

CN ISSN 0315-9930

ARGUS

Vol. 6, no 2



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

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

Correcteurs/Correctors:

Philippe Houyoux
Émile Lalonde

Graphiste/Graphist:

Jean-Marc Lachaine

Dépôt légal/Copyright:

Bibliothèque Nationale du Québec
Bibliothèque Nationale du Canada

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

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

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

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

Toutes demandes concernant les numéros manquants doivent être envoyées, au plus tard un mois suivant la date de parution, à l'adresse suivante:

Argus
Secrétariat de la CBPQ
360, rue Le Moyne
Montréal, Québec

Les articles de la revue sont recensés dans Library Literature.

Argus is a bimonthly journal sponsored by the Corporation of Professional Librarians of Québec.

Its aim is to publish original papers for the information and education of the profession.

Articles are the entire responsibility of the authors.

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

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

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

Articles are indexed in Library Literature.

Corporation
des bibliothécaires
professionnels du Québec

Corporation
of Professional Librarians
of Québec

ARGUS

Vol. 6, no 2
mars/avril 1977 March/April 1977

SOMMAIRE CONTENTS

- 22 EDITORIAL
ARGUS-COMMENTAIRES
- 23 UNE CORPORATION-POURQUOI?
Louise Lefebvre
- 26 DU DESIR A LA REALITE: REFLEXIONS SUR LA FORMATION PROFES-
SIONNELLE A LA CBPQ
Onil Dupuis
- 30 ETRE OU NE PAS ETRE MEMBRE ASSOCIE....
Judith Dansereau-Auger
- 31 L'EVOLUTION DU PROFESSIONNALISME AU QUEBEC ET LA SITUATION
DES BIBLIOTHECAIRES
Gilles Caron
- 34 LE PROFESSIONNALISME A L'ECOLE ELEMENTAIRE
Marie-Bénédicte Tranchant-Hervé
- 36 LE CODE DE DEONTOLOGIE ET LE COMITE DE DISCIPLINE
Jean Bouthillette
- 38 "QUEM SEQUUNTUR COMMODA, SEQUUNTUR ET INCOMMODA": L'ETRE
ET L'AGIR CHEZ LES BIBLIOTHECAIRES DES UNIVERSITES
Michel Thériault

ÉDITORIAL

Chers collègues,

A une période où la Corporation semble reprendre du poil de la bête, et tout juste avant notre Congrès de 1977, il nous a semblé bon d'amener dans ce numéro d'Argus, une discussion sur le rôle de la CBPQ, sur ses principales activités et fonctions, de façon à faire le point après huit années d'existence.

Comme disait Lessing "Il n'y a pas de grandeur où il n'y a pas de vérité", et nous croyons qu'"éclairer nos lanternes" est le meilleur moyen de faire progresser notre profession et la Corporation.

Nous espérons que les idées émises dans les articles qui suivent sauront susciter chez vous un intérêt nouveau pour la CBPQ, et qu'ils serviront ainsi à améliorer les services qu'elle rend en vous invitant à participer davantage.

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires!

Le Comité

ARGUS COMMENTAIRES

Suite à une révision du mandat des comités de rédaction d'ARGUS, d'ARGUS JOURNAL et des publications, une redéfinition de la chronique "COMMENTAIRES" s'imposait. En effet, il existe dorénavant une section "OPINION LIBRE" dans ARGUS JOURNAL, section qui permet aux membres d'exprimer leur opinion sur tout sujet d'ordre professionnel ou relevant des activités de la corporation.

Aussi, à compter de la présente livraison d'ARGUS, la chronique "COMMENTAIRES" se limitera à la publication de textes commentant, critiquant ou complétant des articles déjà parus dans ARGUS. Nous publierons aussi des commentaires sur l'orientation, la présentation ou tout autre sujet traitant d'ARGUS en général ou d'une livraison particulière.

En terminant, nous encourageons les membres à nous faire parvenir ce genre de commentaires par écrit. Beaucoup nous communiquent leurs impressions verbalement, et nous les en remercions. Mais les commentaires écrits nous permettraient de faire partager différents points de vue avec le plus grand nombre, tout en apportant une plus grande vitalité à cette publication qui est l'affaire de tous. Alors, un petit effort et... prenez la plume!

Alain PERRIER

UNE CORPORATION POURQUOI



Louise LEFEBVRE

Bibliothécaire professionnelle

"...dis-moi qui tu veux que je sois? Car enfin faut-il bien que je sois quelque chose."

Molière, "Amphytrion", acte 1er, sc. 2.

Pour comprendre pourquoi il nous faut une Corporation professionnelle, il est utile de passer en revue rapide l'évolution du titre et de la fonction de bibliothécaire, tels qu'ils furent dans le passé.

La profession de bibliothécaire a été connue et exercée plusieurs siècles avant l'ère chrétienne. Le titre de "bibliothecarius" existait à l'époque classique latine, avec celui de "medicus" et celui d'"advocatus". La première grande bibliothèque célèbre est celle d'Alexandrie, fondée vers l'an 250 avant l'ère chrétienne. Callimaque et Erastosthène, bibliothécaires de cette institution fameuse, représentaient la somme des connaissances de leur temps et sont les fondateurs des traditions de la bibliothéconomie dont ils découvrirent et appliquèrent les principes toujours valables.

A cette époque, les livres étaient rares et chers. La bibliothèque était un lieu privilégié où se retrouvaient sava-nts et lettrés. Le plus souvent, le bibliothécaire était lui-même un humaniste capable d'interpréter, de comparer, de juger de la valeur d'un manuscrit précieux. On croyait aussi, et la tradition devait s'en conserver pendant des siècles, que ceux qui écrivaient les livres avaient qualité pour les conserver.

Les choses allèrent ainsi, avec des hauts et des bas, jusqu'à l'invention de l'imprimerie (vers 1440) et jusqu'à la diffusion de l'instruction publique en Occident, au XIXe siècle.

On vit alors se lever une nouvelle catégorie de lecteurs, se multiplier livres et revues et se créer un "corpus" de doctrine bibliothéconomique. Le milieu par excellence de toute cette fermentation était l'institution typiquement américaine qu'est la bibliothèque publique gratuite.

La bibliothèque publique n'évinqait pas pour autant les autres catégories de bibliothèques. Toutes avaient besoin d'un personnel spécialisé et à compétence variée. Cette compétence s'acquerrait dans des écoles de bibliothéconomie, au niveau universitaire. L'évolution vers un personnel

spécialement formé pour la gestion des bibliothèques allait aussi prendre du temps. Le bibliothécaire (ou conservateur, selon la terminologie européenne) retenait un prestige justifié dans bien des cas. Dans ce contexte d'évolution amorcée mais non complétée, que devenaient ceux qui s'étaient donné la peine d'acquiescer les grades spécifiques de la bibliothéconomie?

Les représentants des employeurs éventuels, soit l'Etat, les universités, les municipalités, héritiers des notions courantes à leur époque, n'étaient-ils pas disposés à penser que "n'importe qui peut être bibliothécaire"? A Québec, en 1966, au moment où les bibliothécaires présentaient leur demande au Comité des Bills privés, un des grands commis de l'Etat s'écria à haute et intelligible voix: "Vous ne me ferez jamais croire que ces gens-là sont des professionnels."

"Ces gens-là", c'était nous, messieurs-dames, sans nulle vanité!

Dans l'exposé qui va suivre, les mots "profession", "professionnel", sont entendus au sens que leur donnent notre loi constitutive (Lois du Québec, 1969, ch. 105), les lois du Québec et le "Code des professions". Pour ajouter à nos tourments, il se trouve que le dictionnaire Robert, nos législateurs et nos mandarins ne sont pas d'accord sur la terminologie à employer. En attendant l'heureux jour où ces autorités donneront le même sens aux mêmes termes, il nous faut parler pour être compris. Nous employons donc le mot "profession" au sens de "profession libérale".

La bibliothéconomie est-elle une profession libérale et remplit-elle les conditions pour l'être? Les bibliothécaires sont-ils à la recherche de leur identité dans un monde complexe où chacun est bien défini et situé? Sont-ils à la recherche d'un statut qui leur conférera honneurs et profits, les uns étant difficilement séparables des autres?

Qu'est-ce qu'une profession libérale? C'est une "profession de caractère intellectuel que l'on exerce librement ou sous le contrôle d'une organisation professionnelle". (Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française, (1966), s.v. "Libéral.")

