

PER
D-297

DEBAT



REVUE DE L'ASSOCIATION DES DIRECTEURS DE BIBLIOTHÈQUES PUBLIQUES DU QUÉBEC
VOLUME 1 NUMÉRO 1



DOSSIER:
MOTIVATION
ET PRODUCTIVITE

MEILLEURS VŒUX

Octobre-Novembre-Décembre 1985

Canadiana

Nous achetons les sujets suivants:

Canadiana

(aucune exception pour Cantons de l'Est du Québec)

Folklore

(Musique et Danse, textes en français)

Littérature et Bibliographie françaises

d'Afrique Noire, St-Domingue, Haïti
Guadeloupe et Martinique

Histoire et Littérature des Franco-Américains

Cape Cod (Massachusetts) et région ainsi
que les Pilgrims du Mayflower, Arctica
(langue française)

Nous offrons 12 catalogues «**CANADIANA**» chaque
année et acceptons vos desiderata pour tous sujets.
Vous pouvez nous visiter **sur rendez-vous** au:
1420 boulevard Mercure, Drummondville.

Serge Patrick Duhamel
Thérèse Thivierge

We buy the following subjects:

Canadiana

(no exception for Eastern Townships,
Quebec)

Folklore

(Music and Dance, French language)

Literature and Bibliography in French or about French

Black Africa, St-Domingue, Haiti,
Guadeloupe and Martinique

History and Literature re: Franco-Americans

Cape Cod (Mass.) and area plus
Mayflower and the Pilgrims, Arctica
(French language)

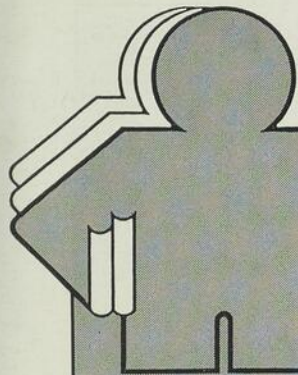
We offer the catalogues «**CANADIANA**» each year and
we search your want lists on any subject.
Visits **on appointment** at the 1420 boulevard Mercure,
Drummondville.

Serge Patrick Duhamel
Thérèse Thivierge



LIBRAIRIE O VIEUX BOUQUINS

C.P. 8 — DRUMMONDVILLE
(QUEBEC), CANADA, J2B 6V6
Tél.: (819) 477-2993



ASSOCIATION
DES DIRECTEURS
DE BIBLIOTHÈQUES
PUBLIQUES
DU QUÉBEC

MEMBRES DU CONSEIL

LOUISE GUILLEMETTE LABORY
GUY DESJARDINS
FLORIAN DUBOIS
RICHARD BOVIN
NICOLE GAGNON
MICHÈLE LAMOUREUX
PIERRE MEUNIER

■
ÉDITRICE FONDATRICE

JOSIANE MOULARY OUERGHI

■
RÉDACTRICE EN CHEF

JOSIANE MOULARY OUERGHI

■
COLLABORATEURS

FLORIAN DUBOIS
SERGE DUHAMEL
NICOLE GAGNON
LOUISE GUILLEMETTE LABORY
GHISLAINE LAUZON MAKENZIE
JOSIANE MOULARY OUERGHI

■
CONCEPTION GRAPHIQUE

STUDIO BOGRAF

■
PHOTOCOMPOSITION

STUDIO BOGRAF

■
IMPRESSION

PAYETTE ET SIMMS INC

■
PUBLICITÉ

PIERRE MEUNIER
(819) 478-4111 poste 281

DEFI est une revue trimestrielle gratuite publiée par l'Association des Directeurs de Bibliothèques publiques du Québec.

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

PHOTO DE LA PAGE COUVERTURE:
Laurentides par Kathleen Weeks

DEFI

S O M M A I R E

VOLUME 1 NUMÉRO 1 DÉCEMBRE 1985

| | |
|---|----|
| MOT DE LA PRÉSIDENTE | 4 |
| CONSEIL D'ADMINISTRATION | 5 |
| L'ASSOCIATION À L'ŒUVRE | 6 |
| Déjà "75" sur "135"! À quand les autres? | |
| Les comités | |
| ÉDITORIAL | 7 |
| Notre défi | |
| LIBRE EXPRESSION | |
| Que faites-vous Madame la bibliothécaire ? | 8 |
| Les livres rares... un luxe ou un placement | 9 |
| DOSSIER | 10 |
| Employés, Motivation et Productivité: | |
| Les maillons d'une même chaîne | |
| QUOI DE NEUF DANS NOS RÉGIONS | 13 |
| Nouvelles du Bas-Saint-Laurent / Gaspésie | |
| Abitibi – Témiscamingue | |
| Triste expérience | |
| COMMUNIQUÉS | 14 |

MOT DE LA PRÉSIDENTE

Chers collègues

Je profite de cette première occasion pour vous remercier d'abord de la confiance que vous m'avez témoignée en m'élisant à la présidence de notre association et je vous promets de faire le maximum pour être à la hauteur de la tâche que vous m'avez confiée.

Ceci dit, l'ADIBIPUQ se porte très bien merci. Après seulement un an d'existence, notre association regroupe déjà plus de 50% du nombre de personnes éligibles grâce au soutien de 75 membres actifs. Cet accroissement du membership vient renforcer notre représentativité mais il faut admettre que ce niveau n'est pas encore suffisant et nous comptons sur votre collaboration pour continuer à recruter de nouveaux membres.

Nous pouvons déjà bénéficier du travail effectué par l'équipe qui nous a précédé au conseil d'administration. En effet, les structures mises en place nous ont grandement facilité la tâche et depuis cet été, nous disposons d'une papeterie complète et bien identifiée graphiquement à l'association.

Depuis l'assemblée générale d'avril dernier, le conseil d'administration s'est réuni à deux reprises. Nous comptons accroître la fréquence de ces réunions dès cet automne avec pour objectif, une réunion par mois.

J'ai eu personnellement le plaisir de représenter l'ADIBIPUQ lors de la conférence de presse organisée par la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec dans le cadre de son congrès de mai 1985. Cette conférence de presse qui avait pour thème "Le manque de ressources humaines dans les bibliothèques publiques et scolaires", a réussi à attirer un certain nombre de journalistes de la presse écrite et télévisée. C'est une expérience que nous comptons renouveler le plus tôt possible.

En réaction à la disparition du programme de subvention à la création de bibliothèques publiques, nous avons écrit au ministre qui dans sa réponse, s'est engagé à transférer les montants prévus à cette fin dans le budget de subvention au fonctionnement des bibliothèques déjà existantes.

