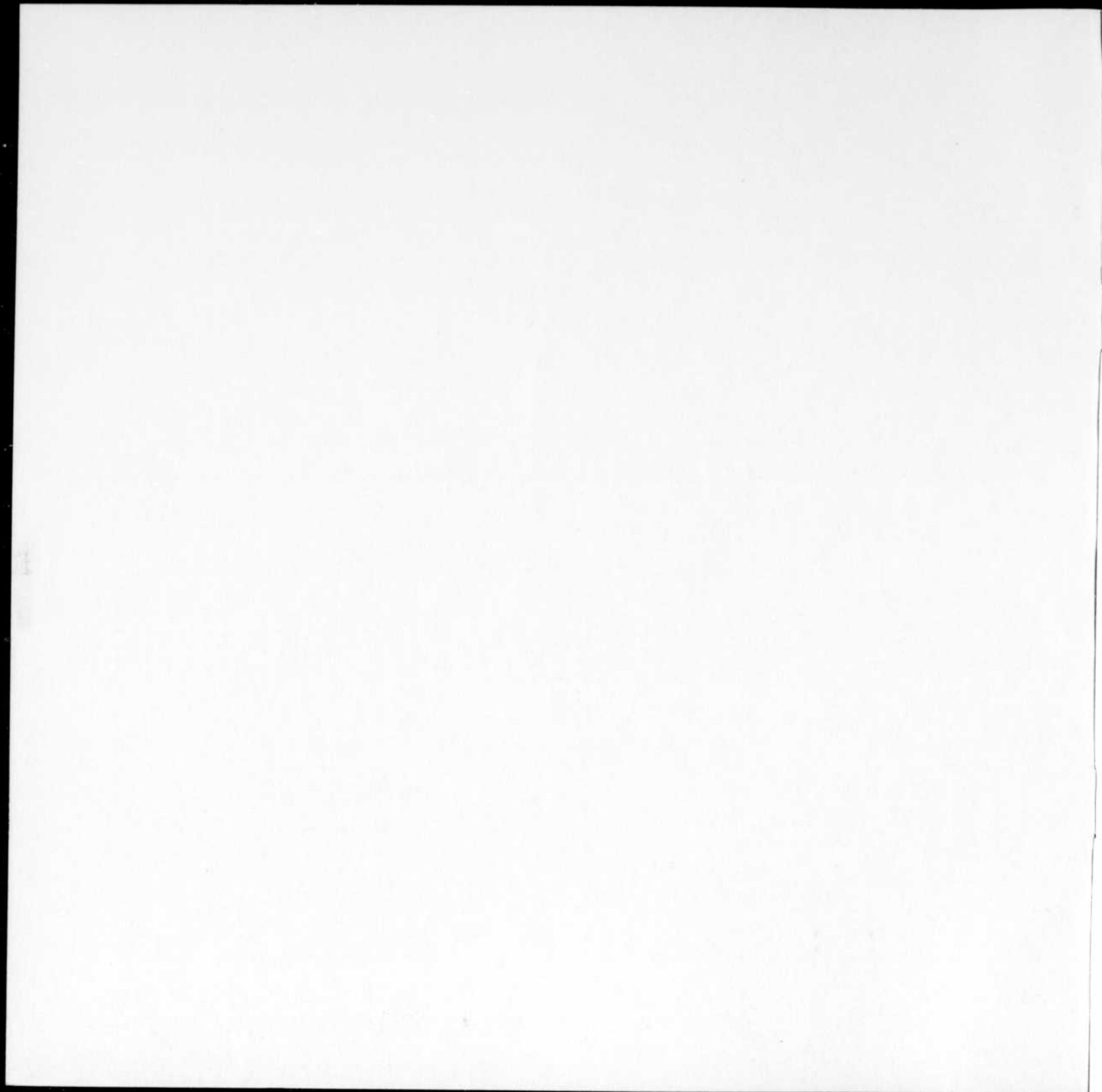


The background of the page is a complex abstract composition of geometric shapes and line patterns. At the top left, there is a large, curved area filled with a dense, repeating pattern of small circles. Below this, a series of parallel lines curves across the top. On the left side, a large, tilted rectangular shape contains a pattern of vertical lines, with a smaller section at the bottom filled with a star-like pattern. In the center, a diamond-shaped area is filled with a grid of small squares, and a small spiral pattern is visible within it. To the right, there are several overlapping shapes with various line patterns, including a large, dark, curved shape and a smaller one with a grid pattern. The overall effect is a dynamic and layered visual field.

ARGUS

vol.3, no 2



CORPORATION
DES BIBLIOTHECAIRES PROFESSIONNELS
DU QUEBEC

CORPORATION
OF PROFESSIONAL LIBRARIANS
OF QUEBEC

ARGUS

Vol. 3, no 2
mars/avril 1974

SOMMAIRE - CONTENTS

COMITE DU BULLETIN:

Onil Dupuis
Michelle Bachand-Dourte
Florian Dubois
Françoise Jobin-Brûlé

GRAPHISTE:

Bruno Joyal

DEPOT LEGAL:

Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Abonnements: \$6.00 (\$1.50/numéro)
360, rue Le Moyne
Montréal H2Y 1Y3
Tél.: (514) 845-3327

- | | |
|----|---|
| 14 | Rémunération et bibliothécaires |
| 17 | Participation et bibliothécaires |
| 17 | Les bibliothécaires des Commissions scolaires et
l'Apneq |
| 22 | Nouveaux membres |
| 22 | Vigilantibus, non dormientibus, jura subveniunt |
| 24 | Les cols blancs et le front commun |
| 26 | Comment se perfectionner, et où s'adresser... |
| 28 | Education permanente: résultats du sondage |
| 29 | Congrès 1974 |
| 30 | Modifications des règlements |
| 31 | "Recherché - wanted" |
| 31 | La Corporation se porte bien |
| 32 | Offres d'emploi |

La direction laisse aux auteurs l'entière responsabilité de leurs textes

rémunération et bibliothécaires

Gérard DUBORD

Responsable du prêt
et de la référence
Cégep du Vieux-Montréal

Un article de monsieur Pierre Guilmette publié en date du 17 octobre 1973 dans le quotidien *Le Devoir* portait en manchette l'interrogation suivante :

"Nouvelles victimes de la déclassification : les bibliothécaires de collèges sont-ils assez rémunérés?"

Cet article rédigé dans un style "digeste" ou de vulgarisation mais sans compromis sur l'essentiel à exprimer avait pour but de sensibiliser le public, le gouvernement et les bibliothécaires aux conditions de travail et de traitements des bibliothécaires de collèges et d'informer plus particulièrement le public sur le rôle de ces professionnels dans notre société.

L'interrogation exprimée par Pierre Guilmette au début de son article pourrait être formulée de façon plus générale.

Les bibliothécaires sont-ils assez rémunérés?

Face à cette interrogation générale, une série de sous-questions me viennent à l'esprit :

- Quel pouvoir de négociation chaque bibliothécaire détient-il face à son employeur?
- Comment regrouper les bibliothécaires en vue d'augmenter leur pouvoir de négociation?
- Concrètement, comment les bibliothécaires sont-ils à la fois regroupés et dispersés dans des unités de revendications?

J'ai relu dernièrement un exposé de M. Gilles Grondin dont le texte a été publié dans le rapport du 24^e congrès de l'ACBLF, congrès tenu à Beauport en octobre 1968.

Monsieur Grondin devait alors traiter d'un aspect particulier du thème général du congrès : Associations, corporations et syndicats dans les bibliothèques. Son exposé portait plus spécifiquement sur le problème de négociations pour les bibliothécaires qui travaillent

dans le monde de l'enseignement. Monsieur Grondin citait alors des propos de Mme Simone Landry-Guillet, propos qui restent encore aujourd'hui d'une étonnante actualité.