Je ne crois pas que l'on conteste le caractère intellectuel de la profession de bibliothécaire. Ce caractère, en tous cas, n'a pas été contesté dans le passé. Pour le

présent, les dix-sept ou dix-huit années de scolarité requises pour la maîtrise en bibliothéconomie et la nature des fonctions exercées par les titulaires de ce grade ne relèguent certainement pas la bibliothéconomie au niveau des "oeuvres serviles".

Alors, s'agit-il d'une question d'identité? Oui, sinon aux yeux des bibliothécaires qualifiés eux-mêmes, du moins pour éclairer la lanterne des "autres" qui ont à traiter avec eux. L'avènement du bibliothécaire, nanti des grades universitaires qui font de lui un bibliothécaire professionnel, est de date relativement récente. Aussi, le bibliothécaire doit-il prendre l'initiative de s'identifier, de se définir et de se situer par rapport aux autres professions et par rapport à ceux qui relèvent de disciplines connexes moins exigeantes sur le plan académique. Ce ne sont pas "les autres" qui feront ce travail pour nous. Au contraire. Leur action tendra à uniformiser, à égaliser (par le bas, de préférence).

Donc, pour assurer l'intégrité de leur profession, les bibliothécaires doivent avoir, en plus de leur formation universitaire, la reconnaissance officielle de l'Etat, par une loi constitutive qui leur confère un statut juridique particulier. Ce statut juridique est assuré par le moyen d'une Corporation professionnelle qui exerce sur ses membres des fonctions de surveillance touchant la compétence (comité d'admission, d'inspection professionnelle et de formation professionnelle) et l'exercice même de la profession (tableau, comité de discipline et syndic).

Le mot Corporation dans le sens d'Ordre ou d'Association professionnelle est devenu archaïque. Tel quel, cependant, il exprime bien ce que notre loi constitutive veut dire et rien n'empêche de revivifier ce vieux mot si expressif. La décision en ce domaine appartient au gouvernement du Québec. Si un jour, on nous désigne sous le nom d'Ordre avec tout ce que ce vocable comporte, je n'y verrai pas d'inconvénient pour ma part.

En obtenant un statut juridique pour leur profession, les bibliothécaires du Québec ont posé un geste de portée internationale, car ils sont les premiers à jouir d'une reconnaissance aussi complète de la part de l'Etat. En ce domaine ils sont suivis de près par la France (catégorie "A") (31 décembre 1969 - décret no 69-1265), l'Allemagne fédérale de l'Ouest, la Fonction publique fédérale des U.S.A., la Fonction publique fédérale du Canada, l'Angleterre (Library Association).

Aux Etats-Unis, où la controverse se poursuit sur la notion de "profession", on note des progrès réels dans la reconnaissance du statut de bibliothécaire. Le jour où nos collègues américains jouiront d'un statut analogue au nôtre (ou amélioré), un pas immense aura été franchi. (2)

L'évolution rapide de notre société, du droit du travail, du syndicalisme, la socialisation accélérée, font que tous et chacun éprouvent le besoin de se définir et de se situer.

La reconnaissance de l'Etat est indispensable pour constituer une profession dite reconnue (ou libérale). Cette reconnaissance, nous l'avons, pas aussi complète que nous la voudrions cependant. Le "titre réservé" n'est pas suffisant. Il nous faut "l'exercice exclusif". Le fait que la plupart des membres de notre Corporation n'exercent pas indépendamment, mais sont des fonctionnaires ou employés, ne saurait être retenu comme une objection valable. Lorsque les journaux nous parlent de "salarier" et de "convention collective" pour les médecins (cf. *Le Devoir* (11 décembre 1976)), lorsque nous savons fort bien que nombre d'avocats, d'ingénieurs, d'architectes, sont à l'emploi de l'Etat et n'en conservent pas moins leurs titres à demeurer membres de leurs ordres ou corporations professionnelles respectives, on serait heureux de mettre de côté, une fois pour toutes, cette notion "d'exercice indépendant".

D'ailleurs, cet "exercice indépendant" (consulting work) est possible et existe déjà. Donc, il s'agit d'une distinction byzantine, irréaliste, dépassée, que l'Office des professions doit abandonner dans notre cas, comme il le fait déjà pour d'autres, par la force même des choses. (médecins conventionnés, avocats de l'assistance judiciaire et autres)

Cet exercice exclusif, nous ne l'aurons pas de sitôt disent les pessimistes. Ce n'est pas une raison pour lâcher. D'autres - avec des titres moins solides que les nôtres à la reconnaissance officielle - ont attendu longtemps et ont réussi. (v.g. chiropraticiens, denturologistes) Il suffit de mesurer le chemin parcouru depuis 1965 pour se rendre compte que dix ans dans la vie d'une société c'est très peu. Si nous obtenons peu de succès spectaculaires, il faut persévérer quand même en ayant confiance dans la valeur de la profession que nous avons choisie.

Il se peut aussi que le "titre réservé" dont nous ressentons surtout les inconvénients à l'heure actuelle, nous assure dans l'avenir les avantages que nous recherchons.

L'Office des professions lui-même "prévoit que, ... dans la mesure où une Corporation professionnelle saura faire la preuve qu'elle regroupe les personnes les plus susceptibles d'offrir des services de qualité, le titre réservé qu'elle confère à ses membres aura une valeur reconnue sur le marché." (3)

Puisse l'Office des professions être bon prophète! Seule, l'évolution sociale nous permettra d'en juger. En attendant, l'appartenance à la Corporation est une garantie de compétence et de conscience professionnelle à laquelle les employeurs (le public) ne peuvent rester indifférents.

Un des bienfaits de la Corporation aura été de susciter chez ses membres un grand esprit de solidarité, d'entraide et d'estime confraternelle. Ce n'est pas un mince avantage dans un milieu où par tradition, formation et disposition, les gens ont de fortes tendances à l'individualisme. L'heure est à la solidarité pour l'intégration plus réaliste dans notre société actuelle d'une profession ancienne mais toujours renouvelée par l'évolution et l'enrichissement du savoir.

NOTES

¹Un résumé de l'histoire de la Corporation a paru sous la signature de Louise Lefebvre dans *Mélanges offerts à M. Edmond Desrochers, s.j.* (Montréal, ASTED, 1977), 2 vols.

Aussi on trouvera quelques détails dans *ARGUS 4* (janvier-février 1975): 24-27.

Il serait bon de relire les articles très pertinents de Bernard Vinet et du père Edmond Desrochers dans *Comité pour la formation de la Corporation, Bulletin spécial* 1 (1966).

²Harold Lancour, "The Librarian's Search for Status," in *Seven Questions about the Profession of Librarianship*, ed. by Philip H. Ennis and Howard W. Winger (Chicago, The University of Chicago Press, 1962), pp. 71-81.

³Office des professions du Québec. *L'évolution du professionnalisme au Québec*. Québec: Office des professions du Québec, 1976.

DU DESIR A LA REALITE

Onil DUPUIS

Chargé de recherche
Conférence des recteurs et des principaux des universités
du Québec

Introduction

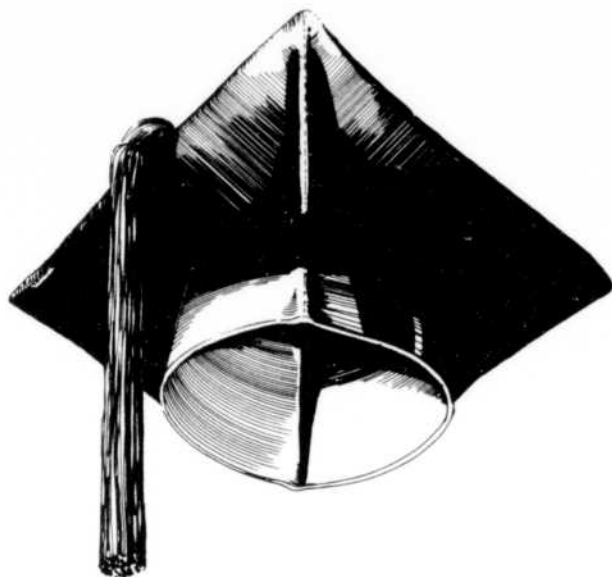
Les corporations professionnelles assument un rôle de premier plan dans la formation et le perfectionnement de leurs membres. Si, tel que l'indique le Code des professions, la principale raison d'être d'une corporation est la protection du public, une solide formation professionnelle est la plus sûre garantie de cette protection. Cette préoccupation se retrouve d'ailleurs à l'origine même de la création de la Corporation. (1)

Les quelques réflexions qui vont suivre proposent une récapitulation sommaire des activités de la Corporation en matière de formation et de perfectionnement afin de les mieux situer dans leur contexte et les articuler les unes par rapport aux autres.