Le comité composé d'Yvon-André Lacroix, de Claire Côté et de Philippe Sauvageau qui, lors de notre réunion générale annuelle, s'est engagé à préparer un rapport complet sur la situation des bibliothèques publiques québécoises, devrait remettre son document d'ici la fin de la présente année. Nous attendons beaucoup de ce document qui devrait être à la base d'une concertation que nous croyons essentielle, cinq ans après le plan Vaugeois.

Et puisque nous parlons de concertation, nous avons mis sur

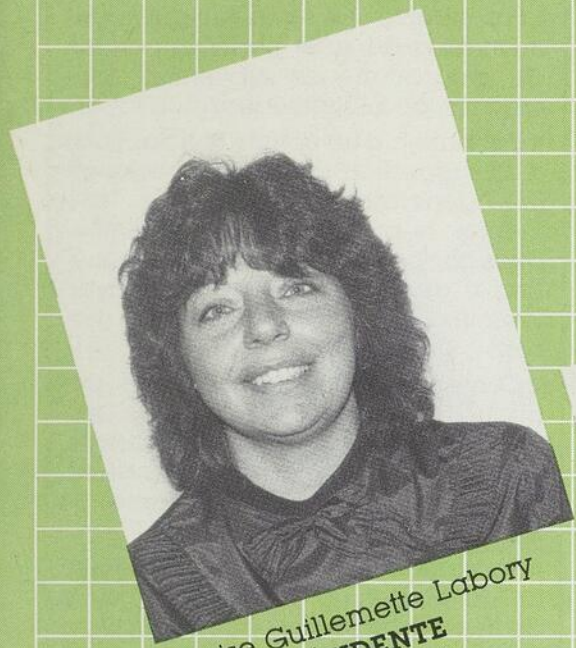
un comité dont le mandat est d'étudier la faisabilité d'un symposium québécois sur l'avenir des bibliothèques publiques. Comme vous pouvez vous l'imaginer, il s'agit là d'un projet d'envergure nécessitant une préparation précise et rigoureuse devant obligatoirement se solder par un succès. Les retombées d'une telle activité, qu'elles soient positives ou négatives, sont toujours importantes et nous ne pouvons nous permettre d'échouer. C'est pourquoi nous préférons, avant de «foncer» tête baissée dans ce projet, en étudier toutes les implications. Vous en aurez certainement des nouvelles dans le prochain numéro de **Défi**.

D'ici là, tous les membres du conseil se joignent à moi pour vous assurer de leur entière collaboration et vous invitent à ne pas hésiter à communiquer avec nous pour toute suggestion, information et demande d'aide.

Louise Guillemette-Labory
présidente



CONSEIL D'ADMINISTRATION



Louise Guillemette Labory
PRÉSIDENTE



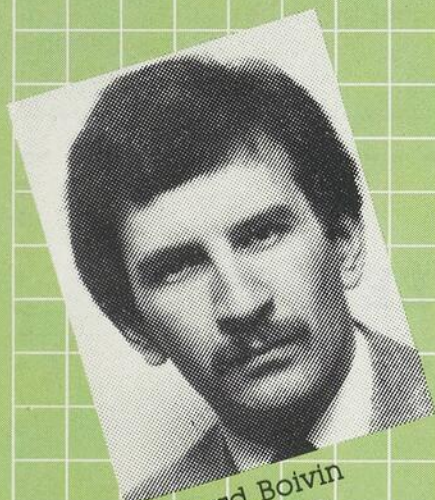
Nicole Gagnon
DIRECTRICE



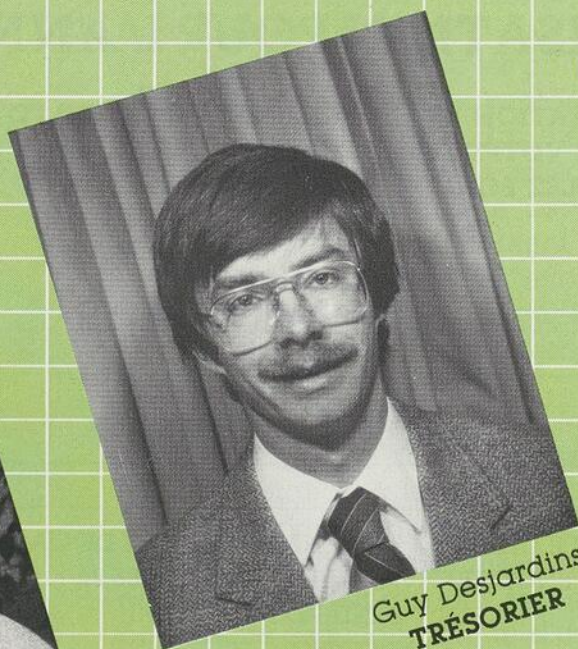
Pierre Meunier
DIRECTEUR



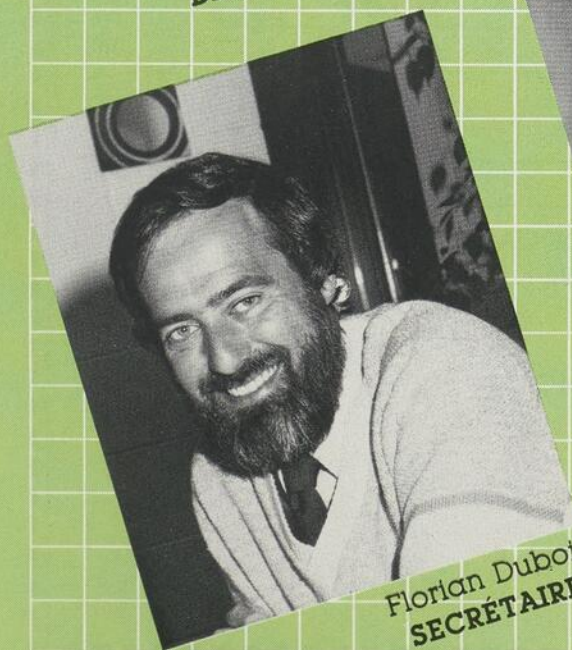
Michèle Lamoureux
DIRECTRICE



Richard Boivin
DIRECTEUR



Guy Desjardins
TRÉSORIER



Florian Dubois
SECRÉTAIRE

MEMBRES DU CONSEIL

Louise Guillemette Labory
PRÉSIDENTE

—

Guy Desjardins
TRÉSORIER

—

Florian Dubois
SECRÉTAIRE

—

Richard Boivin
DIRECTEUR

—

Nicole Gagnon
DIRECTRICE

—

Michèle Lamoureux
DIRECTRICE

—

Pierre Meunier
DIRECTEUR

L'ASSOCIATION À L'ŒUVRE

DÉJÀ "75" SUR "135" ! À QUAND LES AUTRES ?