"La situation des bibliothécaires est le reflet assez fidèle de la situation des cols blancs en général. Hormis quatre ou cinq grandes institutions québécoises qui emploient un grand nombre de bibliothécaires, nous sommes disséminés à travers la province dans des bibliothèques scolaires, municipales, spécialisées où très souvent il n'y a qu'un bibliothécaire professionnel pour un ou deux employés non-professionnels. La syndicalisation est alors accidentelle. Le bibliothécaire sera syndiqué si les cols blancs ou les cadres de l'entreprise ou de l'institution le sont. (...) Les bibliothécaires de la Bibliothèque municipale de Montréal, ceux de la Bibliothèque nationale du Québec, de même que tous les bibliothécaires de la fonction publique ne sont syndiqués que parce qu'ils l'ont été, malgré eux parfois, aux syndicats qui se sont formés au sein de ces institutions".

Aujourd'hui, en janvier 1974, on peut ajouter à ces propos que les bibliothécaires des CEGEP Edouard-Montpetit, Limoilou et Vieux-Montréal et ceux de l'Université du Québec à Montréal qui sont maintenant syndiqués, le sont pour les mêmes raisons.

Il faudrait être naïf pour croire à la possibilité d'un regroupement des bibliothécaires de tous les milieux dans une même unité de négociation qui aurait pour nom la Centrale des bibliothécaires professionnels du Québec?

La réalité est bien différente! Pourtant les bibliothécaires font souvent face à des problèmes identiques dans plusieurs milieux.

Si on examine quelque peu ce qui se passe actuellement, on constate qu'il y a à la fois un phénomène de regroupement et de dispersion des bibliothécaires professionnels.

Regroupement des bibliothécaires par le fait qu'un bon

nombre d'entre eux sont actuellement régis par des échelles de traitements identiques. En effet, le gouvernement du Québec, procède actuellement à l'uniformisation des échelles de traitements des bibliothécaires professionnels (il en est de même pour les autres corps de professionnels) travaillant dans les institutions relevant de sa juridiction.

On constate aussi un phénomène de dispersion des bibliothécaires dans des milieux de travail différents, dispersion géographique des individus et dispersion des individus dans des syndicats autonomes sans lien direct les uns avec les autres.

- Actuellement, les bibliothécaires de la fonction publique québécoise, comprenant les bibliothécaires de la Bibliothèque nationale et ceux des divers ministères font partie du Syndicat de professionnels du gouvernement du Québec (personnel professionnel)
- Les bibliothécaires de l'Université du Québec à Montréal font partie du Syndicat des employés de l'Université du Québec à Montréal (S.C.F.P.) (F.T.Q.) (personnel professionnel et personnel de soutien)
- Les bibliothécaires de l'Université de Montréal font partie du Syndicat national des employés de l'Université de Montréal (C.S.N.) (bibliothécaires professionnels et personnel de soutien)
- Les bibliothécaires des CEGEP: Edouard-Montpetit, Limoilou et Vieux-Montréal font partie de trois unités de négociations autonomes qui sont réunies, toutes trois étant affiliées ou ayant un contrat de services avec la C.E.Q. (personnel professionnel)
- Les bibliothécaires des CEGEP: Montmorency et Maisonneuve font partie de deux unités de négociations autonomes qui sont réunies, toutes deux étant affiliées ou ayant un contrat de services avec la C.S.N. (personnel professionnel)
- Pour chaque autre groupe de professionnels de CEGEP désirant se syndiquer, il y aura autant d'unités de négociations qu'il y a de CEGEP: environ trente (30).
 - Dans les collèges privés, les bibliothécaires sont isolés.
 - Dans les commissions scolaires, les bibliothécaires sont isolés.
 - Au niveau universitaire, les universités Laval et Sherbrooke, l'Ecole des H.E.C. et l'Ecole Polytechnique font cavalier seul, n'ayant pas encore subi les effets du rouleau compresseur: uniformisation.
 - Les universités anglophones McGill, Sir George Williams n'ont pas encore subi les effets de l'uniformisation.

D'une part on constate que le gouvernement uniformise, d'autre part le gouvernement n'a pas encore uniformisé de façon générale.

Une chose est certaine à l'heure actuelle, tous les bibliothécaires syndiqués ont maintenant une échelle de traitement identique: que ce soit (par exemple) au CEGEP du Vieux-Montréal, à l'UQAM ou à la B.N.Q.

Une autre chose est certaine, tous les bibliothécaires syndiqués, que ce soit au Vieux-Montréal, à l'UQAM ou à la B.N.Q. ne détenaient aucun pouvoir de négociation véritable.

Au Vieux-Montréal et à l'UQAM le gouvernement a appliqué les mêmes échelles de traitements que dans la Fonction publique, sans discussion possible. A la B.N.Q. et dans les divers ministères, le gouvernement a appliqué au corps des bibliothécaires professionnels les échelles de traitement les plus basses qui soient. Les bibliothécaires détiennent un droit de riposte mais forment une minorité insatisfaite par rapport à l'ensemble des corps de professionnels qui eux jouissent de conditions satisfaisantes.

Face à une telle situation, on peut se poser des questions :

- Pourquoi les bibliothécaires, de qui on exige maintenant une maîtrise en bibliothéconomie correspondant à 18 années de scolarité (qui est devenu le diplôme de premier cycle en bibliothéconomie depuis la disparition du baccalauréat) ont-ils une échelle de traitement inférieure à celles de tous les autres corps de professionnels ?
- Est-ce uniquement une question d'offre et de demande ?
- Est-ce une question de prestige professionnel ?
- J'ai personnellement constaté que les membres des autres corps de professionnels, faisant partie du syndicat de professionnels du Vieux-Montreal, même s'ils jouissaient de conditions de traitements plus avantageuses, ne semblaient pas plus expérimentés que les bibliothécaires professionnels en matière de négociations.

La négociation est un phénomène nouveau pour l'ensemble des corps professionnels.

Est-ce un effet du hasard si l'ensemble des autres corps de professionnels sont mieux traités ?

Pourquoi, si on suit la logique d'uniformisation du gouvernement, existe-t-il deux poids deux mesures si on compare les échelles de traitements des bibliothécaires dans les universités francophones (U. de M. & UQAM) et celles en application dans les universités anglophones ?

Une série de sous-questions me viennent à l'esprit :

- Comment les bibliothécaires peuvent-ils faire entendre leur point de vue à l'intérieur d'unités de négociations où ils sont les seuls professionnels insatisfaits ?

- Comment les bibliothécaires seront-ils appuyés dans leurs revendications de la part des autres corps de professionnels qui dans l'ensemble sont satisfaits ?
- Quel rôle peut jouer la Corporation des bibliothécaires professionnels comme groupe de pression, si le gouvernement reconnaît les unités de négociations comme les seuls interlocuteurs légalement mandatés ?
- Comment regrouper à une seule table de discussion tous les bibliothécaires dispersés dans des unités de négociations autonomes, mais qui ont des revendications communes ?
- En juillet 1975 (date à laquelle plusieurs conventions collectives expirent) quel sera le pouvoir de négociation des bibliothécaires professionnels ?
- Comment les étudiants qui s'engagent de bonne foi dans un programme de maîtrise en bibliothéconomie sont-ils informés de ce qui les attend sur le marché du travail ?
- Quel est le rôle de la Corporation ?
- La Corporation peut-elle légalement défendre les intérêts de ses membres et être entendue ?
- La Corporation: pour qui pour quoi comment ?

les bibliothécaires des commissions scolaires et l'apneq

Camille BOUCHER

Responsable de la bibliothèque
Polyvalente de Lévis

participation et bibliothécaires

Pierre GUILMETTE

Président

L'article de notre collègue Gérard Dubord que nous publions aujourd'hui soulève un certain nombre de questions liées au statut et au traitement des bibliothécaires professionnels. Poser des questions est une chose, trouver des réponses en est une autre. Et c'est pour répondre à toutes ces questions que la Corporation a formé le comité statut et traitement, qu'elle soumet à ses membres un plan annuel de travail orienté vers la défense de leurs intérêts et qu'elle réunit un dossier de cas litigieux pour concrétiser cette défense sur le plan juridique. 1975 sera une année importante pour les bibliothécaires professionnels au Québec. A monsieur Dubord et à tous les bibliothécaires qui se posent plus ou moins les mêmes questions, je propose la suggestion suivante: venez travailler au sein du comité statut et traitement, c'est la meilleure façon de répondre à ces questions... si vous souhaitez y répondre.