1. La formation

Jusqu'à récemment, la législation professionnelle du Québec donnait aux corporations professionnelles le pouvoir d'agréer les maisons d'enseignement aux fins de l'admission à l'exercice des professions. Le Code des professions donne maintenant ce pouvoir au Gouvernement, qui l'exerce après consultation des quatre parties en cause: la Corporation professionnelle, la maison d'enseignement impliquée, le Conseil des universités et l'Office des professions.

26



Il appartient à la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec d'exercer auprès des Ecoles de formation un rôle actif au niveau de la préparation des futurs professionnels puisqu'elle ne fait pas encore partie du Code des professions. Depuis 1976, les deux écoles de bibliothéconomie du Québec ont formellement reconnu cette responsabilité à la Corporation et invité un délégué de la Corporation à siéger, avec droit de vote, au Comité des programmes. (2)

Il ne s'agit pas là de la première initiative de collaboration entre les Ecoles de bibliothéconomie et la Corporation. Loin de là. Depuis sa création, en 1969, la collaboration des Ecoles lui était acquise et le dialogue permanent. Le temps que se précise le champ d'action de la Corporation dans ce domaine, de même que le temps de modifier certaines structures universitaires facilitant une participation officielle de la Corporation, ont permis, en 1975 seulement, l'établissement d'un lien formel, première étape d'une systématisation des relations Corporation/Ecoles, comprises dans la perspective d'une plus grande intégration des Ecoles à la profession ainsi qu'à la société en général.

Bien sûr, les objectifs de la formation universitaire diffèrent sensiblement des objectifs de la préparation directe à l'exercice d'une profession; mais ils ne peuvent en faire abstraction et il importe qu'ils tiennent compte de la réalité professionnelle. C'est là le rôle de la Corporation.

Pour atteindre ce but, la Corporation se pourvoit actuellement d'outils appropriés et met en place des mécanismes réguliers d'échange et de collaboration aussi bien avec les Ecoles elles-mêmes, qu'avec les professeurs et les étudiants.

Parallèlement, il est nécessaire que la Corporation définisse clairement ses positions en matière de formation professionnelle. C'est ainsi que le Bureau, lors de sa réunion du 13 décembre 1976, adoptait une résolution confiant au Comité de formation professionnelle le mandat de préparer et soumettre un premier document de travail en vue de l'élaboration de sa politique en matière de formation professionnelle. Les implications de l'adoption d'une telle politique formelle sont considérables. Qu'il suffise de mentionner la définition des critères d'admission, des normes de compétence et, partant, d'inspection professionnelle. Après son adoption par le Bureau et son approbation par l'Assemblée générale, ce document servira à orienter, à guider et à normaliser les interventions de la Corporation à ce sujet.

Entre temps, puisque déjà ses délégués siègent au Comité des programmes de chaque école, des mécanismes ont été prévus afin d'assurer une représentation cohérente et un apport positif. De plus, les Ecoles elles-mêmes ont clairement indiqué leur ouverture au dialogue et offert leur coopération dans ce sens. Ainsi, lors de la prochaine assemblée générale annuelle, elles participeront à un atelier portant sur les besoins du milieu en rapport avec la formation qu'elles dispensent, aussi bien la formation initiale que la formation continue.

Beaucoup plus que par le passé, en effet, les corporations professionnelles doivent maintenant mettre l'accent sur la formation continue ou le perfectionnement de leurs membres. D'ailleurs, le Code des professions leur en fait une obligation formelle. Il est évident que celles-ci ne peuvent s'acquitter de cette responsabilité sans le concours des écoles professionnelles. Un véritable programme intégré de formation et de perfectionnement ne peut être réalisé sans cette collaboration et cette participation active. Il est évident, aussi, qu'il sera beaucoup plus facile d'en arriver à des échanges profitables à l'étape de la formation continue si déjà une collaboration avec le milieu professionnel a été établie au moment de la formation initiale.

2. Le perfectionnement

Depuis quelques années, la question du perfectionnement professionnel a fait l'objet de très nombreuses publications et communications. Il dépasse notre propos et notre compétence d'en reprendre ici une étude académique puisque nous voulons limiter le cadre de notre réflexion à situer dans leur contexte les activités de la Corporation en matière de formation et de perfectionnement.

Cependant, il nous semble important d'apporter ici une rapide distinction terminologique entre éducation permanente, formation continue et perfectionnement; termes souvent utilisés l'un pour l'autre, alors qu'à notre avis, ils désignent des réalités différentes.

L'éducation permanente est:

"La somme de tous les efforts et de toutes les activités assumés par un individu dans le but de surélever ses connaissances, ses capacités, sa compréhension relativement au champ de ses activités et de sa spécialisation afin de devenir un professionnel plus efficace." (3)

Elle diffère de la formation continue qui suppose une intervention externe formelle, en cela qu'elle inclut des activités non structurées telles la lecture de revues professionnelles et des rencontres ou discussions professionnelles.

Le perfectionnement professionnel est le processus continu et intégré par lequel un professionnel acquiert les connaissances et développe les habilités requises pour exercer efficacement ses fonctions dans un poste actuel ou éventuel.

Ainsi défini, un programme de perfectionnement vise quatre objectifs principaux:

- permettre aux professionnels de compléter, mettre à jour et adapter leurs connaissances;
- élever le niveau de leurs qualifications dans des méthodes et techniques en constante évolution;
- leur permettre une adaptation plus faci-

Le aux changements;

et enfin, les aider à implanter des techniques plus efficaces dans leur milieu de travail." (4)

La poursuite de tels objectifs suppose l'utilisation de formules très variées de même que l'intervention d'agents extérieurs et la collaboration de l'employeur.

A ce niveau, la Corporation exerce un double rôle. Un rôle actif, d'abord: l'élaboration d'un programme d'activités de perfectionnement; et un rôle de coordination, ou si l'on préfère, d'information, en ce qui concerne les différentes activités offertes par d'autres organismes.

L'évolution des activités de perfectionnement de la Corporation ne peut être dissociée du contexte général dans lequel elle s'imbrique: une jeune corporation naissante, qui doit identifier ses besoins, leur trouver des éléments de solution, mettre ceux-ci en application et ce, au milieu de l'incohérence naturelle de tout ce qui est neuf et voit le jour en même temps que toutes les autres activités ou préoccupations d'un nouvel organisme.

Une rapide récapitulation de ses activités au cours des six premières années de son existence, nous permet de distinguer trois phases:

- a) phase préliminaire: 1969-1970
 - période de réflexion
 - tenue d'ateliers et de panels sur la formation et le perfectionnement
 - publication d'articles
- b) phase pré-opérationnelle: 1971-1973
 - création d'un comité d'éducation permanente (1971)
 - délimitation de son mandat (1973-1974)
 - publication d'une liste d'activités de perfectionnement s'adressant aux bibliothécaires
 - enquête sur les besoins et les attentes des membres dans ce domaine
- c) phase opérationnelle: 1974-
 - organisation d'un stage en informatique documentaire (octobre 1974)
 - création du Comité de formation profes-

sionnelle (1975)

-publication du compte-rendu du stage (1975)

-élaboration et adoption d'une politique de formation

-organisation d'un stage sur la gestion par objectifs appliquée aux bibliothèques (1976)

Au cours de 1977, plusieurs activités, empruntant des formules variées selon leur sujet, sont prévues. Ainsi en mars 1977, aura lieu une journée de mise à jour sur les outils normatifs en bibliothéconomie. Une conférence sur l'automatisation a déjà eu lieu en novembre 1976 et un déjeuner-causerie sur la politique de la lecture se tiendra en avril 1977. L'automne 1977 verra se concrétiser une plus grande intégration de ce programme de perfectionnement. Qu'il suffise de mentionner, notamment, un deuxième stage sur la gestion par objectifs, complémentaire au premier, un colloque sur la gestion du personnel et un séminaire sur les réseaux.

Nous avons mentionné, plus haut, l'importance du rôle des Ecoles de bibliothéconomie au niveau de la formation continue et du perfectionnement des professionnels en exercice. Il ne nous appartient pas de passer en revue l'éventail de leurs activités dans ce domaine. Nous tenons, par contre, à souligner leur esprit de collaboration avec la profession pour en faciliter l'accès aux professionnels. C'est dans ce but, par exemple, que plusieurs cours des programmes réguliers de maîtrise sont offerts en fin d'après-midi, en soirée ou les fins de semaine. De même, elles encouragent la participation, à titre d'auditeurs libres, des professionnels détenant déjà un diplôme de maîtrise mais désirant mettre à jour leurs connaissances sur un aspect particulier ou de nouvelles techniques professionnelles. D'autres formules, dans le même sens, telle la possibilité d'offrir certains cours réguliers sur une période beaucoup plus courte qu'un semestre, sont aussi à l'étude.