Amos - Anjou - Aylmer - BCP Côte-Nord - BCP Mauricie - BCP Outaouais
BCP Québec - BCP Région Sud de Montréal - Beauport - Belœil - Blainville
Boucherville - Brossard - Candiac - Chicoutimi - Coaticook - Côte Saint-
Luc - Cowansville - Dorion-Vaudreuil - Dorval - Drummondville - Gatineau
Grand-Mère - Greenfield Park - Hull - Institut Nazareth et Louis Braille
Jonquière - Kirkland - La Baie - Lasalle - Laval - Legardeur - Lévis
Longueuil - Mascouche - Matane - Mercier - Mirabel - Mistassini
Mont-Laurier - Mont-Royal - Montréal-Nord - Pierrefonds/Dollard des
Ormeaux - Pointe-Claire - Québec (Institut canadien) - Repentigny
Rivière-du-Loup - Roberval - Rosemère - Roxboro - Sainte-Agathe-
des-Monts - Saint-Basile-le-Grand - Saint-Bruno-de-Montarville - Saint-
Eustache - Saint-Hubert - Saint-Hyacinthe - Saint-Jean-sur-Richelieu
Saint-Jérôme - Saint-Jovite - Saint-Lambert - Saint-Laurent Saint-Luc
Saint-Raphaël-de-L'île-Bizarre - Sainte-Foy - Sainte-Julie Sainte-Thérèse
Salaberry-de-Valleyfield - Sept-Îles - Sherbrooke - Sillery - Sorel - Terre-
bonne - La Tuque - Val d'Or - Westmount

Les Comités

- Échange de correspondance entre la présidente et le Ministre des Affaires culturelles au sujet de la disparition du programme de subvention à la création de bibliothèques publiques.
- Formation d'un comité spécial, suite à la suggestion faite lors de l'assemblée générale: Comité Lacroix. Trois thèmes: le profil actuel des bibliothèques publiques, la comparaison Québec - Canada, quelques perspectives. Première réunion tenue en mai dernier.
- Commission des bibliothèques publiques: appui du CA à Huguette Deschênes, présidente de la Commission, pour le maintien de la Commission. Rencontre prévue le 15 octobre: la Présidente et le Ministre.
- Formation d'un nouveau comité: celui du Marketing. Nombreux projets de la présidente ainsi que de Richard Boivin.
- Nomination d'un représentant de notre association au comité de liaison Centrale des bibliothèques et bibliothèques publiques.

Florian Dubois
secrétaire



AVIS DE COTISATION POUR L'ANNÉE 1986

VOTRE COTISATION EST FONCTION DU BUDGET TOTAL
DE VOTRE BIBLIOTHÈQUE EN 1986.
VEUILLEZ POINTER LA CASE PERTINENTE:

| | | | | | | |
|---|---------|----|------------|---|-----------|--------------------------|
| » | 1 | à | 50,000 \$ | = | 25,00 \$ | <input type="checkbox"/> |
| » | 50,001 | à | 100,000 \$ | = | 50,00 \$ | <input type="checkbox"/> |
| » | 100,001 | à | 200,000 \$ | = | 60,00 \$ | <input type="checkbox"/> |
| » | 200,001 | à | 500,000 \$ | = | 90,00 \$ | <input type="checkbox"/> |
| » | 500,001 | et | + | = | 120,00 \$ | <input type="checkbox"/> |

VEUILLEZ FAIRE LE CHÈQUE OU MANDAT AU NOM DE L'ADIBIPUQ,
ET L'ENVOYER AVANT LE 31 MARS 1986 À:
GUY DESJARDINS

ADIBIPUQ

145, RUE GEORGES, SOREL (QUÉBEC) J3P 1C7

NOM DU (DE LA) DIRECTEUR(TRICE)

NOM DE LA BIBLIOTHÈQUE



NOTRE DÉFI



C'est pour répondre aux besoins et aux attentes de nos membres que, malgré sa création récente, l'Association des directeurs de bibliothèques publiques du Québec publie une nouvelle revue.

Pourquoi une telle publication pourraient se demander quelques uns? La question est triplement pertinente si on évoque la prolifération des revues, les limites des ressources de l'association et surtout les exigences d'une telle initiative.

Mais toute association crédible ne doit-elle pas garder un contact constant avec ses membres, les informer de tout ce qui se passe et aussi contribuer à améliorer leur compétence professionnelle? Si non, quelle serait sa raison d'être? Il est difficile de ne pas adhérer à ces objectifs primordiaux. Comment les réaliser si non par le recours à un véhicule de communication. Cette revue servira donc de médium d'information, de formation et de liaison. Cette présentation sera inachevée si on ne glisse pas un mot sur l'orientation de la publication. En d'autres termes, il faut expliquer en quoi le fond de cette nouvelle revue diffère-t-il des autres parutions liées au monde des bibliothèques?

Comme les premiers destinataires de cette revue sont des cadres gestionnaires pris quotidiennement avec des problèmes d'administration, de coordination et de planification, il est donc normal que le contenu soit axé essentiellement mais non exclusivement sur des sujets reliés à la gestion des bibliothèques. Pour ce faire, la rédaction publiera des entrevues exclusives, des reportages, et des dossiers touchant à cet aspect. Elle rendra compte également des décisions et des projets du conseil et fera connaître les principales activités des bibliothèques publiques dans les diverses régions du Québec.

Quant au titre **DÉFI**, il a été retenu non seulement pour qualifier le caractère ambitieux de cette initiative, mais également pour témoigner des défis auxquels le personnel de direction des bibliothèques publiques doit continuellement faire face.

DÉFI vient soutenir les efforts entrepris par les directrices et les directeurs de bibliothèques publiques pour qu'ils continuent à développer, améliorer, innover, moderniser, faire connaître et mieux gérer ces institutions.

Notre publication est née. Vous avez en main la première livraison. Nous espérons qu'elle saura déclencher en vous un plus grand intérêt et une incitation à la participation, car elle ne peut survivre sans la collaboration, l'appui et la critique constructive de tous ses lecteurs.

La rédaction, quant à elle, s'appliquera à préparer et à offrir, compte tenu des moyens mis à sa disposition, une revue soignée à périodicité régulière, digne d'une association de cadres.