UN PEU D'HISTOIRE SYNDICALE

Les premières expériences syndicales chez les bibliothécaires du Québec remontent à peine à 1965. Les employés des bibliothèques de l'Université de Montréal obtenaient alors, de la Commission des relations de travail, un certificat d'accréditation pour le syndicat qu'ils venaient de former.¹ L'année suivante, fait sans précédent dans l'histoire de la bibliothéconomie québécoise, ce même personnel nouvellement syndiqué soutenait une grève de dix semaines afin de revendiquer, auprès des autorités, de meilleures conditions de travail.

Ces premières expériences syndicales ne manquèrent pas d'étonner grandement. L'image traditionnelle du bibliothécaire sage, non-engagé, conservateur, ne cadrait plus avec l'esprit nouveau manifesté par la solidarité syndicale, par la prise de conscience sociale d'un groupe de bibliothécaires en grève. Cette grève était perçue par plusieurs administrateurs bibliothécaires et par quelques confrères comme un manquement à la dignité sinon à l'éthique professionnelle. Même des grévistes se sentaient atteints dans leur dignité personnelle en se voyant faire du piquetage. Certaines jeunes filles traduisaient leur répugnance d'une façon fort imagée en disant: "j'ai l'impression de faire le trottoir".²

Le syndicalisme était alors considéré comme un mal que l'on associait aux revendications des travailleurs manuels desquels les bibliothécaires, comme les cols blancs en général, se dissociaient. On craignait surtout la grève qui était perçue comme un élément de perturbation de l'ordre social, comme un des maux les plus graves qui rongent la société industrielle.

Le mouvement de syndicalisation s'est répandu d'abord dans les plus grandes institutions où l'on retrouvait plusieurs bibliothécaires: la Bibliothèque nationale, la Bibliothèque municipale de Montréal, les bibliothèques universitaires. Dans l'ensemble de la Province, cependant, la syndicalisation était plutôt rare. Les bibliothécaires sont trop disséminés dans de petites bibliothèques scolaires, collégiales, municipales ou

spécialisées qui comptent un personnel beaucoup trop restreint.

Dans tous les cas de syndicalisation, même les grandes institutions mentionnées plus haut, le syndicat n'en est pas un de bibliothécaires. Un syndicat s'est formé au sein de l'institution, quelques bibliothécaires y ont joué un rôle actif, les autres, comme c'est plus souvent le cas, y ont été intégrés, parfois malgré eux.

Dans les écoles secondaires, certains bibliothécaires, qui avaient été professeurs avant de se spécialiser en bibliothéconomie, sont restés membres de leur syndicat de professeurs jusqu'au jour où il a fallu opter pour un seul statut. Quelques uns ont adhéré à l'Association des Directeurs généraux des Ecoles (ADGE) qui s'est fait hara-kiri en 1972. La plupart, comme beaucoup de professionnels non-enseignants, se sont trouvés sans aucune protection en accédant à des postes autres que l'enseignement proprement dit.

L'ASTED ET LA CBPQ FACE AU SYNDICALISME

L'association pour l'avancement des Sciences et des Techniques de la Documentation (ASTED), qui a succédé à l'ACBLF, pas plus que la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec (CBPQ) ne peuvent remplir un rôle syndical.

L'ASTED est une association de personnes et d'institutions intéressées dans le domaine de la documentation sous divers aspects. Elle regroupe principalement les bibliothécaires, les bibliotechniciens des institutions sous l'aspect conservation, organisation et utilisation de la documentation. Elle regroupe aussi des libraires sous l'aspect diffusion de la documentation et certains spécialistes des média sous l'aspect communication de masse et diffusion de la documentation autre qu'imprimée.

L'ASTED n'est pas un syndicat et ne prétend pas en remplir les fonctions. Elle peut cependant former un comité d'étude sur les questions syndicales et formuler des recommandations pertinentes.

La CBPQ n'est pas davantage un syndicat. Elle regroupe les bibliothécaires professionnels et à pour but d'améliorer la qualité professionnelle en établissant des normes de compétence, en édictant des règles d'éthiques, en stimulant l'étude et la recherche dans le domaine de la documentation et en protégeant les intérêts professionnels de ses membres³ et les intérêts du public en général.

Bien qu'elle puisse protéger les intérêts de ses membres, la CBPQ n'est pas habilitée légalement à les représenter auprès des employeurs; elle ne peut ni négocier ni conclure de convention collective; elle peut tout au plus entretenir des relations de bonne foi avec les employeurs; elle peut surtout former un comité d'étude sur les questions syndicales, formuler des recommandations pertinentes, les faire parvenir aux organismes concernés et même faire des pressions.

NECESSITE DE LA SYNDICALISATION

L'objectif premier du syndicalisme est d'améliorer les relations de travail entre employeurs et employés et de protéger les droits des syndiqués.

Devant la nécessité de se syndiquer, les bibliothécaires, comme beaucoup de professionnels non-enseignants, adoptent une attitude plutôt réticente. Plusieurs s'objectent à toute forme de regroupement syndical pour les professionnels. Ils oublient que les professionnels à l'emploi des Commissions Scolaires et des CEGEP sont des salariés au sens du Code du travail et comme salariés, ils peuvent participer à la détermination de leurs conditions de travail et de leur salaire par la négociation collective. S'ils s'y refusent, c'est qu'ils acceptent que leur employeur, le Ministère de l'Éducation et la Fédération des Commissions Scolaires définissent unilatéralement les conditions de travail et établissent seuls les salaires; c'est qu'ils acceptent, sans mot dire, les politiques administratives du Ministère de l'Éducation comme des vérités révélées; c'est qu'ils acceptent aussi les attitudes administratives des administrateurs des Commissions Scolaires et des CEGEP qui appliquent et interprètent les normes administrati-

ves et les directives d'une façon unilatérale pour ne pas dire arbitraire. Or, nous savons très bien combien l'intégration aux politiques administratives et salariales du Ministère de l'Éducation se sont avérées désastreuses pour les bibliothécaires des écoles secondaires et des CEGEP.⁴ Qu'ils soient "cadre C-3" ou "personnel professionnel", les deux catégories sont au bas des échelles de salaire respectives.

Pourquoi cette sous-évaluation? Les bibliothécaires des écoles et des CEGEP ne sont-ils pas des agents pédagogiques importants de ces institutions d'enseignement? Ils jouent un rôle pédagogique au moins équivalent à celui d'un chef de département. Ils remplissent une fonction tout aussi importante que les autres professionnels, et leur compétence n'est pas moindre. De plus, les assimiler aux bibliothécaires de la fonction publique ce n'est pas leur faire justice.

C'est quand ça va mal, qu'on aimerait pouvoir recourir à des "règles du jeu", agréés par les deux parties, comme une convention collective.

Même si la majorité des professionnels non-enseignants admettent la nécessité de se syndiquer, un certain nombre cependant ne veulent pas entendre parler d'un syndicat affilié à une grande centrale comme la CEQ, la FTQ ou la CSN.

Le syndicat local a sa valeur mais il demeure pas moins un organisme marginal et faible si on se réfère au contexte actuel des relations de travail dans les secteurs public et para-public.

On a vu parfois des employeurs encourager la fondation d'un "syndicat de boutique" et sous le couvert de la bonne entente, conserver leur emprise sur les salariés.

Une centrale syndicale est mieux équipée qu'un groupe de syndicats non-affiliés pour traiter avec le Ministère de l'Éducation et la Fédération des Commissions Scolaires du Québec.

D'ailleurs les négociations en vue de conclure une con-

vention collective pour le personnel professionnel ont lieu à l'échelle provinciale. Et ce sont généralement, les centrales syndicales qui sont désignées par le législateur pour agir comme agents-négociateurs de tous les syndicats affiliés.

