

Corporation des bibliothécaires
professionnels du Québec
Corporation of Professional Librarians of Québec
8515, boul. St-Laurent, Montréal 351
Tél.: 381-1776

BULLETIN DE NOUVELLES - NEWS BULLETIN

no 21

Mars 1971
March 1971

Table des matières - Contents

	<u>Page</u>
Lettre du Président/President's letter - Gilles Grondin	1
En guise d'éditorial - Louise Beauregard	3
Comité du contrat individuel de travail - André Guitard	4
Comité d'emploi - Gaston Bernier	5
Comité de conduite professionnelle - Pierre Matte	6
Offre d'emploi	7
Comité spécial pour la réunion des "mo- dalités concernant la mise en candidatu- re et l'élection des membres du Conseil d'administration". - Marcel Hudon	7
Nécrologie	8
Le contrat de travail du bibliothécaire professionnel - Jean-Réal Cardin	8
Nomination	12
Formation finale des comités	12
Le secrétariat	13
Avis aux intéressés	14

Lettre du Président

Shawinigan, 5 mars 1971.

Chers Collègues,

L'an dernier, à la même époque, je m'interrogeais sérieusement sur l'efficacité de la Corporation.

Avant l'assemblée générale annuelle, je m'imaginai qu'elle était prête à assumer son véritable rôle. C'est pourquoi, lors de mon discours inaugural en tant que président, j'énonçai les priorités suivantes :

- Modifications des règlements
- Création de comités régionaux
- Contact avec les employeurs
- Révision des objectifs de la Corporation
- Révision de la cotisation
- Recrutement de nouveaux membres
- Education permanente.

Qu'advient-il de toutes ces priorités ? Le Conseil d'Administration de la Corporation s'est-il penché sur tous ces problèmes ? Le nouveau président s'illusionnait-il ? Fort heureusement non du moins en ce qui a trait à l'énumération des priorités. Il s'illusionnait cependant quand, dans son for intérieur, il entrevoyait la solution de ces problèmes à la fin de son mandat. Dès la première réunion du Conseil d'Administration, nous avons établi notre plan de travail pour l'année, i. e. étude des problèmes prioritaires, résolutions de

President's letter

Shawinigan, March , 1971.

Dear Colleagues,

Last year at this time, I had thought seriously about the efficiency of the Corporation.

Before the annual general meeting, I considered the Corporation to be prepared to assume its true role. This is why in my inaugural speech I suggested the following priorities :

- Modification of the regulations
- Creation of the regional committees
- Contact with the employers
- Revision of the objectives of the Corporation
- Revision of the fees
- Recruiting new members
- Adult Education

How much have we accomplished ? Has the Board of Directors examined all the problems ? Was the new President deceiving himself ? Apparently not, at least as far as the list of priorities is concerned; but he was unrealistic when he foresaw the settlement of all the problems during the course of his mandate. At the first meeting of the Board of Directors, the plan for the year's work was set up, i. e. the study of the most important problems, the resolutions of the General Assembly, the formation of the committees and the reorganisa-

Lettre du Président : (suite)

l'assemblée générale, formation des comités, réorganisation du secrétariat.

Je réalise aujourd'hui que nous amorçons à peine le véritable rôle qui nous est dévolu. Nous avons formé les comités essentiels à la bonne marche de la Corporation (comité d'emploi et des normes salariales - comité de l'éducation permanente, etc...) A l'exception des comités régionaux, toutes les autres priorités citées dans le discours inaugural, retiennent notre attention.

Je comprends d'autant mieux les difficultés auxquelles se sont butés les membres de l'ancien conseil que je me bute personnellement et dans une certaine mesure aux mêmes problèmes, c'est-à-dire, la difficulté de faire participer nos membres au travail des comités. Leur désir de participer à nos travaux est assez manifeste en autant que nous ne leur demandons pas de s'engager officiellement. J'aurai probablement l'occasion d'élaborer davantage dans un prochain article.

Entretemps, il est essentiel que chacun prenne conscience que la Corporation ne peut actuellement jouer le même rôle qu'une corporation dûment établie depuis plusieurs années. Nous devons établir des bases solides. Pour ce faire, le Conseil d'Administration de la Corporation a besoin de la collaboration volontaire et spontanée de tous ses membres. S'agit-il de nouvelles illusions ? Il vous appartient de me répondre. Il ne faudrait cependant pas s'imaginer que tous les problèmes vont se régler cette année. Les recommandations du Rapport Castonguay-Nepveu par exemple, vont demander une prise de position ferme quant aux objectifs que nous nous sommes fixés.