Professionnellement Vôtre.

Josiane Moulary Ouerghi
rédactrice en chef

LIBRE EXPRESSION

Ghislaine Lauzon Makenzie

QUE FAÎTES-VOUS MADAME LA BIBLIOTHÉCAIRE?

Le rôle de la responsable de l'animation consiste à élaborer des programmes d'activités culturelles dans le but d'une part, de promouvoir les documents et les services de la bibliothèque et d'autre part, de répondre aux besoins des usagers et... des non usagers!

Pour ce faire, elle planifie annuellement un programme d'activités, tout en respectant les ressources financières allouées. Simultanément, elle contacte des personnes-ressources, afin de connaître leurs disponibilités et leurs exigences. Elle prépare le calendrier des activités pour adultes et enfants. Les sujets sont variés, il y en a pour tous les goûts, toutes les passions et tous les intérêts (cuisine, musique, littérature, éducation, horticulture, théâtre, peinture...)

En animation, il est essentiel de diffuser la programmation, d'informer le personnel et de préparer les affiches et signets annonçant chaque activité. La publicité joue un rôle très important et c'est pourquoi il faut rédiger des communiqués pour les journaux locaux, la radio et la télévision communautaire et évidemment fabriquer des affiches pour la bibliothèque et les autres organismes œuvrant au sein de la communauté (Hôtel de Ville, CLSC, Librairies, Aréna, Centre Civique, Presbytères, Écoles primaires et secondaires, Garderies, Commerces, Banques, Caisses populaires, Bureau de poste...) Comme on tente de rejoindre la population en général et les résidents en particulier, un signet décrivant la rencontre est remis à l'utilisateur qui se présente au comptoir du prêt la semaine précédent l'activité. Une exposition (de livres, revues, documents éphémères, publications officielles, disques, et une bibliographie) traitant du sujet est montée minutieusement. De plus, à l'entrée de la bibliothèque, un montage approprié annonce l'événement.

En général, à Saint-Eustache les activités d'animation ont lieu le mardi soir à 19h30 pour les adultes et le samedi à 13h30 pour les enfants. Ces dates semblent convenir aux clientèles visées.

Comme on ne dispose pas d'un local réservé à l'animation, les activités se dé-

roulent dans la section des adultes ou dans la section des enfants selon la clientèle concernée. Il faut donc disposer des équipements requis. Le jour de la présentation, on distribue aux participants un questionnaire d'évaluation de l'activité afin de connaître leur opinion, leurs besoins et tenter d'y répondre.

En somme, être responsable de l'animation est un rôle très stimulant. Je remercie Madame Monique Khouzam de m'avoir confié ce rôle et Madame Ghislaine Bélanger (qui m'a précédée) car elle a très bien structuré la tâche du bibliothécaire responsable de l'animation. Je remercie également l'équipe formidable des employées de la bibliothèque car, si je suis en mesure de bien accomplir mon travail, ce n'est que grâce à sa très grande collaboration.

Ne serait-il pas important que dans toutes les bibliothèques, ce rôle d'animation soit confié à des bibliothécaires? Ne sommes-nous pas véritablement en mesure d'attirer la clientèle pour la renseigner tout en lui offrant le compagnon idéal pour parfaire continuellement sa formation: le livre! ■



DOSSIER

Josiane Moulary Ouerghi



EMPLOYÉS, MOTIVATION ET PRODUCTIVITÉ

LES MAILLONS D'UNE MÊME CHAÎNE

Les changements survenus les dernières années dans la conjoncture économique ont incité les organisations des secteurs privés et publics à améliorer leur efficacité et accroître leur performance. Ce mouvement entrepris sous la bannière de l'amélioration de la productivité consiste à offrir une plus grande quantité et une meilleure qualité de services à la clientèle, en utilisant les ressources disponibles. En d'autres termes offrir plus et mieux, sans une augmentation importante des coûts.

LE PERSONNEL: UN GRAND ALLIÉ

Toutefois, de plus en plus de gestionnaires s'aperçoivent que ce défi ne peut être relevé sans un personnel compétent et motivé. On se rend donc compte de l'étroite relation qui existe entre la gestion des ressources humaines et la productivité des organisations. En effet, les ressources humaines sont les éléments les plus importants du fonctionnement de toute entreprise. Elles représentent un facteur déterminant de la productivité, du fait que ce sont elles qui utilisent toutes les autres ressources financières et matérielles. Gérer une organisation ne consiste pas uniquement à donner des ordres. Il s'agit de planifier, motiver, écouter, former, responsabiliser, faire confiance et contrôler les résultats.

Dans le secteur des bibliothèques publiques, les gestionnaires se sont plus préoccupés des améliorations matérielles que des employés. Comme les innovations techniques ont été introduites ou sont sur le point d'être implantées, il est temps de se soucier du personnel pour continuer à améliorer la qualité des services, attirer de nouvelles clien-

tèles, augmenter le rendement et consolider la crédibilité. De nos jours, les meilleures stratégies ne mènent pas loin si on n'implique pas les employés et on ne s'assure pas de leur appui et de leur collaboration.

LES STIMULANTS

Il convient donc de trouver les moyens adéquats afin de mobiliser les employés vers les orientations et les objectifs établis. Ainsi, directeurs et directrices de bibliothèques doivent créer des conditions favorables susceptibles d'augmenter la motivation et d'influencer le rendement. Il a été prouvé que le climat et les conditions de travail font la différence entre une organisation à faible rendement et une organisation à haute performance. Comment stimuler la motivation et tendre vers un haut niveau? Motiver les employés est pour tout gestionnaire une tâche difficile. En effet, il ne s'agit pas de créer de fortes pressions qui s'avèrent souvent néfastes, mais de faire naître chez chaque employé un sens de la responsabilité. Il n'est pas question ici de reprendre les théories de la motivation élaborées par

Maslow, Herzberg et d'autres. Il s'agit seulement de mettre en évidence un certain nombre d'actions concrètes qui pourraient être appliquées aux bibliothèques publiques. Ces actions qui ont déjà été mises en pratique avec beaucoup de succès dans d'autres entreprises peuvent se regrouper sous quatre catégories; le cadre de travail, la réorganisation du travail, la communication et la formation.