Au niveau d'une centrale, on retrouve plus facilement les ressources humaines compétentes et spécialisées qui sont requises tout au long des négociations.

Il est également possible pour une centrale de procéder plus scientifiquement en période de négociation en formant des comités pour effectuer les recherches sur les points en litige.

L'affiliation à la centrale CEQ semble logique parce qu'on n'y trouve que des personnes oeuvrant en milieu scolaire. Il ne faut pas craindre cette affiliation, car, un syndicat qui détient une accréditation et qui s'affilie à une centrale comme la CEQ conserve pleinement sa liberté de participer ou non à des actions qu'entreprennent les autres syndicats de la CEQ. Par exemple, si les professeurs font la grève, l'APNEQ n'est nullement obligée de les appuyer par la grève et vice versa. Il n'est pas nécessaire, non plus, d'aimer Monsieur Charbonneau ni se souscrire à ses déclarations sur la politique, l'éducation, ou toute autre question sociale.

La syndicalisation des bibliothécaires des Commissions Scolaires et des CEGEP doit s'inscrire dans la perspective plus vaste du personnel professionnel non-enseignant. Par professionnels non-enseignants, il faut entendre ici tous ceux qui sont définis "personnel professionnel" par le Ministère de l'Éducation dans ses politiques administratives.⁵ Cette définition exclut donc les professionnels faisant partie des cadres C-3 des Commissions Scolaires et des CEGEP.

Ici, ouvrons une parenthèse. Il faut savoir que les fameuses politiques administratives et salariales du Ministère de l'Éducation donnent des statuts différents et des échelles de salaire différentes à des bibliothécaires qui remplissent la même fonction.

Sur trente-sept (37) CEGEP et quatorze (14) campus, vingt-sept (27) directeurs de bibliothèques sont des "cadres C-3" que l'on appelle coordonnateur des centres de documentation et tous les autres, à quelques exceptions près, font partie du personnel professionnel que l'on ne peut pas appeler coordonnateurs même s'ils sont directeurs de centres de documentation comme les précédents.

Au niveau des Commissions Scolaires, c'est un peu plus compliqué. Sur soixante-dix (70) postes de coordonnateurs régionaux des centres de documentation, trente-cinq (35) postes sont remplis par des bibliothécaires dont dix-sept (17) sont "cadres C-3" et (12) sont "personnel professionnel"; trente-cinq (35) postes sont remplis en majorité par des spécialistes en audio-visuel, et par d'autres catégories de professionnels, dont quatorze (14) sont "cadre C-3" et vingt et un (21) sont "personnel professionnel".

C'est ce qu'on appelle diviser pour vaincre. Ici, fermons la parenthèse.

La Loi 43 dite "Loi du régime de négociations collectives dans les secteurs de l'éducation et des hôpitaux" ne laisse planer aucune équivoque sur la nécessité pour les professionnels à l'emploi des commissions scolaires et des CEGEP de se syndiquer et de choisir un agent-négociateur provincial. Même les professeurs d'université, ⁶ les médecins, les avocats n'échappent pas au phénomène de syndicalisation.

L'APNEQ, UNE REPONSE

Encore une fois, il faut admettre que les bibliothécaires, comme tous les professionnels non-enseignants des Commissions Scolaires et des CEGEP, sont des salariés au sens du Code du travail et comme salariés, ils peuvent participer à la détermination de leurs conditions de travail et de leur échelle de salaire par la négociation collective. Les bibliothécaires, quelle que soit leur réticence à se soustraire à leur attitude professionnelle traditionnelle, doivent s'astreindre à appuyer leurs revendications légitimes sur une action collective directe par

l'intermédiaire d'organismes forts. L'organisme fort qui peut répondre adéquatement aux besoins des bibliothécaires oeuvrant dans les Commissions Scolaires présentement c'est l'Association des Professionnels non-enseignants du Québec (APNEQ).

L'APNEQ est un syndicat professionnel incorporé en vertu de la loi des syndicats professionnels. ⁷ Cet organisme a pour but l'étude, la défense et le développement des intérêts économiques, intellectuels, sociaux et professionnels de ses membres. C'est un syndicat provincial qui compte plus de 1,200 membres. Les professionnels non-enseignants qui composent l'APNEQ se répartissent en plus de vingt-huit (28) catégories de professionnels travaillant dans les Commissions Scolaires. Soixante-dix (70) bibliothécaires professionnels des Commissions Scolaires sur cent vingt-trois (123) sont membres de l'APNEQ.

Aujourd'hui comme hier, les bibliothécaires peuvent être actifs dans un syndicat ou être intégrés de gré ou de force. Si dans une Commission Scolaire un syndicat de professionnels non-enseignants se forme et obtient son accréditation, les bibliothécaires seront intégrés par le fait même. Ils seront obligés de payer la cotisation qui sera retenue à la source et seront régis par la convention collective de ce syndicat. Le choix serait alors pour un bibliothécaire: être membre actif en signant une formule d'adhésion ou membre non-actif en refusant de signer une formule d'adhésion.

LA SITUATION SYNDICALE AU NIVEAU COLLEGIAT

Seuls quatre (4) CEGEP ont un syndicat local accrédité de personnel professionnel. Plusieurs autres sont en instance d'accréditation. Mais, il est encore trop tôt pour parler d'un regroupement à court terme dans un syndicat provincial, bien qu'il y ait des efforts qui se fassent en ce sens.

L'APNEQ pourrait sûrement être l'organisme qui répond de le plus adéquatement aux besoins du personnel professionnel non-enseignants des CEGEP. Sinon, un syndicat provincial accrédité et affilié à une grande centrale, sem-

blable à l'APNEQ, resterait à former.

1975, UNE ETAPE IMPORTANTE

L'APNEQ représente un grand nombre de professionnels non-enseignants et tente de rejoindre tous ceux qui ne sont pas syndiqués afin de vaincre l'isolement et tenter de regrouper tous les non-syndiqués. Elle tente aussi d'établir des mécanismes de coordination avec les autres associations syndicales existantes, afin de mettre fin à l'éparpillement des forces chez les professionnels.

L'APNEQ, dans l'entente provinciale signée le 26 mai 1973, a démontré qu'il était possible de négocier pour l'ensemble des professionnels à l'intérieur d'une même convention. Cette première convention n'est pas parfaite; il revient à l'ensemble des professionnels de se donner les moyens de s'en négocier une meilleure pour 1975. Et nous pourrions en obtenir une meilleure qu'à la condition de regrouper toutes les forces et de la bien préparer.

Les bibliothécaires, nous avons une action très importante à entreprendre immédiatement, c'est la négociation de notre échelle de salaire qui est encore sur la table des négociations. Voici deux informations tirées du bulletin d'information de l'APNEQ:

" Nous avons encore présenté notre augmentation à savoir que les bibliothécaires qui font de l'animation pédagogique auprès des enseignants et auprès des élèves font une fonction différente des bibliothécaires à la fonction publique. Etude est en cours".⁸

" L'échelle de traitement des bibliothécaires est la plus basse de la convention collective. Vous savez sans doute que cette échelle est celle de la fonction publique. Nous avons toujours manifesté notre opposition à cette échelle. Nous affirmons que la fonction du bibliothécaire en milieu scolaire est différente de celle de la fonction publique et par

voie de conséquence, justifie une échelle de traitement différente. Lors de la dernière séance de négociation, la partie patronale nous a mentionné que cette question faisait l'objet d'une étude au Ministère de l'Education et nous attendons des réponses lors de la prochaine séance de négociation"⁹

Le problème est clairement exposé. Il nous reste à éclairer la lanterne des gens du Ministère qui font "l'étude en cours".

Si la CBPQ veut faire des pressions auprès du Ministère de l'Education en faveur d'une partie importante de ses membres, l'occasion est des plus favorables.

Si l'ASTED et la Section Scolaire veulent appuyer les bibliothécaires syndiqués ou pas oeuvrant dans les Commissions Scolaires, il leur reste à prouver au gens du Ministère qui font l'étude en question que les bibliothécaires sont des agents pédagogiques importants; que leur action est comparable à celle des chefs de département; que leur compétence est comparable à celle des autres professionnels oeuvrant dans les mêmes institutions, et qu'ils doivent être rémunérés en conséquence.