La Corporation partage cette responsabilité de perfectionnement, non seulement avec les Ecoles de formation, mais encore avec les associations professionnelles qui, par la nature de leurs préoccupations aussi bien que par leurs activités assument, elles aussi, une fonction de perfectionnement très importante. Le projet de protocole d'entente entre l'Asted et la Corporation (5) reconnaît clairement le principe d'une responsabilité partagée dans ce

domaine. Bien que l'étude et l'adoption de ce document aient été reportées à la prochaine assemblée générale des membres, c'est, à notre avis, dans ce même esprit que ceux-ci ont décidé, dès l'assemblée générale de 1976, d'en adopter l'article 7 qui propose la mise en place d'un mécanisme de collaboration entre les deux associations pour les activités de perfectionnement. Ce mécanisme de collaboration consiste en la création d'un comité mixte ASTED-CBPQ, composé du Commissaire à la coopération, des directeurs généraux et des présidents du Comité de formation professionnelle et de perfectionnement des deux associations; le Comité mixte est chargé de la coordination des activités de perfectionnement et de recyclage. La Corporation a déjà transmis à l'ASTED une invitation dans ce sens.

En ce qui concerne les autres associations professionnelles, le Comité de formation professionnelle a mis sur pied des mécanismes de liaison qui permettent la consultation et la collaboration et évitent une duplication d'efforts aussi inutile que coûteuse.

Conclusion

Le Comité de formation professionnelle est conscient qu'il est encore loin d'avoir réalisé son objectif de développer un programme intégré de perfectionnement à l'intention des bibliothécaires professionnels et que ses initiatives dans ce sens sont encore très fragmentaires. Mais il a amorcé, avec toutes les imprécisions et les périodes d'hésitation qu'un tel processus comporte, une politique de formation professionnelle à laquelle le temps seul peut permettre une mise en application efficace et cohérente. Les mécanismes sont en place. Mais c'est l'implication et la participation active de chacun des membres de la Corporation qui, en dernier ressort, en déterminera l'actualisation. La professionnalisation est à ce prix.

NOTES

(1) Association canadienne des bibliothécaires de langue française, La planification du développement des bibliothèques; rapport des travaux du 22e congrès tenu à Moncton du 14 à 17 août 1966 (Montréal: A.C.B.L.F., 1967), p. 130.

(2) Madame Anastassia Khouri-St-Pierre représente la Corporation auprès de l'École de bibliothéconomie de

l'Université de Montréal; mademoiselle Camille Côté et monsieur Vasile Tega auprès de la Graduate School of Library Science de McGill University

(3) Définition de Elizabeth W. Stone, citée par Pierre Lépine, "L'éducation permanente et..... vous", Argus 2 (mars-avril 1973): 55.

(4) Anastassia Khouri-St-Pierre, "Le perfectionnement professionnel: commentaires sur une première expérience, motifs, objectifs et responsabilité partagée", Argus 3 (novembre-décembre 1974): 81.

(5) Comité de liaison ASTED-CBPQ/CPLQ, Déclaration (Montréal, avril 1976).

ÊTRE OU NE PAS ÊTRE MEMBRE ASSOCIÉ ...

Judith DANSEREAU AUGER

"J'ai rien à dire ou alors trop
Mais ce serait bien triste et
long..." (Anne Sylvestre)

Mes commentaires ne seront ni tristes ni longs...

L'adhésion à la Corporation comme membre régulier semble aller de soi (j'exclus les sceptiques), mais s'identifier comme membre associé, c'est-à-dire ne pas exercer la profession de bibliothécaire au Québec, étonne un peu surtout si on n'a pas l'âge de la retraite ou une tête à aller travailler à Ottawa. Pourquoi être membre associé? Réponse toute simple: j'en retire des avantages énormes. Premièrement, la cotisation n'a pas bougé d'un sou depuis 1972 (année où je suis devenue membre associé): n'est-ce pas extraordinaire en ces temps d'inflation? Deuxièmement, je peux assister à l'Assemblée annuelle et même voter (évidemment, lorsque le membre associé n'exerce aucune profession, il lui faut faire preuve d'ingéniosité pour décrocher les subventions nécessaires au financement de sa participation). Troisièmement, l'information. Comme membre associé vous êtes choyé: vous recevez les mêmes documents que les membres réguliers: *Argus*, *Argus-journal*, lettres du président, avis de cotisation, avis de mise en candidature, rappel de cotisation, convocation, etc. et j'en passe. Malheureusement, si vous n'avez pas le bonheur de frayer avec des membres réguliers très actifs, vous ne disposez pas de l'information informelle nécessaire pour comprendre toute la portée de l'information formelle.

Aux avantages dont je profite, il faudrait ajouter des services dont je pourrais bénéficier. Le "pourrais" appelle une précision. En plus d'être membre associé, je suis aussi agent de gestion familiale (fonction mieux connue sous le nom de ménagère) dans la région économique 04, et j'envisage de retourner, un jour, sur le "vrai" marché du travail. Formation professionnelle: service indispensable à un membre associé désireux de se tenir à jour et prêt à se recycler. Hélas! je n'ai pas les moyens d'investir dans des colloques, stages ou séminaires que de futurs



employeurs ne reconnaîtront même pas. Je préfère la garantie d'un bon diplôme (papier qui sera d'ailleurs reconnu par la Corporation). J'ai aussi fondé des espoirs sur le service d'emploi ou de placement. Décue encore une fois: ou la région de Trois-Rivières est bien desservie et n'a besoin d'aucun bibliothécaire "professionnel", ou les employeurs de la zone 04 ne connaissent pas la Corporation. Le jour où je désirerai exercer de nouveau, je devrai avoir recours à mon service de placement personnel.

Membre ignoré de la Corporation, je le lui rends bien. Quoique relativement disponible, il ne m'est jamais venu à l'idée d'offrir mes services. D'ailleurs, on ne les a jamais sollicités. Je profite de certains avantages parce que je suis sur la liste d'envoi, non parce qu'on a pensé à répondre aux besoins spécifiques du groupe des membres associés.

Alors, pourquoi cet entêtement (après cinq ans, c'est presque de l'acharnement) à demeurer membre associé? Je veux retourner "dans le monde du travail" et il serait ridicule de rater une occasion parce que je ne suis pas membre de la Corporation. Et surtout, il serait si ennuyeux de reprendre toutes les démarches relatives à une demande d'adhésion à la Corporation, si jamais mon employeur exigeait que je sois bibliothécaire professionnelle reconnue.

N.B. Ni statistiques sur les membres associés, ni sondage d'opinion: j'ignore tout de mes collègues membres associés. L'isolement constitue sans doute la grande faiblesse de cette catégorie de membres.

L'ÉVOLUTION DU PROFESSIONNALISME AU QUÉBEC

ET LA SITUATION
DES BIBLIOTHECAIRES

Gilles CARON *

Université du Québec à Chicoutimi



L'Office des professions du Québec publiait récemment un rapport intitulé "L'évolution du professionnalisme au Québec" (1) lequel devait, trois ans après la création de l'Office, faire le point sur la situation du professionnalisme au Québec et tracer les grandes lignes de ce que devrait être la politique future de l'Office à l'égard tant des corporations existantes que de celles à venir.

Les principales conclusions de l'Office

Réaffirmant d'abord la fonction primordiale de protection du public comme devant constituer la raison d'être d'une corporation professionnelle, l'Office considère ne devoir recommander la constitution de nouvelles corporations que dans le cas où les requérants éventuels sauront faire la démonstration de leur capacité en ce sens. Se fondant sur l'expérience acquise, l'Office fait ressortir un certain nombre de critères sans lesquels, selon lui, il serait hasardeux d'espérer un taux d'activité suffisant d'une corporation dans son rôle d'agent de protection du public.

L'Office détermine d'une part des critères relatifs aux conditions d'exercice de la profession, c'est-à-dire forte proportion de membres exerçant en pratique privée, clientèle des membres composée d'individus, champ de connaissances relativement étendu; d'autre part, des critères relatifs aux conditions de fonctionnement des groupements, c'est-à-dire revenu annuel satisfaisant (\$150,000 et plus annuellement) et nombre de membres élevé (1,100 membres et plus).

