les auteurs suggèrent d'autres recherches empiriques afin de vérifier la fiabilité de cette "découverte". Si ces recherches concordaient avec nos constatations, nous proposerions aux administrateurs de bibliothèque d'organiser des sessions intensives de croissance personnelle et de formation de l'esprit d'équipe ("team building") spécifiquement pour les moins de 30 ans. (9)

Notre deuxième "découverte" pourrait s'énoncer comme l'hypothèse suivante: "Plus les employés sont scolarisés, plus grandes seront leurs réalisations en groupe, et plus grande sera leur perception de l'efficacité organisationnelle, indépendamment de leurs perceptions personnelles". Cette deuxième "découverte" tend à démontrer qu'il faudrait, pour les personnes les moins scolarisées, accentuer là encore la formation de l'esprit d'équipe.

En bref, nous recommandons aux administrateurs de bibliothèque d'apporter une attention particulière à la croissance personnelle et à la formation de l'esprit d'équipe chez les moins de 30 ans et chez les moins scolarisés, en vue d'obtenir un meilleur climat organisationnel, lequel permettra une plus grande efficacité.

SCHEMA 6

COMPARAISONS DES RESULTATS DU QUESTIONNAIRE SUR LE CLIMAT ORGANISATIONNEL ENTRE LES GESTIONNAIRES DE BIBLIOTHEQUE, LE PERSONNEL CADRE DANS L'INDUSTRIE ET LES DIRECTEURS/ASSISTANT-DIRECTEURS DE BANQUE

	Gestionnaires de bibliothèque (6)		Personnel cadre dans l'industrie	Directeurs et assistant-directeurs de banque (8)
	Questionnaire no. 1	no. 2		
Nombre de questionnaires complétés	9	8	538	13
<u>Variables de groupe et variable organisationnelle</u>				
- Acceptation du groupe	73%	73%	70%	70%
- Echanges dans le groupe	74%	78%	72%	62%
- Réalisations dans le groupe	83%	82%	77%	71%
- Interdépendance	79%	77%	77%	73%
- Perception de l'efficacité organisationnelle	79%	71%	73%	64%
<u>Variables personnelles</u>				
- Acceptation de soi	66%	65%	71%	68%
- Dévoilement de soi	76%	79%	78%	72%
- Réalisation de soi	78%	79%	78%	74%
- Pouvoir personnel	76%	78%	81%	69%
- Perception de l'efficacité personnelle	80%	74%	81%	83%

SCHEMA 7

COMPARAISON DES DIX VARIABLES AVEC LES FACTEURS DEMOGRAPHIQUES AGE ET NIVEAU D'EDUCATION (N=96)

	AGE			EDUCATION			
	Moins de 30 ans	De 30 à 45 ans	46 ans et plus	Secondaire	Cegep	Bacc.	Maîtrise et plus
Nombre de questionnaires par groupe	(44)	(22)	(30)	(36)	(20)	(25)	(15)
<u>VARIABLES DE GROUPE ET VARIABLE ORGANISATIONNELLE</u>							
- Acceptation du groupe	<u>64.1%*</u>	68.9%	71.5%	<u>65.6%</u>	67.4%	66.9%	73.4%
- Echanges dans le groupe	<u>63.7%</u>	70.0%	71.7%	65.8%	<u>65.6%</u>	69.0%	72.1%
- Réalisations dans le groupe	<u>67.9%</u>	77.5%	76.2%	70.8%	<u>69.3%</u>	72.9%	81.3%
- Interdépendance	<u>68.1%</u>	73.1%	71.5%	<u>66.6%</u>	70.6%	72.5%	75.2%
- Perception de l'efficacité organisationnelle	<u>70.3%</u>	75.6%	75.4%	<u>69.9%</u>	71.8%	74.3%	80.4%
<u>VARIABLES PERSONNELLES</u>							
- Acceptation de soi	<u>68.5%</u>	72.3%	69.1%	<u>69.1%</u>	70.6%	70.0%	68.4%
- Dévoilement de soi	<u>71.8%</u>	77.8%	76.3%	74.2%	77.0%	<u>71.1%</u>	78.0%
- Réalisation de soi	<u>75.2%</u>	77.0%	77.9%	<u>73.8%</u>	77.0%	79.2%	77.5%
- Pouvoir personnel	<u>73.9%</u>	79.8%	77.8%	<u>75.3%</u>	79.4%	75.1%	77.9%
- Perception de l'efficacité organisationnelle	<u>69.6%</u>	72.6%	74.2%	<u>69.5%</u>	71.1%	71.5%	78.3%

* Les pourcentages soulignés indiquent la perception la plus BASSE.

CONCLUSION

Tel que démontré par cette étude, nous croyons que l'utilisation de ce genre de questionnaire peut s'avérer un précieux outil entre les mains des administrateurs de bibliothèque qui veulent mesurer la perception du comportement personnel, de groupe et organisationnel à la suite de changements organisationnels majeurs.