LE CADRE DE TRAVAIL

Sans s'attarder sur ce point, car il a été abordé abondamment depuis plusieurs années, il est bon de rappeler l'importance qu'a un lieu de travail agréable pour les employés. Aussi fournir un bon cadre de travail est-il un investissement rentable pour toute organisation y compris les bibliothèques. En effet, un milieu peu éclairé, bruyant, mal aéré, trop chaud ou trop froid réduit de façon considérable la concentration, irrite les employés et par conséquent affecte l'efficacité. On doit donc constamment se soucier du confort des employés et accorder une attention aux conditions physiques des lieux de travail.

LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL

Par une réorganisation du travail, on modifie les structures existantes, on améliore les modes de fonctionnement et on rationalise l'utilisation des ressources. L'évolution des comportements et plus particulièrement la conception du travail ont sensiblement modifié les rapports entre les dirigeants et leur subordonnés. Il faut désormais animer, motiver plutôt que commander d'une façon autoritaire. La qualité de relation entre ceux qui donnent les ordres et ceux qui doivent les exécuter est essentielle. La direction de la bibliothèque doit être le plus possible visible. Elle doit aussi tendre vers une décentralisation graduelle des responsabilités permettant aux gestionnaires des différents services d'avoir un rôle accru dans la préparation du budget, l'élaboration et l'application de politique et des méthodes de travail. Le fait d'impliquer les employés dans les décisions, de leur donner plus d'initiative et plus de responsabilité renforce leur appartenance au groupe et stimule leur motivation.

Trop souvent les employés et la direction constituent deux groupes trop distincts alors qu'en fait ils sont confrontés aux mêmes situations et poursuivent les mêmes objectifs. En réalité il y a bien plus d'occasions de faire équipe qu'on ne l'admet généralement. Mais c'est que les cadres ont peur que leur pouvoir soit amoindri. Or toute collaboration entre direction et employés n'élimine pas pour autant le devoir de chacun. Au contraire, une plus grande collaboration dans les bibliothèques ne peut que contribuer à améliorer les conditions de travail et à créer un milieu propice au développement. Un autre élément important de la réorganisation du travail concerne les tâches des employés. Il s'agit de les définir clairement, laisser une latitude mais contrôler les résultats.

L'évaluation permet d'identifier les lacunes, certains correctifs ainsi que les changements qui s'imposent. Il pourrait s'agir d'un «décloisonnement» des tâches, d'une nouvelle répartition selon les compétences reconnues, ou encore dans certains cas, de l'établissement d'une rotation des emplois. Le plus souvent il faut enrichir ou élargir sa tâche pour qu'un employé utilise tout son potentiel. Enfin, sans s'étendre sur le sujet qui a été abondamment abordé au cours de ces dernières années, un ho-

naire de travail flexible représente un des principaux facteurs de motivation des employés tout en contribuant à réduire d'une façon considérable le taux d'absentéisme. Mais toute réorganisation, une fois effectuée, ne signifie pas la création d'une structure statique. À chaque fois que la situation l'exige, il faut «rectifier le tir» et s'adapter aux nouveaux besoins des clients, de l'organisation et des employés de la bibliothèque.

LA COMMUNICATION

Motivation et productivité feront défaut s'il n'existe pas aussi dans la bibliothèque une bonne communication entre tous les intervenants. L'écoute, le dialogue, se sont avérés des moyens efficaces pour stimuler les employés. Une condition toutefois, cette communication doit être ouverte, franche, et dans les deux sens. Elle permet ainsi à l'employé de savoir ce que l'on attend de lui et de connaître comment son travail contribue à la réalisation des objectifs visés par la bibliothèque. De plus en plus, les employés désirent être informés, voire consultés, non pas pour toutes les décisions, mais au moins pour les orientations majeures. En outre, le fait d'avoir été consulté permet à tout employé de mieux accepter les implications de ces décisions. Il convient aussi d'éviter que les employés apprennent par les journaux, des informations concernant leur bibliothèque. Ils se sentiraient exclus du groupe et par conséquent adopteraient des comportements négatifs. Par surcroît, un manque d'information, et une information insuffisante ou tardive, conduisent inévitablement à des interprétations et à des rumeurs néfastes pour l'organisation. Il est donc primordial d'établir une bonne communication, avant que les conflits ne surgissent. Si ceux-ci éclatent il ne faut pas tarder à les régler afin d'éviter l'aggravation de la situation. Plus vite, on la corrige, meilleures seront les relations dans la bibliothèques. Les dirigeants doivent donc de leur côté être à l'écoute de leurs employés et régler ainsi les problèmes au fur et à mesure qu'ils se présentent. La disponibilité d'écouter permet par la même occasion de mieux connaître les conditions d'opération et le climat de travail dans les bibliothèques. Une attention particulière doit être portée aux suggestions des employés. Toutefois l'art d'écouter et la transmission des informations ne suffisent pas pour instaurer de bonnes

relations. A cela il faut ajouter de bons canaux de communication, des réunions d'échanges sur une base régulière, ainsi que le bon vouloir de s'intéresser aux tâches, aux réalisations et aux préoccupations des employés. Tout personnel a besoin de se sentir apprécié, louangé, encouragé et conseillé.

LA FORMATION

La formation et le perfectionnement des employés constituent des facteurs essentiels de la motivation, de la productivité et du développement. En effet, ils permettent aux employés d'accroître leur compétence professionnelle, de mieux agir et par conséquent de progresser dans l'organisation. En général, les employés veulent connaître davantage et développer leur capacité. De plus, formation et perfectionnement sont devenus nécessaires dans toute organisation pour faire face aux nombreuses évolutions. Ainsi les programmes de formation doivent être prévus d'avance et intégrés à la gestion des ressources humaines, au lieu d'être isolés, comme c'est souvent le cas. Il faut éviter de faire appel à la formation ou au perfectionnement lorsqu'un besoin urgent se fait sentir. Il convient plutôt d'évaluer, sur une base permanente, le potentiel des employés en vue de définir les besoins, et de préparer des programmes adaptés dans les domaines technologiques, organisationnels ou comportementaux.

LE MOT DE LA FIN

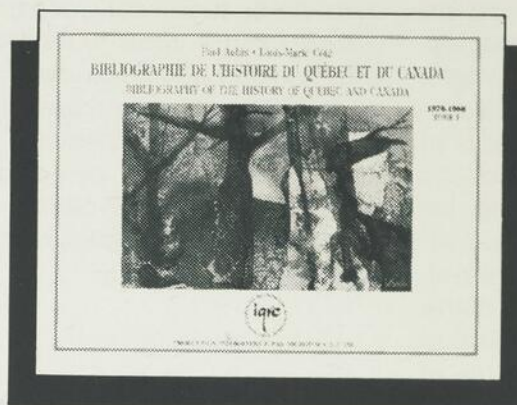
Toutefois, ces actions et techniques de motivation et d'incitation à la productivité ne peuvent transformer radicalement les employés. Il faut être conscient qu'ils sont efficaces pendant un certain temps. Mais une fois que les employés s'y habituent ils perdent leur vigueur incitative. Néanmoins, ils constituent des moyens positifs et efficaces en vue de rendre le travail plus stimulant et plus satisfaisant pour les employés et conséquemment plus productif pour la direction.