Autre conclusion importante de l'étude, il semble que le "titre réservé" doive constituer le statut juridique privilégié aux yeux de l'Office. Celle-ci considère, en effet, que les désavantages reliés à l'octroi de l'"exercice exclusif" (situation de monopole, etc.) font en sorte que ce statut ne devrait être accordé qu'avec beaucoup de parcimonie.

Troisièmement, considérant les problèmes reliés à l'exercice du professionnalisme au sein des entreprises, établissements et institutions, l'Office recommandera le gel momentané de constitution de toutes nouvelles corporations professionnelles dans ces secteurs. Ce gel sera maintenu tant que les résultats des études entreprises sur ce sujet, et visant à concilier le professionnalisme au statut de salarié d'entreprise, ne seront pas connus.

Enfin, l'Office considérera de façon particulière "certains

groupements de personnes auxquels le législateur avait octroyé par loi spéciale, avant l'adoption du Code des professions, le statut de corporation professionnelle à titre réservé et qui n'ont pas été inclus dans ce Code en 1973." (2)

La situation des bibliothécaires à la lumière de ce rapport

A - Le bibliothécaire peut-il accéder au Code?

A court terme et considérant que c'est là l'objectif recherché, le lecteur du rapport de l'Office risque de développer des sentiments bivalents quant aux chances des bibliothécaires d'accéder au statut de corporation professionnelle dans les cadres du Code des professions.

En fait et toujours à court terme, que l'on soit de nature pessimiste ou optimiste, on a tantôt tendance à ne considérer que les critères et conclusions objectives développés par l'Office, lesquels instituent des contraintes additionnelles à l'ascension au professionnalisme formel, ou à l'opposé, tantôt la fameuse situation d'exception qui, elle, laisse théoriquement plus de chances aux bibliothécaires.

En pratique cependant, et si l'on s'attarde à considérer la situation dans une perspective à plus long terme, certaines constatations ne peuvent manquer de nous venir à l'esprit. L'Office s'attend à certains types de comportements des groupes partis au Code, comportements qui se traduisent par un taux d'activité suffisant de ces mêmes groupes dans la protection du public. En pratique, ceci implique des conditions d'exercice et des moyens suffisants sans quoi l'Office se réserve le droit de modifier ou même d'annihiler complètement le statut juridique octroyé:

Le législateur confie également à l'Office le double mandat de suggérer la constitution de nouvelles corporations professionnelles et d'évaluer l'utilité des corporations existantes en recommandant leur fusion ou leur dissolution. [3]

En pratique donc, il est possible que les bibliothécaires réussissent à imposer leur point de vue comme ayant droit au statut recherché et ce, sous le couvert de la mesure d'exception précitée (encore qu'on ne sache rien des critères qui seront appliqués à ces cas d'exception), mais

ceci n'empêchera pas, croyons-nous, la Corporation et les bibliothécaires d'avoir à se conformer à moyen terme sinon à court terme aux conclusions et critères globaux énoncés par l'Office.

La Corporation devra donc, dans les faits, faire la preuve de sa volonté et de sa capacité à assurer la défense des intérêts du public, en faire là formellement son seul objectif et se donner les moyens suffisants en ce sens, tout cela sous le couvert du "titre réservé".

En résumé, la question est de savoir si, au delà des objectifs à court terme, la Corporation, avec des moyens somme toute comparables à ceux détenus présentement (le "titre réservé"), saura faire face à des obligations et contraintes de nature nettement supérieures. En un mot, l'objectif en vaut-il le coup?

B - Le bibliothécaire doit-il accéder au Code ou au "titre réservé"?

Tel que nous le soulignons en première partie, il apparaît clairement que le statut de corporation à titre réservé est de loin celui que privilégiera l'Office, et par là, le seul que puissent espérer obtenir les bibliothécaires dans le cadre du Code des professions. Or, c'est déjà là celui qui lui est octroyé par la loi actuelle. Nous voyons donc mal, en ce qui nous concerne, ce qu'un changement de loi, qui à toute fin pratique changerait peu de choses, apporterait de plus à la Corporation et aux bibliothécaires dans leur rôle de protection du public, sinon des contraintes supplémentaires.

Le bibliothécaire risquerait fort de se retrouver placé dans la situation de toutes ces corporations professionnelles déjà parties au Code des professions qui voudraient voir modifier leur statut juridique de "titre réservé" en celui d'"exercice exclusif". Or, et cela est encore très clair dans le rapport, l'Office semble peu disposé à marcher là dedans.

En résumé donc, et ceci entre nous, il nous apparaît illusoire pour les membres de cette profession d'espérer obtenir, sous le couvert de la protection du public, de nouveaux pouvoirs qui leur permettent de mieux contrôler l'acte, le poste et la qualification présumée des individus qui exercent de fait des fonctions de bibliothécaires. Comme il nous apparaîtrait tout aussi illusoire de penser par là réévaluer sensiblement le statut tant social que fi-

nancier du bibliothécaire professionnel.

Si donc, croyons-nous, la simple obtention du titre réservé au sein de l'Office ne peut constituer en soi un moyen efficace tant à la défense des intérêts du public ou à une réévaluation du statut de la profession, il faudra donc un jour se résigner à chercher ailleurs une solution plus fondamentale aux problèmes qu'éprouvent les membres de cette profession à être perçus comme dispensateur d'un service professionnel qui mérite qu'on s'en protège et leur mérite, en sous produit, un statut et des compensations valables.

Les options

Quelles que soient les réserves que l'on puisse faire valoir, il n'en restera pas moins que l'accès au Code constitue certainement une alternative valable pour les bibliothécaires dans la situation présente. Si les bibliothécaires acceptent d'en payer le prix et ne se font pas d'illusions sur les résultats, nous croyons que c'est là une option fort défendable. La Corporation, on le sait, possède déjà des atouts certains à cet égard, tout au moins sur le plan formel. (4)

Une variable de la même option consisterait, compte tenu des raisons que nous évoquions précédemment, à attendre simplement que le cas des bibliothécaires se pose à l'Office. La Corporation opère déjà sous un "titre réservé". L'entrée à l'Office ne nous apportera rien de plus sinon des contraintes supplémentaires. Nous pourrions simplement attendre que l'Office s'occupe de nous, quitte entre-temps à préparer le dossier et susciter au sein de la profession le débat fondamental sur la place que la bibliothéconomie et les bibliothécaires occupent de fait au sein de notre société.

Une autre option consisterait à laisser de côté toute idée de statut corporatif, quitte à regrouper les bibliothécaires en association professionnelle sans statut juridique particulier. Il serait alors possible à l'association en question de veiller tant au respect de certaines normes susceptibles de protéger le public qu'à la protection de ses membres. Le seul pouvoir d'une telle association provient de l'autorité morale qu'elle peut être en mesure d'exercer tant auprès de ses membres que du public en général.

Enfin, la dernière option consisterait à orienter la profession vers le syndicalisme. C'est là évidemment consa-

crer l'intérêt des membres comme seule préoccupation. C'est peut-être aussi geler la situation présente du bibliothécaire sur le plan social. Le syndicalisme, de par les facteurs de normalisation et la rigidité qu'il entraîne, risquerait fort de consacrer à long terme la situation de semi-profession qui est celle du bibliothécaire.

Nous croyons pour notre part que cette profession est en mesure d'occuper au sein de notre société un rôle de premier plan si nous acceptons d'effectuer la remise en question nécessaire et à cet égard, nous doutons que le syndicalisme puisse arriver à constituer la tribune idéale à cette fin.

NOTES

¹Office des professions du Québec. L'évolution du professionnalisme au Québec. Québec: Office des professions du Québec, 1976.

²Ibid., p. 63.

³Ibid., p. 9.

⁴Pensons au code de déontologie, au fait que la Corporation s'apprête à faire approuver ses règlements.

*L'auteur tient à remercier MM. Jean Bouthillette, Pierre Guilmette et Denis Lemay pour l'indispensable collaboration accordée à la rédaction de cet article.