Si les bibliothécaires syndiqués dans l'APNEQ veulent faire quelque chose, sachez que le temps presse et rappelez-vous aussi qu'une organisation syndicale est représentative des membres qui la composent. L'organisation des professionnels non-enseignants sera l'image que l'ensemble des professionnels non-enseignants voudront bien lui donner et qu'à chaque professionnel non-enseignant appartient le rôle de contribuer à l'édification de cette organisation à la dimension des aspirations de l'ensemble des professionnels non-enseignants.

1 - ACBLF, Le syndicalisme et les bibliothécaires, Montréal, 1968, p. 9.

2 - Ibid., p. 15.

- 3 - Loi constituant la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, Québec, Editeur officiel du Québec, 1969, art. 4, p. 3.
- 4 - Pierre Guilmette, "Les bibliothécaires des collèges sont-ils assez rémunérés", dans LE DEVOIR, 17 oct. 1973, p. 12.
- 5 - Voir Fonction de professionnel dans les documents 23 et 27 du Ministère de l'Éducation.
- 6 - Claude Lagadec, "Le syndicalisme universitaire qu'ossa donne?" dans Perspective du Soleil, vol. 16, no 10, 9 mars 1974, pp. 16-19.
- 7 - Statuts refondus 1964, chap. 146.
- 8 - André Chénard, "Rapport de la séance de négociation du 11 janvier 1974", dans APNEQ-INFO, vol. 2, no 3, 14 janvier 1974, pp. 5-7.
- 9 - André Chénard, "Situation des bibliothécaires", dans APNEQ-INFO, vol. 2, no 4, 5 mars 1974.

nouveaux membres

Liste des nouveaux membres acceptés lors de la dernière réunion du Comité d'admission, tenue le 5 avril 1974.

ANDERSON, Olga	LAPOINTE, Georgette
BEAUCLAIR, René	LATULIPPE, Micheline C.
BERIAULT, Jean-Eudes	LJUNGDAHL, Lesley Anne
BOLOTON, Shirley	MONFETTE, Yvon
BOUCHARD, Marcel	PELLETIER, Charles H.
GAUDETTE, Lise	SEYMOUR, Valerie Heley
GAUDETTE, Marcel	SIMOYI, Marguerite F.
JACQUES, André	VILDER, Michèle Kaliski
LAMBERT, Deborah B.	

vigilantibus, non dormientibus, jura subveniunt *

Michel THERIAULT

Chef du service des Acquisitions
Université de Montréal

Le droit romain nous a transmis à travers les âges cette maxime de procédure civile. Le message que nous livre Camille Boucher dans l'article précédent pourrait y être contenu. Que veut-il nous dire? Tout simplement que les membres de la Corporation doivent prendre leurs affaires en main, même celles d'ordre économique et social.

J'aimerais ajouter mon grain de sel à ce que M. Camille Boucher dit. A la fin de la 2^e partie de son texte, il parle de l'ASTED et de la CBPQ. Je trouve, d'une part, que l'ASTED n'a rien à voir dans les questions de nature syndicale pour les bibliothécaires depuis la naissance de la CBPQ. D'autre part, je trouve que la Corporation est en mesure de faire plus que ne semble le croire M. Boucher. Voici.

Bien que la Corporation ne soit pas, en soi, un syndicat ou une fédération de syndicats, son absence du Code des professions lui donne les coudées franches pour beaucoup d'activités de nature syndicale, tant que le gouvernement ne voudra pas lui "fermer la boîte" en l'incluant dans le Code des professions si elle devenait trop encombrante. Bien sûr, nous ne sommes pas accrédités au sens du Code du travail et ne pouvons l'être; donc, aucun employeur ne peut être forcé de négocier avec nous. Cependant un employeur pourrait nous accepter comme agent négociateur pour ses bibliothécaires, si ceux-ci ne font pas déjà partie d'un syndicat accrédité (comme il serait parfaitement libre, dans les mêmes circonstances, d'accepter comme agent négociateur d'autres groupes ou même une personne individuelle, un avocat par exemple). Je ne crois pas que cette éventualité se réalisera, mais elle n'est pas en soi impossible. Il est de même hypothétiquement possible que le gouvernement décide que la CBPQ, en l'absence d'une fédération syndicale provinciale de bibliothécaires, sera l'interlocuteur du gouvernement.

Encore là, il ne faut pas trop y compter.

* (cf. Inst., II, 6)

La Corporation peut cependant, et ceci est réalisable, servir de ferment, idéologiquement parlant. Elle peut aussi fournir des conseillers techniques qui aident les bibliothécaires isolés ou en petits groupes à trouver une formule syndicale qui soit adaptée à leurs besoins. Elle peut aussi préparer des dossiers (conditions de travail, clauses professionnelles, échelles de salaire, etc.) qui peuvent être remis aux bibliothécaires qui veulent que leurs syndicats s'occupent d'eux; ce seraient des projets de conventions collectives, somme toute, mais pas exclusivement. Au fond, la Corporation peut aider et provoquer la naissance de syndicats de bibliothécaires.

Ce qui m'amène à ajouter quelques mots sur le début de la 5e partie du texte de mon collègue Boucher. Les membres de la CBPQ doivent se rendre compte que la syndicalisation est un fait accompli, en partie, et qui fait tache d'huile. Vouloir croire le contraire est jouer l'autruche. Il faut donc, non pas faire semblant que la syndicalisation n'est pas pour nous ou qu'elle est "dans la cour du voisin" mais pas dans la nôtre, mais s'efforcer d'avoir des formes syndicales qui sont nôtres et à l'aide desquelles nos intérêts seront protégés.

Bon. Il faut aussi se rendre compte d'une évidence: il faudra en venir à une syndicalisation exclusive aux bibliothécaires au niveau de l'ensemble du Québec (quelle que soit la formule précise). Vouloir croire que le contraire soit désirable ou qu'il faille s'arrêter à mi-chemin est encore une fois jouer l'autruche, géante cette fois. De toute façon, le gouvernement préfère discuter avec des groupes représentant de grandes quantités de travailleurs. Le processus est long et pénible, mais, dans les grandes lignes, il nous faudra passer par les étapes suivantes:

- les bibliothécaires qui font partie de syndicats dans lesquels il se trouve aussi d'autres catégories d'employés (que cela soit pour la bibliothèque ou pour l'ensemble de l'institution), devront quitter ces syndicats et s'en former à eux (et ceci à brève échéance, car ces syndicats, avec leurs querelles d'horaires hebdomadaires d'affichages, de pause-café et des bagatelles du genre, sont de plus en plus inadaptés à nos besoins d'ordre professionnel bien qu'ils répondent probablement à ceux des employés de bureau et des techniciens);

- les bibliothécaires non syndiqués devront se syndiquer localement;
- il faudra des fédérations soit par région soit par type de bibliothèque.

Voici quelques problèmes sérieux qui me viennent cependant à l'esprit:

- que feront les bibliothécaires qui sont des cadres? Pourront-ils s'associer à leurs collègues?
- que feront les bibliothécaires qui accomplissent du travail de bibliothécaire mais n'occupent pas une fonction qui porte ce titre (v.g. certains des "agents culturels" à la Fonction publique)?
- que feront les bibliothécaires qui sont trop peu nombreux dans une institution pour former un syndicat? Pourront-ils se grouper par région en un seul syndicat (pas en une fédération), v.g. les bibliothécaires des CEGEP du Bas-du-Fleuve?
- est-ce que ces groupements s'affilieront à des centrales syndicales déjà en place (CEQ, CSN, FTQ)? à d'autres groupes (v.g. l'APNEQ dans le secteur scolaire¹)? à personne?

Les membres de la CBPQ peuvent donc se rendre compte qu'il y a du travail à faire et qu'il n'en tient qu'à eux de se servir de leur Corporation et de ses comités pour parvenir à une forme de syndicalisation qui est adaptée à leurs besoins spécifiques.