L'important est d'être attentif à tout changement et d'ajuster ces méthodes en fonction des besoins. Établir un climat de collaboration et de confiance dans lequel tous les efforts sont canalisés vers la réalisation des mêmes objectifs, voilà ce que devrait rechercher et réussir tout gestionnaire et toute direction. N'est-ce pas un DÉFI de taille? ■

P • U • B • L • I • C • A • T • I • O • N

Paul Aubin et Louis-Marie Côté

**BIBLIOGRAPHIE DE L'HISTOIRE
DU QUÉBEC ET DU CANADA**
**BIBLIOGRAPHY OF THE HISTORY
OF QUEBEC AND CANADA**
1976-1980



- 1 316 pages/2 volumes
- Index en français et en anglais
- Guide d'utilisation
- Liste des périodiques dépouillés

ISBN 2-89224-055-7
60,00 \$

Ce recueil bibliographique constitue un outil de premier plan pour l'enseignement et la recherche en histoire du Québec et du Canada.

Plus de 20 000 titres ont été répertoriés, couvrant la période de 1976 à 1980. Un classement systématique par périodes, par régions et par thèmes, un classement analytique à l'aide de mots-clés, et un classement des auteurs par ordre alphabétique, permettent à l'utilisateur de s'y retrouver rapidement.

Le présent ouvrage fait suite à la *Bibliographie de l'histoire du Québec et du Canada, 1966-1975* dont il adopte le plan. Ce premier ouvrage a fait l'objet de nombreux comptes rendus dans les revues

spécialisées; parmi plusieurs, nous retenons les commentaires suivants:

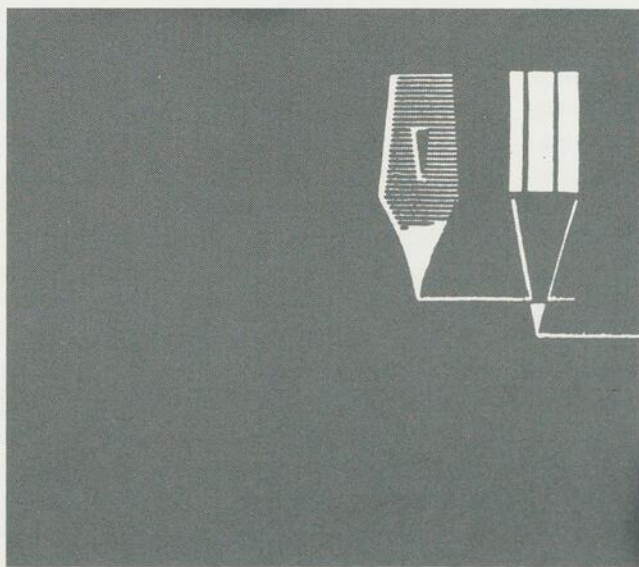
«La publication de cette bibliographie sera certainement marquante au tableau des instruments de recherche en histoire nationale.» Gaétan Drolet/Gilles Galichan, *Document et bibliothèque*, juillet-septembre 1982.

«Cette bibliographie [...] me paraît être, à maints égards, la plus importante jamais publiée au Canada français.» André Vachon, de la société Royale du Canada, *Revue d'histoire de l'Amérique française*, hiver 1985.

Ces ouvrages sont disponibles dans toutes les librairies ou à:



Institut québécois de recherche sur la culture
93, rue Saint-Pierre
Québec (Québec)
G1K 4A3
tél.: (418) 643-4695



PLACE CHAMBLY, CHAMBLY, QUÉBEC J3L 2Y7

LIBRAIRIE

LARICO

QUOI DE NEUF DANS NOS RÉGIONS

NOUVELLES DU BAS-SAINT-LAURENT / GASPÉSIE

La vaste région du Bas-Saint-Laurent / Gaspésie compte 5 bibliothèques municipales autonomes: Rivière-du-Loup, Trois-Pistoles, Rimouski, Matane et Amqui et 2 bibliothèques centrales de prêt (Bibliothèque des Portages et Gaspésie / Îles de la Madeleine).

La situation des bibliothèques municipales autonomes de la région évolue considérablement depuis quelques années. Les bibliothèques municipales de Rivière-du-Loup et d'Amqui logent maintenant dans des locaux fort adéquats, et la Ville de Rimouski a présentement un projet de rénovation à l'étude. De plus, une nouvelle bibliothèque verra bientôt le jour à Mont-Joli. Cependant, des efforts importants restent à faire particulièrement au niveau des ressources humaines. En effet, seules les villes de Rivière-du-Loup et Mont-Joli ont à leur emploi un bibliothécaire professionnel; une bibliothèque n'a aucun employé à temps plein et un autre n'en a qu'un.

Le Comité du livre du Conseil de la culture était formé en 84 / 85 de 3 représentants des bibliothèques publiques, les 2 B.C.P. et Rivière-du-Loup. Avec l'agent culturel de la direction régionale du M.A.C. attaché aux bibliothèques et la permanente du Conseil, responsable du Comité du livre, ces personnes ont entrepris de favoriser la rencontre des responsables de bibliothèques.

Les directeurs des bibliothèques municipales autonomes se sont maintenant rencontrés à deux reprises. Au cours de ces rencontres, chaque responsable a brossé un tableau complet de la situation de sa bibliothèque, et deux personnes ont été désignées pour travailler à l'élaboration d'un projet commun de campagne de promotion régionale des bibliothèques. Les responsables ont exprimé le désir de se rencontrer de nouveau et de mettre en commun les informations et les ressources particulièrement en ce qui concerne l'animation et la promotion de la lecture et des bibliothèques. Une rencontre est prévue bientôt afin de discuter de la mise sur pied d'un regroupement régional.

Nicole Gagnon
bibliothécaire prof.

Bibliothèque municipale de Rivière-du-Loup

ABITIBI- TÉMISCAMINGUE

Les bibliothèques publiques de la région se sont associées pour former le Regroupement des bibliothèques publiques de l'Abitibi-Témiscamingue, qui comprend les villes d'Amos, La Sarre, Malartic, Rouyn-Noranda, Val d'Or et le réseau de Biblio Abitibi-Témiscamingue.