Le professionnalisme à l'école élémentaire



Marie-Bénédicte TRANCHANT-HERVE
Etudiante
Ecole de bibliothéconomie
Université de Montréal

Dans une étude parue en avril 1976 (1), M. Rubin Sarkis déplore la sous-utilisation des ressources documentaires dans les écoles, faisant ressortir les facteurs qui influent sur la lecture et sur le fonctionnement des bibliothèques au niveau élémentaire. Les réflexions de M. Sarkis sont en partie motivées par les conclusions d'une étude

précédemment effectuée pour le SGME et intitulée "Utilisation des documents écrits et audio-visuels dans 20 écoles élémentaires de la région montréalaise", de même que par la série d'articles parus dans La Presse en avril 1975 sur: Le drame de l'enseignement du français". Les deux rapports dénonçaient le manque d'intégration du livre dans l'enseignement.

A la base de l'étude de Monsieur Sarkis, on trouve la conception suivante: l'apprentissage de la lecture doit commencer à l'école; c'est donc au professeur d'initier et d'intéresser l'enfant au livre. La lecture est donc liée à la pédagogie, et tout livre considéré comme matériel didactique. La bibliothèque est, dès lors, considérée comme un instrument pédagogique, étroitement subordonné à l'enseignement. De là une conception erronée du rôle du bibliothécaire: "Le bibliothécaire...serait très heureux d'aider les enfants, mais souvent il ne les rencontre pas, il est loin de les connaître aussi intimement que le titulaire..." (2) "C'est bien différent quand il s'agit de déterminer qui doit connaître les livres d'enfants et qui doit stimuler les enfants à la lecture...Le titulaire devrait être le principal responsable de la lecture des livres de sa classe" (3) L'étude repose donc sur une méconnaissance des fonctions documentaires spécifiques du bibliothécaire.

Où sont les grands responsables de la sous-utilisation du livre au niveau élémentaire? Le ministère de l'Éducation qui octroie des budgets insuffisants à l'achat de livres (\$2. par an et par élève, en moyenne); le manque de personnel pour s'occuper des bibliothèques: les programmes trop chargés. De façon générale, malgré l'aide efficace apportée par la Centrale des Bibliothèques, le ministère ne favorise pas assez la lecture.

La Commission scolaire a sa part de responsabilité: 75% des directeurs décident eux-mêmes des budgets consacrés à l'achat de livres, le même pourcentage déclare dépenser \$2 par élève, tandis que 30% seulement des commissions scolaires ont des conseillers pédagogiques en charge des bibliothèques, et 44% n'ont personne pour s'occuper de services documentaires. Les conseillers pédagogiques, d'autre part, ne guident pas assez les professeurs dans la promotion de la lecture.

La direction des écoles, de son côté, accorde des budgets insuffisants; 45% des directeurs consultent les professeurs pour le choix des livres. En général une bibliothèque existe du fait de l'accumulation des livres dans un local; 80% des écoles n'ont personne pour superviser ces dépôts.

Quant au professeur, en dernier lieu, il fait lire ses élèves une page à la fois, dans les manuels. Il n'a pas le temps de contrôler les lectures récréatives; il connaît mal la littérature enfantine, car il considère que cette tâche ne lui échoit pas. En matière pédagogique, il ne prend pas assez d'initiatives.

Des précédents faits, l'auteur conclut que le principal responsable de la lecture en classe au niveau élémentaire est le professeur. Il conseille donc que les "livres d'enseignement" soient groupés dans les bibliothèques de classes, et que les "livres de bibliothèque" restent à la bibliothèque de l'école, et soient choisis par le bibliothécaire, dont il souligne la nécessité. La bibliothèque scolaire à l'élémentaire, selon lui, "a comme principal ob-

jectif d'aider à l'instruction proprement dite des enfants sous la tutelle des professeurs" (4) C'est pourquoi c'est à ces derniers que revient le choix des livres, avec l'aide des connaissances techniques du bibliothécaire. Cela leur permettrait de mieux connaître la littérature enfantine, et ainsi d'être plus à jour dans leur enseignement. Il faudrait, de plus, élaborer un modèle de bibliothèque scolaire pour le niveau élémentaire, mettre en place des coordonnateurs et des bibliothécaires, de préférence ayant une formation de professeurs.

Car pour l'auteur de cette étude, le bibliothécaire n'est qu'un spécialiste technique des répertoires, index, etc... (mais n'a rien d'un animateur), et aussi un auxiliaire à l'enseignement: parmi ses tâches éventuelles, il cite la "participation à l'enseignement", aussi bien d'ailleurs que le "prêt des livres" et la "surveillance des élèves" (5) Nous sommes loin de la liste des tâches du bibliothécaire professionnel publiée par Argus en Novembre-Décembre 1974. De tels propos militent peu en faveur du professionnalisme dans les bibliothèques élémentaires: en réalité, un professeur ayant suivi quelques cours de bibliothéconomie y ferait l'affaire. Puisque la bibliothèque est considérée ici comme dépôt du matériel didactique, son contenu relève du choix des professeurs (alors que, l'auteur le souligne, ceux-ci ne connaissent ni la littérature enfantine, ni les instruments bibliographiques). Le bibliothécaire n'est important que parce qu'il connaît l'organisation de la documentation. La bibliothèque a pour but "d'aider l'enfant lui-même, dans son effort d'exploration, effort stimulé par diverses influences, y compris celle du professeur" (6). C'est donc le professeur qui règne à la bibliothèque. Où est le rôle d'animation de la documentation, de diffusion, de promotion de la lecture, auquel les écoles de bibliothéconomie préparent leurs diplômés? L'auteur concède seulement au bibliothécaire une compétence particulière dans le choix des livres récréatifs, créant une dichotomie curieuse entre "livres d'enseignement" et "livres de bibliothèque". Ce rapport ignore tout de la spécificité du rôle du spécialiste de la documentation. Il n'envisage pas la possibilité que la bibliothèque puisse devenir, sous son influence, un milieu de vie stimulant, primordial dans la promotion de la lecture auprès des enfants.

Malgré ces réserves, cette étude a le grand mérite de mettre à jour les problèmes concernant l'apprentissage de la lecture à l'école élémentaire.

NOTES

(1) Sarkis, Rubin. L'utilisation du livre et de la bibliothèque à l'école élémentaire: réflexions et observations. Montréal: Ministère de l'Éducation. Service général des moyens d'enseignement, 1976.

(2) Ibid., p. 149.

(3) Ibid., p. 152.

(4) Ibid., p. 142

(5) Ibid., p. 159

(6) Ibid., p. 142

Le code de déontologie

ET LE COMITÉ DE DISCIPLINE.

Jean BOUTHILLETTE

Secteur référence
Collège Ste-Foy

Lors de la dernière assemblée générale, le 15 mai dernier, les membres de la corporation ratifiaient l'adoption du "règlement concernant notre code de déontologie" (1).

Ce règlement devant être présenté sous peu au Lieutenant gouverneur en conseil pour adoption officielle, nous désirons attirer votre attention sur son importance particulière.

Notre code de déontologie, loin d'être une belle déclaration de principes, appelée à rester lettre morte, doit au contraire servir de guide pour notre Comité de discipline.

On entend parler de plus en plus, en effet, de droit disciplinaire. Au Québec, depuis décembre 1974, se constitue même une jurisprudence dans ce domaine pour le secteur des professions. Ceci, grâce au recueil de "Décisions disciplinaires concernant les corporations professionnelles" publié par l'Office des professions du Québec. (2)

Or, en ce domaine, comme dans les autres domaines du droit, qu'il s'agisse de droit civil, pénal ou administratif, la jurisprudence est un complément aux lois et aux règlements de base, et permet de mieux éclairer les jugements que doit rendre l'instance décisionnelle.

L'instance décisionnelle, en l'occurrence, c'est le comité de discipline (auquel s'ajoute, pour les corporations professionnelles faisant partie du code des professions, le Tribunal des professions comme instance d'appel).

Le règlement de base qui doit servir de guide à notre comité de discipline, c'est précisément notre code de déontologie.

En tant que membre de la corporation, vous vous devez d'étudier votre code de déontologie. Pour guider votre étude, il faut revoir les objectifs qui ont guidé les travaux du sous-comité de discipline dans la rédaction du code de déontologie. Ces objectifs ont été si bien exprimés par la

présidente de ce sous-comité, Madame Janina-Klara Szpakowska qu'il nous est apparu nécessaire de reproduire intégralement ici cet extrait de son rapport annuel (3):

"Les orientations qui ont guidé les travaux du Comité se résument en quatre objectifs:

- I- *Doter les spécialistes de l'information documentaire d'un texte normatif renfermant un système de valeurs propres à la profession et inhérentes à sa nature.*
- II- *Formuler les règles déontologiques dans l'esprit de la loi 250 (L.Q. 1973, ch.6) sans tenir compte des traditions états-uniennes (code of Ethics) et ontariennes (IPL0) dans ce domaine.*

Cette option est lourde de conséquences. Résultats? La protection du public et du client l'emporte sur toute préoccupation d'ordre syndical et patronal. La sécurité d'emploi perd son panache d'une valeur absolue au profit de l'indépendance professionnelle, de la probité intellectuelle, du nouveau humanisme...