1. Bien que je suppose que les membres de la CBPQ du secteur scolaire savent ce qu'est l'APNEQ, je dois avouer que c'est la première fois que j'en entends parler. M. Boucher pourrait-il nous dire quelle réalisation concrète elle a à son actif?

les cols blancs et le front commun

André AUDY

Université de Montréal

La syndicalisation massive des salariés des secteurs public et para-public a amené en 1970 et le gouvernement et les syndicats de ces secteurs à mettre sur pied de nouvelles structures de négociation. Pour le gouvernement, la table de négociation centrale était une solution rêvée puisqu'elle lui permettait de contrôler et de rationaliser les offres salariales antérieurement faites par une multitude d'intermédiaires. Pour les syndicats au contraire, la table centrale posait des problèmes de représentation et de communication d'autant plus importants que les salariés appartenaient à trois centrales syndicales distinctes. D'autre part, le gouvernement devenant l'interlocuteur, la négociation allait prendre un caractère politique s'il y avait mésentente. Ce sont ces deux problèmes: structures syndicales et politisation des négociations que nous voulons examiner ici.

Les structures syndicales et le col blanc.

Les bibliothécaires qui, en 1968 ¹, avaient préféré appartenir à un syndicat ne regroupant que des professionnels ont probablement connu une nouvelle déception en prenant conscience de ce qui se dessine pour eux comme perspective d'avenir, au Québec, dans les secteurs public et para-public.

Si déjà une minorité importante d'entre eux se sentaient mal à l'aise au sein de syndicats mixtes, comment réagiront-ils lorsqu'ils se sentiront noyés dans la masse des 250,000 salariés regroupés dans le Front commun des secteurs public et para-public?

Que des cols blancs manifestent de la résistance à leur intégration au Front commun des 250,000, cela s'explique assez facilement. Quant à nous, cela tient à au moins trois facteurs: les traits sociologiques et psychologiques du col blanc d'une part, les structures syndicales d'autre part, et enfin la politisation des négociations.

La syndicalisation des cols blancs, c'est un fait, a accusé un retard important sur la syndicalisation des cols bleus. Certains auteurs ² relient cette situation aux traits psychologiques et sociologiques de cette catégorie de salariés. Traditionnellement plus instruit que le col bleu, plus idéaliste, plus tenté de s'identifier au patron, plus individualiste et personnel (méprisant l'action collective, l'uniformité de traitement, la routine des tâches), plus mobile que le col bleu (objectivement et subjectivement), le col blanc a compris tardivement l'importance de la dimension collective de sa situation comme travailleur (si jamais il l'a comprise ³). Aussi, rien d'étonnant de voir les bibliothécaires (majoritairement favorables au syndicalisme en général) montrer quelques réticences à leur propre syndicalisation surtout s'il s'agit d'appartenir à des syndicats mixtes.

Mais même si les catégories de salariés regroupés n'importent pas tellement dans une négociation collective, il reste que pour fonctionner démocratiquement, les syndicats ou les syndicats regroupés doivent avoir des structures de représentation et de communications adéquates et, à ce niveau, si l'on se fie au bilan du Front commun de 1970, l'on doit reconnaître qu'il y a lieu de s'inquiéter.

1 - Selon l'enquête menée en 1968 par le comité des publications de l'ACBLF, 47.1% étaient favorables au syndicalisme pour les bibliothécaires contre 21.9% qui s'y opposaient et 31% d'abstention. 33.9% étaient en faveur de syndicats ne regroupant que des professionnels, 29.3% favorisaient les syndicats mixtes ou les syndicats de cols blancs.

2 - Jolicoeur, M. Les collets blancs et le syndicalisme. Montréal, 1958. Thèse M.A.

3 - Voir à ce sujet: Lagadec, C. Le syndicalisme universitaire in Perspectives v. 16 no 10, 1974.

La participation de la base, l'implication de la base ont toujours été des facteurs clés dans la vie syndicale et principalement en période de crise car c'est de la participation et de l'implication de la base que jaillira la solidarité. Aussi est-il nécessaire d'imaginer les structures qui permettront de faire des 250,000 salariés un bloc qui décide des actions à entreprendre et non pas un groupe d'individus ou de syndicats juxtaposés à qui l'on dit quoi faire. Qu'on le veuille ou non, la négociation à ce moment-ci, repose fondamentalement sur un rapport de force entre les parties.

Aussi aux employeurs représentés par le gouvernement, les syndicats doivent opposer un front de salariés unis et solidaires jusqu'au bout sur des points jugés essentiels; que ce soit au plan salarial: le salaire minimum décent, la non-discrimination contre certaines catégories de travailleurs (femmes, immigrants, etc.), le respect des droits acquis (déclassification des professeurs) le respect de l'ancienneté, etc. ou au plan social: la possibilité d'exercer des droits prévus par le code, le droit de grève en particulier.

Caractère politique des négociations.

La grève! Le vilain mot est lâché. Dans les secteurs public et para-public, le conflit de travail ordinaire devient un conflit politique. Il est difficile, au syndicaliste, devant un employeur qui est le gouvernement et qui prend le payeur de taxes à témoin, de ne pas entrer dans le jeu pour prendre également le payeur de taxes à témoin, d'autant plus difficile que l'employeur est à la fois juge et partie, i.e. qu'il peut utiliser son pouvoir judiciaire pour arriver à ses fins.

Aussi, à moins que de mettre en place des mécanismes qui permettraient de régler autrement que par la grève des désaccords qui surgissent à la table de négociation, nous ne voyons pas que les conflits puissent prendre une tournure autre que politique dans les secteurs publics: Gouvernement et syndicats prétendent défendre une répartition plus juste des richesses en posant comme postulat des idéologies qui s'opposent. Le premier

défend le régime socio-économique qui l'a porté au pouvoir, le second préconise un régime où l'homme produit pour l'homme et non pas pour grossir le capital.

Et c'est peut-être là ce qui contrarie le plus le col blanc. En s'embarquant dans le syndicalisme, il voulait améliorer son sort à l'intérieur d'un régime où il croyait, de par sa mobilité, avoir de bonnes chances, mais il est amené par le syndicalisme à se battre contre le régime qui lui permet de rêver qu'il a "bonnes chances". En fait, il serait très heureux de pouvoir s'en tenir au premier front comme cela lui était loisible quand il négociait avec son employeur immédiat. Le Front commun des 250,000 dans lequel le Gouvernement le force à se ranger, l'oblige à adhérer au deuxième front, celui de l'action politique auquel il ne pourra s'associer que lorsqu'il aura changé de mentalité.

Les conflits de travail des cols blancs au Québec pendant la dernière décennie, celui des professeurs en 1965, celui du Front commun en 1970, celui des médecins sont autant de signes qui nous permettent de croire qu'un tel changement de mentalité est en train de s'opérer.

comment se perfectionner, et où s'adresser...

Pierre LEPINE

Président du Comité
d'éducation permanente

Le Comité d'éducation permanente publie ici une liste de quelques institutions qui dispensent des cours soit en bibliothéconomie, soit dans des domaines différents mais susceptibles de vous aider à améliorer l'efficacité de votre travail.

ECOLE DE BIBLIOTHECONOMIE de l'Université de Montréal

L'Ecole de bibliothéconomie de l'Université de Montréal offre aux bibliothécaires en fonction et titulaires d'un premier grade universitaire dans leur discipline, l'occasion d'obtenir une maîtrise à des conditions exceptionnelles:

- à temps partiel - avec délai maximal de cinq années;
- scolarité minimum de 24 crédits, selon le grade détenu;
- inscription deux fois l'an, au choix:
 - a) à la session de septembre (date limite 1er avril)
 - b) à la session de janvier (date limite 1er novembre)
- possibilité de présenter un mémoire, après approbation du directeur.

Les candidats peuvent ainsi bénéficier de nouveaux cours, créés depuis la fin de leurs études et traitant des plus récents développements de la bibliothéconomie.