Comme première réalisation, les directeurs des bibliothèques ont récemment mis sur pied un plan de sélection et d'achat regroupés d'ouvrages jeu-

nesse. Ils ont de plus amorcé une étude relative à l'automatisation de certains services des bibliothèques en région.

L'adresse du Regroupement est la suivante: 201 avenue Dallaire, Rouyn (Québec) J9X 4T5

• M. Jean-Paul Lessard, de la bibliothèque de Rouyn-Noranda, actuellement libraire, est très heureux depuis que sa librairie du centre commercial de Rouyn-Noranda a reçu son accréditation du MAC.

• Luc Signolin, auparavant agent culturel à la BCP de l'Abitibi-Témiscamingue, a succédé à Jean-Paul Lessard à la direction de la bibliothèque. ■

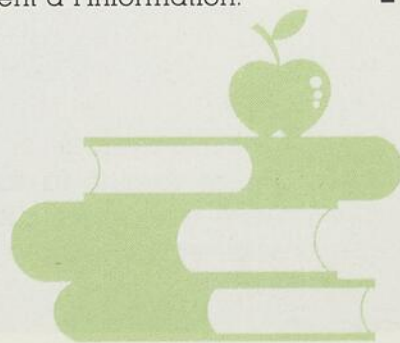
TRISTE EXPÉRIENCE

Depuis le 3 juin 1985, la Bibliothèque municipale de Saint-Jérôme figure sur la triste liste des centres de documentation qui ont subi des dégâts par sinistre. En effet toute sa collection a été endommagée par un incendie d'origine criminelle. Près de 5 000 volumes ont été complètement détruits alors que 37 163 volumes ont dû être congelés dans les heures qui suivirent la tragédie. La Bibliothèque est de ce fait fermée aux usagers. (Malheureusement la rénovation de la bâtisse qui doit abriter la Bibliothèque n'est pas encore commencée). Le personnel travaille actuellement dans des locaux de fortune à rebâtir la collection. Un nouveau déménagement et un aménagement temporaire est prévu pour le début septembre 1985. Les volumes asséchés et désodorisés nous seront alors retournés, 10 000 à la fois, par intervalle de 3 semaines.

Nous espérons pouvoir préparer rapidement 15 000 volumes, grâce à l'informatisation des services techniques, et ainsi pouvoir offrir à nouveau le service aux usagers avant la fin de novembre 1985.

Un sinistre est une triste réalité à laquelle, il me semble, très peu de gens au Québec, sont en mesure de faire face efficacement.

Il faut espérer que les spécialistes de la documentation seront de plus en plus préoccupés par les octrois et les programmes en cas d'urgence, non seulement dans une option de conservation, mais surtout dans une visée d'accès permanent à l'information. ■



COMMUNIQUÉS



NOMINATION

Au mois de juin 1985, Mme Monique Khouzam, M.Bibl. a été nommée directrice du "Service de la culture" pour la Ville de Saint-Eustache. Ce nouveau service est le résultat de la fusion du service socio-culturel et du service de la bibliothèque municipale.

23 September 1985

EARTHQUAKE IN MEXICO: Appeal for help

To the members of IFLA
The catastrophe which struck Mexico last week must — without doubt — have hit also libraries and librarians badly. The profession in Mexico had already a hard time in coping with high inflation. Insufficient tools and manpower hampered the service to the users, notwithstanding the dedication of our colleagues. This rather dismal picture has now been turned into a real disaster.

As Secretary General of IFLA I make a strong personal appeal to translate your feelings of sympathy into concrete financial support. IFLA is looking forward to receive your contributions by cheque or by a payment into IFLA's

bank account (see letter heading). Please state clearly with your transfer «SOS: Mexico».

The money will be put at the disposal of the Mexican Library Association or — in consultation with the Mexican LA — be earmarked by IFLA for special actions for the support of Mexican libraries and librarianship. A detailed account of the receipts will be given in IFLA Journal 1986 no. 1.

LET US NOT TALK BUT ACT !

With great trust in your solidarity
Margreet Wijnstroom,
Secretary General IFLA

Ministère des Affaires civiques
et culturelles
Ministry of Citizenship and Culture

NEW TELECOMMUNICATIONS PILOT PROJECT IN HAMILTON

The Honourable Lily Munro, Minister of Citizenship and Culture, today officially unveiled a library telecommunications pilot project that will lead to a province-wide, fully automated telecommunications network in Ontario Public Libraries.

"This system will eventually allow all Ontario Public Libraries to share each other's resources. That will be a giant step forward in making this province's public library system universally accessible to all our citizens," Dr. Munro said.

The minister was on hand at the official dedication of the system at the Ontario Library Service's Escarpment Region offices in Hamilton. The \$300,000 pilot project will be tested in 26 libraries from Peel to Niagara and a report on the findings is expected by the end of March 1986.

"It is appropriate that we officially dedicate this system during this — Ontario's first Public Library Week," Dr. Munro said. "What better way to celebrate than with the opening of a project that will merge modern technology and library service to aid in improving our information delivery to the public?"

The pilot project is part of a \$1.3 million allocation from the ministry to extend the system across the province if the initial findings are successful.

The telecommunications network will upgrade the means of communications among libraries with modern high technology. Libraries will be able to access one another's listings and exchange volumes more quickly and efficiently.

"This information network was identified during a public library review as one of the most important initiatives the province could take to further improve our library systems," the minister said. "It will have important long-term benefits for all library users and will improve what is already one of the finest and most extensive library systems in the world."

Two Ontario high tech industries — Utlas, Inc. and CNCP — have been chosen to provide the computer systems and the electronic messaging.

Media contact:
Dan Remington, Communications and Marketing Branch, (416) 965-0615

Champigny

libraire

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

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

COMMUNIQUÉS

BACKGROUND INFORMATION

■ \$1.3 million was allocated in December, 1983 for the purpose of creating a telecommunications system which would facilitate resource sharing among public libraries in Ontario. Of this amount, an initial allocation of \$300,000 was approved to undertake a pilot project in the OLS-Escarpment area.

■ Extensive planning for the project has occurred over the past year, including:

- A review of existing library systems
- A costing study
- Detailed development of requirements
- An RFP and subsequent vendor evaluation

■ Utlas, Inc., a Canadian company which provides computer services to libraries, was chosen as the vendor for book interloans. Utlas maintains a very large database which contains the holdings of many Canadian libraries. It also provides functionality related to the interloan of books.