- III- *Rédiger un code EXTENSIBLE, grand ouvert au changement qui s'opère à la fois:*
 - *au niveau des sciences de l'information documentaire;*
 - *au niveau de la formation professionnelle;*
 - *au niveau de la pratique professionnelle.*

La nature de l'acte professionnel ne se transforme-t-elle pas sous nos yeux?

IV- *Bien situer les règles déontologiques dans le contexte professionnel au Québec, leur conférant un caractère d'identité unique à notre profession.*

Nous avons voulu, avant tout, faire en sorte que tout spécialiste de la bibliothéconomie, de la documentation et des sciences de l'information puisse se reconnaître dans les énoncés du Code, en faire son système de références philosophiques."

D'autres membres du sous-comité de rédaction du Code de déontologie ou du comité de discipline lui-même, présenteront, espérons-nous, divers points particuliers du code de déontologie. Nous désirions seulement vous rappeler que vous avez désormais entre les mains un code de déontologie devant servir de guide à votre comité de discipline, que vous vous devez de prendre connaissance de ce code de déontologie et que vous devriez proposer au Bureau tout changement permettant de mieux exprimer les valeurs de la profession.

NOTES

(1) Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, Règlement concernant le code de déontologie (Montréal, avril 1976).

(2) Office des professions du Québec, Décisions disciplinaires concernant les corporations professionnelles 1- (décembre 1974).

(3) Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, Rapports annuels 1975; procès verbal de la 6ième Assemblée générale annuelle (Montréal, 1975), p. C-7-C-8.

"Quem sequuntur commoda, sequuntur et incommoda"

L'ÊTRE ET L'AGIR CHEZ LES BIBLIOTHECAIRES UNIVERSITAIRES

Michel THERIAULT

Chef de la Division de la bibliographie nationale rétrospective
Bibliothèque nationale du Canada

Introduction

Tous les groupements d'êtres humains voués à une certaine action, socio-politique ou non, doivent à un moment donné choisir leur mode d'être ainsi que leur mode d'agir. Ce choix découle bien sûr d'une prise de position philosophique ou idéologique débouchant sur des prises de position de nature politique. Cependant, les circonstances très concrètes dans lesquelles vit le groupe en question ainsi que le hasard et le quotidien sont pour beaucoup dans l'évolution de n'importe quel groupe, et leur importance ne doit pas être sous-estimée.

Quoi qu'il en soit, pour toute décision il existe du pour et du contre. La meilleure décision au sujet du présent et de l'avenir d'un groupe n'est jamais parfaite, mais les membres doivent apprendre à vivre avec elle: si le groupe décide d'opter pour telle ou telle forme d'être et d'agir, il doit aussi en accepter les inconvénients. C'est ce que veut dire la règle de droit romain formant le titre du présent article. (1)

Bref, le 15 décembre 1976, j'ai eu l'occasion de prononcer une conférence devant les membres de l'Association of McGill University Librarians (AMUL). J'ai revu les notes utilisées lors de cette conférence (je parle en public à l'aide d'un plan et de notes, mais non d'un texte complet), j'ai enlevé les points ayant trait à la situation locale de McGill, et la présente ponte en est le résultat.

Le développement du syndicalisme chez les bibliothécaires des universités québécoises, comme celui des différentes formes de regroupement (sauf les associations purement sociales et de loisirs) montrent que certaines étapes ont été franchies au plan de la vie socio-politique des professionnels en cause: d'une attitude complètement individualiste, les bibliothécaires sont devenus membres ou conscients de la présence de groupements locaux, puis de groupements plus étendus (v.g. CBPQ, CLA, ALA). Tout ce processus s'accomplit par étapes.

Historiquement, la syndicalisation des bibliothécaires



américains a débuté à la New York Public Library, en 1917. Au Canada, les bibliothécaires de la Bibliothèque de la Ville de Montréal se syndicalisèrent en 1921, à l'intérieur du Syndicat des fonctionnaires municipaux. Les bibliothécaires des universités canadiennes commencèrent lentement à se syndicaliser, la plupart dans les années 60. Tous se souviennent de 1965: les bibliothécaires de l'Université de Montréal furent de braves précurseurs au Québec.

Les types de syndicats (avec les autres employés de la bibliothèque ou seuls, avec les autres employés de l'institution ou non, etc.) sont la plupart du temps une conséquence de la situation particulière de chaque institution, mais aussi, des courants philosophiques et stratégiques du monde syndical au moment de la formation dudit syndicat. Il ne faut jamais oublier ce fait quand on juge d'une réalité syndicale et le contexte historique de la formation du groupe doit être présent à la mémoire de l'étudiant ou du chercheur. (2) Des formes présentes actuellement ne se créent plus aujourd'hui parce que les courants d'idées sont différents et chez les employeurs et chez les syndiqués, v.g. le fait qu'à la bibliothèque de l'Université de Montréal les bibliothécaires soient dans la même unité de négociation que les autres employés de la bibliothèque peut sembler étrange maintenant, mais correspond à la façon de faire d'il y a dix ans.

SYNDICATS: CE QUI EST LEGALEMENT POSSIBLE

Pour la formation de syndicats, c'est le Code du travail qui fournit l'armature juridique nécessaire. Le Code forme le ch. 141 des Statuts refondus du Québec 1964 avec les différents amendements y apportés postérieurement. La plus récente codification administrative du Code date d'avril 1976.

Quelles sont les formes possibles que peuvent prendre les associations syndicales dans lesquelles peuvent se trouver des bibliothécaires?

Syndicat formé de bibliothécaires dans une institution

En soi, c'est la forme idéale à cause de la communauté très intime d'intérêt unissant les membres. De plus, les membres peuvent formuler les demandes qui leur semblent appropriées et peut-être réussir à se faire comprendre de la partie patronale.

Par contre, les désavantages me semblent plutôt importants:

- le nombre de bibliothécaires exclus de l'unité parce qu'ils occupent des postes administratifs a tendance à augmenter, ce qui enlève au groupe un certain nombre de personnes valables;
- de toute façon, la petitesse du groupe le rend faible.

Ces deux facteurs enlèvent généralement au syndicat la capacité d'exercer des pressions qui valent la peine, d'autant plus que, pour toutes sortes de raisons, l'appui non seulement moral mais aussi effectif des autres syndicats de l'institution ne leur est pas nécessairement assuré, quoi qu'on puisse dire ou penser sur la très fameuse "solidarité syndicale" qui n'est formée souvent que de diatribe verbale et de gargarismes superficiels cachant des rivalités déplorables et des petits jeux politiques qui ne sont à l'honneur de personne.

C'est donc une forme que je ne recommande pas.

Syndicat formé de tous les employés d'une bibliothèque

Le meilleur exemple que je connaisse de cette forme de regroupement est celui de l'Université de Montréal, vu que j'ai consacré à cette institution près de 9½ ans de ma vie, à divers titres: étudiant, libraire, bibliothécaire.

Il existe une certaine communauté d'intérêt du fait que les employés travaillent ensemble, mais elle n'existe vraiment qu'à court terme, dans les débuts de la vie du groupe. Au fond, les employés de soutien ont plus en commun avec les employés de soutien du reste de l'institution qu'avec les bibliothécaires. Beaucoup de préoccupations professionnelles fort réelles ont de la misère à s'exprimer: développement des connaissances professionnelles, liberté intellectuelle (i.e. exigences administratives et idéologiques de l'institution vis-à-vis de la conscience et de l'aspect déontologique du travail demandé), etc.

Cette union du personnel de soutien et technique avec les bibliothécaires a décidément l'air superficielle, d'autant plus qu'un nombre croissant de bibliothécaires se trouve exclu de l'unité et que les autres sont en minorité au sein du syndicat.

Mon attitude négative devant ce type de syndicat vient, en dernière analyse, du fait que le Code du travail, comme à peu près tous les Codes semblables en Amérique du Nord, est structuré en fonction des relations de type industriel avec des travailleurs manuels et de bureau. Par conséquent, l'usager du Code sent dans le Code et les conventions collectives les préoccupations de temps et de production, ce qui s'accorde mal avec le travail professionnel qui, lui, ne se découpe pas toujours ou souvent en unités mesurables.