Nous apportons cependant deux restrictions à l'application du questionnaire telle que faite. Tout d'abord, il conviendrait d'actualiser les questions en fonction du travail en bibliothèque et, si possible, de réduire le nombre total de questions. De plus, il serait important d'utiliser ce questionnaire dans différentes bibliothèques pour objectiver la tentative d'interprétation que nous avons faite.

En guise de suggestions pour de futures recherches, nous proposons, entre autres:

- 1- de mesurer l'impact de sessions intensives de croissance personnelle ou de formation de l'esprit d'équipe sur la perception du climat organisationnel, en utilisant le questionnaire immédiatement avant et après les sessions;
- 2- de construire un modèle permettant de relier les variables personnelles avec les variables de groupe en y ajoutant d'autres variables telles le leadership, les types de structure, le système d'information;
- 3- d'élaborer des hypothèses permettant de vérifier le comportement de différents groupes au sein d'une bibliothèque (e.g. "plus un groupe a des contacts avec le public, plus ce groupe s'accepte et se réalise en groupe").

Nous croyons, en terminant, que la recherche que nous présentons, complétée par les futures recherches suggérées, permettra d'apporter des éléments de réponse à l'éternelle question: "Un bibliothécaire doit-il avoir un comportement de "rat de bibliothèque?"

NOTES

¹Ce questionnaire est le fruit d'une partie de la recherche entreprise par Robert G. Sheitoyan en vue de l'obtention de son Ph.D. de l'University of Syracuse.

²Voici quelques références dans lesquelles on a puisé des questions, des énoncés ou des concepts. Argyris, C. Personality and Organization. New York: Harper, 1957.
Gibb, Jack R. "Climate for Trust Formation", (in: T-

Group Theory and the Laboratory Method. New York: John Wiley and Sons, 1964.)

- Jourard, S.M. The Transparent Self. Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1964.
Maslow, A. Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 1970.
Maslow, A. The Farther Reaches of Human Nature. New York: The Viking Press, 1971.
Patchen, Martin. Participation, Achievement, and Involvement on the Job. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1970.
Porter, Lyman W. and Lawler, Edward. Managerial Attitudes and Performance. New York: Irwin, 1968.
Shostrom, E.L. Personal Orientation Inventory Manual. San Diego: Educational and Industrial Testing Service, 1974.
Halpin and Croft, D. The Organizational Climate of Schools. Chicago: The University of Chicago Press, 1967.
Ommanney, P. and Fifield, M. The Measurement of Self-Actualization. United States International University, 1973.

³Pour plus de détails, voir: Sheitoyan, Robert G., The TORI Model: an Empirical Assessment of Intra-Organizational Relationships. (Thèse doctorale non-publiée, septembre 1977). TORI est une abréviation représentant les quatre premières lettres des mots "Trust, Openness, Realization, Interdependency".

⁴La formule statistique expliquant la mesure de fiabilité est présentée dans Nunnally, Jum, Psychometric Theory. (New York, McGraw-Hill, 1967), p. 193.

⁵Voir Nie, Norman H. et al., SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). 2^e éd. (New York, McGraw-Hill, 1975).

⁶Les résultats des deux questionnaires pour le groupe "Administration" sont présentés séparément.

⁷Résultats d'après l'étude de la thèse doctorale de Robert G. Sheitoyan. Des quatre industries étudiées, une était dans le secteur minier, une autre dans le secteur des produits chimiques, et les deux dernières dans le secteur de l'alimentation.

⁸D'après une étude non-publiée préparée par Robert G. Sheitoyan et Jacques Charest, "Une analyse des facteurs personnels et organisationnels des membres du personnel de banque", (décembre 1975).

⁹Lire à ce sujet l'article de Beckhard, Richard, "Optimizing Team-Building Efforts", Journal of Contemporary Business (Summer 1972): 23-32.

Note aux auteurs:

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

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

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

Protocole de rédaction:

1. Les textes doivent être soumis sous forme définitive.
2. Les mémoires peuvent être rédigés en français ou en anglais. Ils doivent être soumis dactylographiés à interligne double sur papier 8½ x 11 pouces.
3. Les auteurs sont priés de conserver un double de leur article. Aucun manuscrit ne sera retourné à son auteur.
4. L'auteur indiquera son nom, titre académique et/ou son statut professionnel et son lieu de travail.
5. Notes infrapaginales: les notes doivent être dactylographiées à interligne double, à la fin du texte. La numérotation en sera continue.

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

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

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

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

Note to Contributors:

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

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

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

Style Guidelines:

1. Texts must be submitted in their final form.
2. Manuscripts may be written in English or French. Double-spaced typewritten copies must be submitted on paper 8½ x 11 inches.
3. The author should always retain a second copy for himself. The editorial staff does not undertake to return any manuscript.
4. The author should indicate his full name, his academic and/or professional status and his place of employment.
5. Notes and footnotes (as well as the bibliography) should be typed, double-spaced, at the end of the text. They should also be numbered and listed in the order in which they are cited.

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

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

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

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

BAnQ NUMÉRIQUE

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

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

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

ou par téléphone **1-800-363-9028**

**Bibliothèque
et Archives
nationales**

Québec 