■ CNCP was chosen as the vendor for the electronic messaging related to the loan of 16mm films.

■ The pilot project is using an IBM-PC as the workstation. This will allow libraries to use the workstation for other functions when it is not in use for interlibrary loan functions.

■ Training for the staff of 26 libraries began in July and will be complete by September 16.

■ The pilot project will be evaluated in January / February 1986.

■ If successful, the project will be extended around the province in a

phased approach through 1986 and 1987.

■ Benefits to library patrons include:

- Access to the collections of most major Canadian libraries
- Faster service

■ Benefits to the local libraries include:

- Reduced labour cost for interlibrary loan
- Experience in using advanced technology
- Improved productivity through use of microcomputers

■ Benefits to the Ontario Library Service include:

- Increased resource sharing
- Reduced cost
- Experience in using advanced technology

Monsieur Philippe Coulon, responsable du prêt et de l'animation à la bibliothèque de Dieppe en France sollicite du travail au Québec pour une durée minimale de six (6) mois au cours de l'année 1986. Pour de plus amples renseignements contactez la rédaction ou écrire directement à:

Coulon Philippe
4 rue Angelo
76200 Dieppe, France



CET ESPACE PUBLICITAIRE
POURRA ÊTRE
LE VÔTRE

☎ (819) 478-4111
poste 281
PIERRE MEUNIER



RENAUD-BRAY
Jusqu'à minuit!
7 soirs par semaine!

5219, ch. de la Côte-des-Neiges — 342-1515



Reliure Vitation enr.

DISTRIBUTEUR EN RELIURE ET IMPRIMEUR
1159-A, boulevard Saint-Joseph
Drummondville, Québec J2C 2C8
Tél: 819-477-0727 / 1-800-567-1432

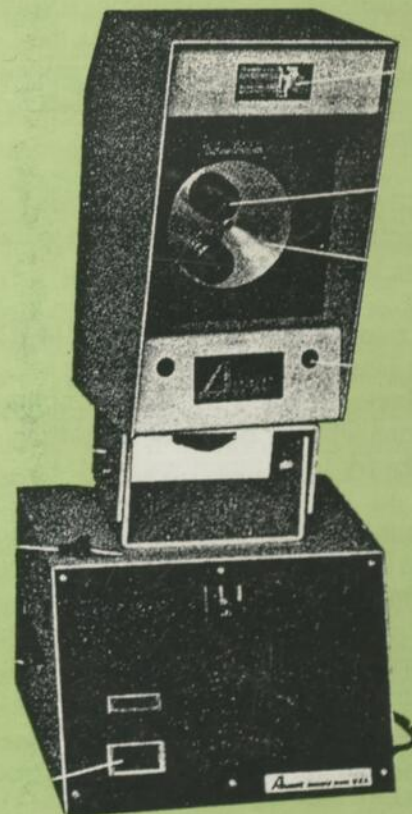
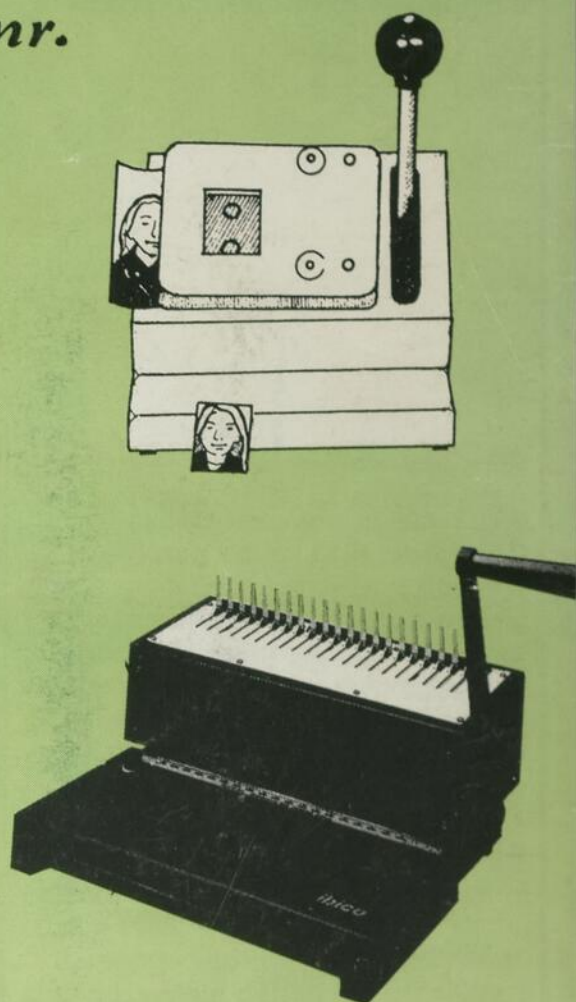
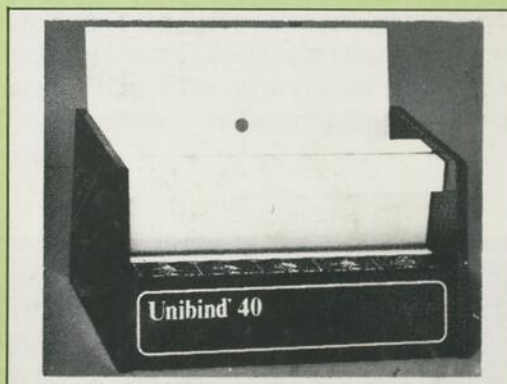
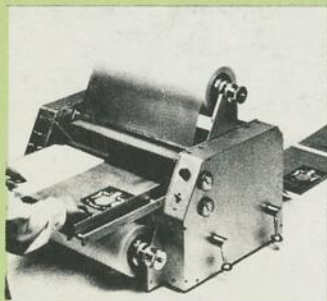
SERVICE & VENTES D'ÉQUIPEMENTS**:

- RELIURES: SPIRALES ET UNIBIND
- LAMINAGE: FILM ET Pochettes
- CARTES D'IDENTITÉ
- COUTEAU DE PRÉCISION
- ESTAMPAGE À CHAUD
- SÉRIGRAPHIE

** Y compris location et réparation d'équipement.

POUR VOS ACHATS DE:

- COUVERTURES
- CARTABLES À ANNEAUX
Vinyl & Duraflex
- Pochettes DE VINYL
Selon vos spécifications
- ATTACHES POUR CARTES D'I.D.
- SERVIETTES POUR CONVENTION
Vinyl



**SERVICE
RAPIDE 1-800-567-1432**