L'Ecole accepte également des étudiants libres qui, ne désirant pas postuler de grade, aimeraient suivre un ou deux cours dans une matière de leur choix.

Adresse postale: Université de Montréal
Ecole de bibliothéconomie
C.P. 6128
Montréal H3C 3J7

Secrétariat: 3150, rue Jean-Brillant
bureau no 5016
343-6044

* * *

GRADUATE SCHOOL OF LIBRARY SCIENCE McGill University

Les bibliothécaires détenteurs d'un Baccalauréat en Bibliothéconomie d'une école accréditée peuvent se présenter à l'Ecole de Bibliothéconomie de l'Université McGill en vue de poursuivre leurs études jusqu'à la Maîtrise. Ces études comportent les cours de deuxième année, soit huit cours et un travail écrit: le seul cours obligatoire est celui portant sur l'administration. Parmi les autres cours, plusieurs couvrent des domaines en pleine évolution, ce qui n'est pas sans intérêt pour celui qui a quitté les études depuis quelques années: méthodes audio-visuelles, analyse des systèmes, traitement des données, littérature scientifique et technique, etc.

Plusieurs bibliothécaires ont réussi, sans quitter leur emploi, à mener à terme de telles études en quelques années seulement.

Adresse: McGill University
Graduate School of Library Science
3459 McTavish Street
Montréal H3A 1Y1

392-5947

* * *

ECOLE NATIONALE D'ADMINISTRATION PUBLIQUE
(ENAP) - Université du Québec

Diplôme: Maîtrise en administration

A l'intention de: fonctionnaires professionnels gouvernementaux; cadres et employés professionnels d'organismes publics et para-publics (corporations municipales, scolaires, hospitalières, de bien-être et autres).

Inscription: pour le programme 1974-1977, s'inscrire avant le 1er mai 1974.

Adresse: Ecole nationale d'administration
publique
31, rue Mont-Carmel
Québec G1R 4A6

Tél.: 657-2618 (Québec)
Tél.: 876-3161 (Montréal)

* * *

ECOLE DES HAUTES ETUDES COMMERCIALES

Université de Montréal

1re option:

Diplôme: Diplôme en sciences administratives

A l'intention de: diplômés d'un premier cycle universitaire.

Adresse: Ecole des HEC de Montréal
5255, avenue Decelles
Montréal H3T 1V6

Tél.: 343-4440

2e option:

Diplôme: les participants qui ont suivi les cours reçoivent une attestation.

A l'intention de: dirigeants d'entreprises (grandes, moyennes ou petites; privées, publiques ou para-publiques), etc.

Modalités des cours:

Journées d'études, séminaires spécialisés, sessions intensives, etc.

NOTE: ceux qui en font la demande reçoivent régulièrement toutes les publications relatives aux programmes de perfectionnement.

* * *

DEPARTEMENT D'INFORMATIQUE

Université de Montréal

Diplômes: Bacc. en sciences, Maîtrise, Doctorat.

A l'intention de: les détenteurs d'un diplôme d'études collégiales (ou l'équivalent).

Cours: à temps plein ou à temps partiel, de jour ou de soir.

Inscription: avant le 1er juillet pour les étudiants libres.

Adresse: Université de Montréal
Département d'informatique
C.P. 6128
Montréal H3C 3J7
343-6780 (Mlle Lucille Roy)

CEGEPS

Dans un grand nombre de CEGEPS, il se dispense des cours qui peuvent être utiles pour les bibliothécaires; cette possibilité ne devrait pas être écartée, mais plutôt exploitée; en s'adressant à quelques CEGEPS de sa région, on y fera d'intéressantes découvertes.

éducation permanente: résultats du sondage

Pierre LEPINE

Président du Comité
d'éducation permanente

Le comité d'éducation permanente faisait parvenir, à la fin d'octobre 1973, un sondage pour connaître l'intérêt des membres sur le type concret de projets en éducation permanente qu'ils désirent voir entreprendre par la Corporation.

Tout en nous indiquant clairement que les membres de la Corporation voulaient une action concrète dans le domaine de l'éducation permanente, le sondage nous a permis d'établir certains faits, parmi lesquels les suivants:

1. Il n'y a pas de relation entre le désir de se perfectionner et:

- le diplôme d'études obtenu (maîtrise, baccalauréat, diplôme de bibl. et de bibl., etc.)
- l'année d'obtention du dernier diplôme (la majorité des répondants se disent intéressés, qu'ils aient terminé leurs études depuis peu, ou depuis 20 ans).
- la région où demeure le répondant (Montréal, Québec, Outaouais, etc.).
- le type de bibliothèque dans lequel travaille le répondant (primaire, universitaire, publique, etc.).

2. Il existe cependant une relation entre le choix des sujets suggérés et:

- le diplôme obtenu (si dans l'ensemble, le sujet suggéré qui a obtenu la plus haute cote de popularité est l'administration, ceux qui détiennent des diplômes de niveau supérieur (bacc., maîtrise, doctorat) accordent une aussi grande importance à l'automatisation; notons aussi que parmi eux, ceux qui détiennent une maîtrise en attachent autant à la référence.

- le type de bibliothèque dans lequel travaille le répondant: (encore ici, bien que l'administration ait la cote de popularité la plus élevée, l'automatisation est le premier choix de ceux qui travaillent dans les bibliothèques universitaires; la documentation audio-visuelle est un sujet considéré comme important pour ceux qui travaillent dans les bibliothèques de niveau secondaire et de collège, bien que dans ce dernier cas, la référence est aussi considérée comme un sujet important).

3. Ordre de popularité des sujets suggérés:

Sur les neuf sujets proposés, les cinq plus populaires sont, dans l'ordre, l'administration, l'automatisation, la référence, les techniques documentaires, et enfin, la documentation audio-visuelle. Les membres du Comité d'éducation permanente ont remarqué que les trois premiers sujets (administration, automatisation, référence) sont ceux pour lesquels les écoles de bibliothéconomie avaient été les plus faibles par le passé; ce sont ces trois sujets que le Comité a décidé de retenir pour orienter son action des prochaines années.

4. La formule préférée et le moment le plus propice:

Il n'y a pas eu de réponse vraiment significative en ce qui concerne la formule préférée (stage, conférence, réunion, etc.) mais il en a été autrement en ce qui concerne le moment à choisir pour l'activité qui sera retenue: les bibliothécaires ne se sont pas montrés généralement intéressés à sacrifier leurs soirées ou leurs week-ends pour se perfectionner; ils pré-

Rachèle CALONNE

Vice-présidente

fèrent plutôt que l'activité ait lieu durant leurs heures de travail (ce qui nous laisse perplexes sur les possibilités réelles pour la majorité des membres de la Corporation d'effectivement s'absenter durant leurs heures de travail).

5. Ce qu'il faut retenir :

Les membres de la Corporation sont vraiment intéressés à ce que la Corporation s'occupe d'éducation permanente, et leur propose des solutions concrètes, quel que soit leur niveau d'études, le type de bibliothèques dans lequel ils travaillent, ou la région dans laquelle ils oeuvrent. Les sujets qui les intéressent davantage sont l'administration, l'automatisation, et la référence. Les membres considèrent qu'ils seraient généralement plus disponibles pour se perfectionner pendant leurs heures de travail.

Le Comité d'éducation permanente tiendra compte de cette réalité, et proposera sous peu son programme d'action pour 1974-1975.

Nous nous permettons de vous rappeler ici, notre Congrès de mai 1974. Il se tiendra comme prévu les 24 et 25 mai au Holiday Inn, 420 ouest, rue Sherbrooke à Montréal.

Vous vous souvenez sans doute qu'il marquera le cinquième anniversaire de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec. Il nous semble superflu de préciser que la participation de tous les membres sera nécessaire pour des prises de décision très importantes.

Rappelons par la même occasion qu'une formule spéciale de participation a été préparée pour ceux des membres qui ne pourraient assister aux séances du vendredi; consultez à ce sujet le programme qui vous est parvenu au début mai.