Syndicat formé de tous les employés d'une institution

Cette forme de regroupement est excellente si les relations avec l'employeur sont plutôt au niveau du combat. En effet, les syndiqués forment ainsi un groupe de pression qui ne

peut qu'être efficace, si la solidarité joue son rôle.

Par contre, les bibliothécaires sont encore plus perdus (de 60 à 80 sur 3000?) à l'intérieur d'un ensemble si grand. Il faut bien se demander ce qu'ils ont à gagner qui puisse leur être spécifique.

Syndicat des professeurs

Je n'ai pas l'intention d'en dire long sur cette question qui pourrait, à elle seule, être l'objet d'un article. La syndicalisation des professeurs est un phénomène relativement nouveau. C'est aussi lié au fameux "statut académique", ou à un statut parallèle et apparenté, des bibliothécaires. Il faut se rendre compte qu'aux Etats-Unis, cette évolution est en régression: certains bibliothécaires se sont montrés incapables de remplir leurs obligations pédagogiques autres que la référence et les cours d'initiation; d'autre part, les institutions se sont montrées souvent trop rigides et continuaient de traiter les bibliothécaires comme des employés de bureau, avec les mêmes exigences au plan de l'horaire et de la production. C'est donc une impasse, actuellement.

Au Canada, l'Association canadienne des professeurs d'université a décidé tout récemment d'accepter les bibliothécaires comme membres à part entière. Il reste aux syndicats locaux de professeurs qui ne l'ont pas déjà fait à mettre ce principe en pratique dans leur propre syndicat.

Je suis persuadé cependant que, pour le moment, ce mariage servirait à donner du prestige aux bibliothécaires en mal de statut. Je ne suis pas opposé à l'alliance professeur-bibliothécaire, mais je crois que les bases doivent en être autres qu'émotionnelles: les bibliothécaires doivent prendre leur rôle pédagogique au sérieux et les institutions doivent leur permettre de le remplir.

ASSOCIATIONS: CE QUI EST LEGALEMENT POSSIBLE

Pour les associations autres que les syndicats, le cadre juridique se trouve dans la 3^e partie de la Loi des compagnies et dans le Code civil.

La différence fondamentale entre syndicat et association ne se situe pas au niveau de la formation ni du statut juridique du groupement; elle vient de l'une des composantes du statut juridique du syndicat: l'employeur est obligé de négocier avec le syndicat après l'obtention par celui-ci de l'accréditation, alors qu'il ne l'est jamais avec une simple association. Par contre, dès le moment de la signature d'un contrat avec une association, celui-ci est tout aussi valide qu'une convention collective et oblige autant l'employeur. D'autre part, ce contrat ne bénéficie pas de la protection du Code du travail: les dispositions relatives à l'extension de la validité du contrat après expiration pour éviter le "vide juridique" et à l'obligation faite à l'employeur de négocier un nouveau contrat après l'expiration du premier ne s'appliquent pas.

Associations d'employés

Qu'elles soient formées de bibliothécaires seuls ou...avec d'autres importe peu pour les besoins de la présente discussion.

L'association regroupant les bibliothécaires du réseau de

McGill University et comportant près de 90 membres (personne n'est exclus, évidemment, puisque ce n'est pas un syndicat), est la seule que je connaisse qui ait, en tant que groupe, obtenu de l'employeur de très bonnes conditions de travail sans une confrontation de type syndical. Les raisons de ce succès sont multiples et complexes et ne se retrouvent pas dans les autres institutions. Leur succès, incomplet bien sûr ("Roma non fu fatta in un giorno"), est exceptionnel.

Ce genre de groupe est habituellement impuissant vis-à-vis de l'employeur; le groupe dont je viens de parler est une exception, tout en étant assez habile au plan des activités sociales.

Associations regroupant les cadres et les professionnels

Cette nouvelle formule a été essayée, avec succès, à Laval (APAPUL: Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval) et à Sherbrooke (APAPUS: Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke). A l'Université de Montréal (ACPUM ou Association des cadres et professionnels de l'Université de Montréal, fondée en 1974), il est probable qu'un protocole sera signé durant les premiers mois de 1977.

L'ACPUM, pour illustrer cet exposé par un groupe que je connais pour en avoir fait partie, est composée du personnel cadre de l'Université, i.e. le personnel administratif exclu des différentes unités de négociations: chefs de secrétariat, chefs de service, adjoints administratifs, contremaîtres, etc. et du personnel professionnel non syndiqué: chercheurs, experts-conseils, etc. Evidemment, je sépare les catégories "cadres" et "professionnels" pour les besoins du présent article, mais tous sont membres à part entière et beaucoup sont des deux à la fois, v.g. les chefs de service à la bibliothèque sont cadres et professionnels. Seuls sont exclus quelques dirigeants supérieurs de l'Université: les vice-recteurs, le registraire, le secrétaire général, etc.

La conséquence pratique et immédiate est de séparer les employés de l'université en deux groupes: les syndiqués et les cadres intermédiaires.

Cette formule a l'avantage de rassembler les demandes des professionnels en un tout assez bien articulé, dont une partie est assez semblable à ce que l'on retrouve dans une conventions collective, tandis que l'autre est plus spécifique à ce que le monde des professionnels attend dans son milieu de travail.

Trois obstacles cependant. Il est long et difficile de rassembler cadres et professionnels dans un seul groupe. Ils travaillent de façon relativement isolée et assez différente les uns des autres. Ensuite, le deuxième obstacle est d'obtenir de l'institution la reconnaissance officielle comme seul représentant de ce groupe d'employés. Le troisième est de négocier une entente.

Pour moi, c'est la forme d'organisation la plus appropriée pour les bibliothécaires des universités. Ceux qui sont déjà syndiqués pourraient d'ailleurs se désaffilier de leur syndicat (v. le Code du travail à ce sujet) et devenir membre de ce type d'association.

Un facteur à considérer: les cadres et professionnels re-

présentent quelques centaines de personnes, mais situées stratégiquement et donc ayant une influence proportionnellement plus grande que leur nombre.

CE QUI EST LEGALEMENT IMPOSSIBLE

Syndicat provincial de bibliothécaires

Pour le moment, cette forme de regroupement n'est pas possible, parce que chaque syndicat doit être local. (En soi, une fédération provinciale de syndicats locaux formés de seuls bibliothécaires serait possible, mais ne pourrait effectivement ni efficacement voir le jour.)

En effet, les négociations sectorielles ne sont prévues par la loi que pour la fonction publique, l'enseignement, les hôpitaux et la construction.

COURANTS

Je vois deux courants se dessiner:

- les associations de cadres et de professionnels, vu la prise de conscience de plus en plus développée des cadres comme étant assis entre deux chaises: entre l'Etat-employeur et les syndicats;
- les négociations sectorielles, vu la prise de position du nouveau ministre du Travail, le père Jacques Couture, s.j., sur la syndicalisation des travailleurs isolés ou dans de petites entreprises, ce qui amènera nécessairement la formation de groupes autres que locaux pour beaucoup d'activités.

Les deux vont probablement gagner et ne s'excluent pas bien sûr.

Mot de la fin

A part toutes les questions de nature politique ou stratégique, et celles qui relèvent du hasard et des circonstances, les questions que doivent se poser les bibliothécaires des universités sont simples:

- Comment définissent-ils leur qualité de professionnel?
- Comment voient-ils leur rôle pédagogique dans l'institution?

De la réponse à ces questions dépendra leur décision quant à la forme de regroupement qu'ils préféreront.

NOTES

¹Tout ça pour dire que le monde est petit, que l'histoire se répète et que le droit romain n'est pas qu'une marotte de bibliothécaire se complaisant dans l'archéologisme. Non, cette discipline nous donne encore aujourd'hui des leçons de philosophie et de sens commun fort valables.

²D'ailleurs en histoire, les faits d'une époque passée doivent être jugés en tenant compte des moeurs du temps et non selon le sens des valeurs de l'historien actuel. Au plan juridique, une des règles donnée par le droit romain pour l'interprétation des textes obscurs dit plus ou moins la même chose: "Contemporanea expositio est optima et fortissima in lege" (v. un texte des Institutes sur les testaments des soldats mettant en application cette règle: Inst., II, 11).

Note aux auteurs:

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

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

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

Protocole de rédaction:

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

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

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

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

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

Note to Contributors:

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

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

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

Style Guidelines:

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

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

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

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

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

BAnQ NUMÉRIQUE

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

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

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

ou par téléphone **1-800-363-9028**

**Bibliothèque
et Archives
nationales**

Québec 