Restrictions et contraintes ont pu être surmontées et c'est nombreux que nous vous attendons.

Au nom du Comité d'organisation du congrès 1974, je vous souhaite la bienvenue et vous prie de croire en nos sentiments chaleureux et amicaux.

ERRATUM ET CORRIGENDUM

Dans le numéro de janvier-février 1974 (vol. 3, no 1), sous la rubrique "ACTUALITES", à la dernière ligne, il faut lire 24-25 mai 1974 (et non 25-26 mai 1974).

modifications des règlements

Michel THERIAULT

Président du Comité
des règlements

A la prochaine assemblée générale annuelle, vous serez amenés à vous prononcer sur le projet de nouveaux règlements de votre Corporation; vous aurez à les adopter, avec ou sans amendements, ou à les rejeter. Je précise tout de suite qu'il ne s'agit pas d'un projet partiel mais d'une refonte d'ensemble de tous nos règlements.

Pourquoi? Parce que le Conseil s'est rendu compte que les premiers règlements, élaborés avant que les rouages de la Corporation ne commencent véritablement à fonctionner, n'étaient pas facilement utilisables.

Quels sont les points forts des nouveaux règlements?

- 1) Nous avons essayé de respecter le mieux possible la langue française.
- 2) Nous avons suivi de près la terminologie du Code des professions. Ce n'est pas qu'une question de tactique, c'est aussi que le Code, fait nouveau au Québec, emploie une terminologie souvent nouvelle et surtout française, qui nous change des trop nombreux anglicismes de notre droit corporatif.
- 3) Les membres sont titulaires (ex-réguliers) et associés. L'expérience des aspirants-membres et des membres-étudiants ne sera pas renouvelée.
- 4) Le Conseil d'administration se nommera Bureau et le comité exécutif, comité administratif.
- 5) Abolition des amendes pour les membres qui paient leur cotisation en retard. D'autre part, ceux qui ne paient pas dans un délai de 3 mois et ne donnent pas signe de vie sont considérés, comme dans les présents règlements, comme démissionnaires. Pour être réadmis, ils doivent payer le droit d'admission mais pas l'arrérage des cotisations annuelles dtes; par contre, leur demande est jugée selon la loi et les règlements en vigueur au moment de la présentation de leur nouvelle demande.
- 6) Le directeur général pourra convoquer une assemblée générale spéciale sur demande de 12 membres titulaires en règle.
- 7) Les élections annuelles seront tenues comme maintenant (mises en candidature, et élections postales), sauf pour le poste de président, lequel sera élu au suffrage universel par la poste, ce qui répondra au désir de la base d'élire elle-même son président. Les autres membres du comité administratif seront élus, comme maintenant, au moment de l'assemblée générale.
- 8) Les responsabilités respectives du Bureau, du comité administratif et de l'assemblée générale annuelle ont été précisées; ont été abolies les postes de 2e vice-président et de registraire, qui ne recouvraient aucune réalité assez tangible pour justifier de telles appellations; et surtout, ont été précisées les fonctions du directeur général (ex-chef de secrétariat) parce que cette personne est au point de convergence de toutes les activités de la Corporation.

Cette énumération peut paraître fastidieuse et un peu étrange. En fait, les membres pourront voir, quand ils recevront le projet à la fin d'avril, des nouveaux règlements rédigés de telle façon qu'avec les modifications qui ont été apportées aux anciens textes et les textes nouveaux qui ont été élaborés, les membres de la Corporation ont un cadre juridique moderne et fonctionnel.

Il faut bien se le dire, les règlements ne sont que des instruments, mais ils doivent par conséquent être utilisables. Et ces nouveaux règlements le sont certes plus que les précédents. Encore là, ce sont les membres qui doivent agir, mais en s'aidant des structures qui sont à leur service.

Le plus bel édifice ne sert à rien si personne ne l'habite; il ne devient qu'un musée ou un château de cartes.

« RECHERCHÉ - WANTED »

Le comité d'admission cherche à contacter les candidats suivants:

The Admissions Committee is trying to contact the following candidates:

Thi Ngoc-Anh DANG
Mary Ann ELVIDGE
Françoise Marie Berben HUFTY
Sunanda PALEKAR
Caroline Jeanne THIBODEAU

Ces personnes sont priées de contacter le Secrétariat au plus tôt afin que leur dossier puisse être complété et étudié par le comité.

They are asked to contact the Secretariat so that we may complete their file and have it studied by the Committee.

Les lecteurs qui connaissent ces candidats sont priés de les mettre au courant de note démar- che.

Readers who know these persons might help us by asking them to contact us.

Michel Thériault

Le président
du Comité d'admission

Chairman
of the Admissions Committee

la corporation se porte bien

Lise Dépatie-BOURASSA

Registraire

Il est très intéressant et fort révélateur de constater que depuis les cinq dernières années la Corporation a connu un accroissement constant du nombre de ses membres.

L'année 1973-1974 marque une étape dans l'histoire de la Corporation. Un nouvel essor s'impose. Il ne peut se poursuivre efficacement sans le soutien actif d'un plus grand nombre de membres. Aussi, faudrait-il accorder la priorité au recrutement des membres afin d'augmenter les revenus de la Corporation.

Si l'on interprète le tableau comparatif, nous voyons que le nombre des membres associés a considérablement augmenté cette année. Etant donné que les ressources financières de la Corporation sont restreintes, il y aurait avantage à contrôler de plus près cette catégorie de membres. D'autre part, il serait également souhaitable de surveiller le cas des membres démissionnaires.

Tableau comparatif:

Année	Membres réguliers	Membres associés	Membres étudiants	Total des membres
1969-70	494	30	---	524
1970-71	637	59	---	696
1971-72	670	85	---	755
1972-73	677	95	2	774
1973-74	706	119	1	826

offres d'emploi

SIR GEORGE WILLIAMS UNIVERSITY LIBRARY
invites applications for the position of

HEAD OF REFERENCE AND INFORMATION SERVICES for the Humanities and Social Sciences within a rapidly expanding library of 450,000 volumes. Principal duties consist of planning and organizing an active program of reference and information services at the graduate and undergraduate level; directing the work of 6 Reference Librarians, who are also engaged in selection activities; development of an effective reference selection policy for the Humanities and Social Science reference collection; active liaison with the Collections Coordinator, Orientation Librarian, Heads of other Library Departments, and faculty. The incumbent must be an imaginative, capable administrator who can motivate staff and provide leadership in the reference activity and who is able to communicate effectively with faculty, students, and library staff.

The qualifications are: possession of a degree from an accredited Library School, a Masters degree or a strong subject background within the Humanities and Social Sciences, substantial experience reference work within an academic library with some related experience in the selection or acquisition of library materials. Salary \$14,000 minimum.

Apply in writing to:

Dr. J. E. Kanasy
University Librarian
Sir George Williams University
1455 de Maisonneuve Blvd., West
Montréal 107, Québec.

* * *

LA BIBLIOTHEQUE DE BISHOP'S UNIVERSITY

recherche:

1 - Directeur pour ses services aux lecteurs

Fonctions: Administrer, organiser et diriger les services aux lecteurs de la bibliothèque, assister les lecteurs dans leurs recherches, préparer et appliquer un programme efficace d'orientation à la collection.

Qualifications: Etre éligible comme membre de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec: avoir un minimum de trois (3) ans d'expérience à un poste en référence: communiquer facilement avec le public: posséder une bonne maîtrise de l'anglais et du français.

Echelle de traitement: \$9,500-\$15,000.

Faire parvenir votre curriculum vitae et votre demande au

Directeur de la Bibliothèque
Université Bishop's
Lennoxville, Québec.
JOB 1Z0

BISHOP'S UNIVERSITY LIBRARY

invites applications for the following position:

Head of Public Services

The successful candidate will administer, organize and direct library services to the public, provide reference assistance and plan and implement a dynamic orientation programme.

Qualifications include eligibility for the Corporation of Professional librarians of Québec, a minimum of three years' experience in reference work, fluency in both French and English.

Salary range : \$9,500-\$15,000.