President's letter : (cont'd)

tion of the secretarial work.

I realize today that we have scarcely begun our work. The committees essential to the efficient operation of the Corporation (Man Power Committee, the committee of Adult Education) have been set up. With the exception of the regional committees, all the other priorities mentioned in the inaugural speech still demand our attention.

The difficulties of the former administration are all the more real to me now, since I am facing the same problem, namely, the reluctance of the members to work on the different committees. All are willing to work provided that they need become neither deeply nor officially involved. I will devote a future report to this subject.

In the meantime, it is essential that everyone be conscious that the Corporation cannot act like one deeply entrenched. We must establish a firm foundation. To do so, the Board of Directors calls upon the free and spontaneous cooperation of all the members. Is this another will-o'-the-wisp? Only you can give me the answer. However, we should not pretend that all the problems will be solved by the end of the year. For example, the recommendations of the Castonguay-Nepveu Report will require us to adopt a firm and constant attitude on our stated objectives.

Lettre du Président : (suite)

L'an dernier à la même époque, je m'interrogeais sérieusement sur l'efficacité de la Corporation.

Cette année, je m'interroge sérieusement sur l'efficacité de ses membres, du moins plusieurs d'entre eux.

Relèverons-nous le défi ?

Gilles Grondin,
Président.

President's letter : (cont'd)

Last year, at this time, I had thought seriously about the efficiency of the Corporation.

This year, I am thinking seriously about the efficiency of the members, at least many of them.

Will we rise to the challenge ?

Gilles Grondin,
President.

* * *

* * *

En guise d'éditorial

Le Comité du Bulletin est heureux de vous présenter son premier numéro. Vous n'y retrouverez pas toutes les chroniques prévues lors de notre première réunion du 16 février dernier, mais nous espérons y arriver progressivement.

Le plus régulièrement possible, nous vous ferons parvenir un bulletin d'information et de documentation. Le budget nous imposant certaines contraintes, votre bulletin ne vous parviendra que tous les deux mois. Il n'est pas exclu que des numéros spéciaux paraissent en certaines occasions, par exemple, pour publier les compte-rendus de l'Assemblée générale spéciale d'avril pro-

En guise d'éditorial : (suite)

chain.

Pour permettre aux membres de se sentir plus impliqués, nous tenons à les informer sur le contenu de toutes réunions des comités. A cet effet, le comité a déjà envoyé une lettre à tous les présidents leur demandant de nous faire parvenir un résumé de leurs réunions.

Ainsi, il sera toujours possible aux membres de faire parvenir leurs idées et de faire valoir leur opinion sans attendre l'Assemblée générale. Pour le prochain numéro, la remise des textes devra s'effectuer avant le 15 avril 1971.

En guise d'éditorial : (suite)

Le Comité a vu deux paliers d'information : l'information décrite plus haut et l'information officielle qui proviendra du Conseil et secrétariat de la Corporation.

Parce que ce bulletin s'adresse aux membres d'une corporation professionnelle, il espère offrir à ses lecteurs des documents profitables à tous pour faire avancer la bibliothéconomie. Le travail en tour d'ivoire est terminé, c'est l'heure de la coopération.

Nous avons inscrit deux autres chroniques : celle de "Offres et demandes d'emploi" et celle de la "Revue de presse" qui se restreint à des critiques ou signalements de volumes ou d'articles qui traitent de la profession.

Nous avons pensé que votre bulletin devait refléter le caractère bilingue de notre corporation. Ainsi, toute information officielle sera traduite dans l'autre langue et tout autre texte paraîtra dans la langue de son auteur.

La nouvelle présentation matérielle de votre bulletin nous permet de respecter cette politique sans en alourdir la lecture.

Le Comité du bulletin espère donc que vous attendrez avec impatience les prochains numéros.

Louise Beauregard
Présidente du Comité

Comité du contrat individuel de travail

La formation du "Comité pour l'établissement d'un modèle de contrat individuel de travail pour le bibliothécaire professionnel du Québec" est encore toute récente. Ont accepté d'en faire partie :

Mme Rachèle Calonne, Mlle Marie-Thérèse Heuschen et MM. Robert Cardinal, André Guitard, Régis Lessard et Yvon Papillon.

A cette date (2 mars 1971) une seule réunion a eu lieu. Elle s'est tenue au Grand Séminaire de Montréal, samedi le 13 février dernier.

Nous y avons d'abord précisé le but de notre COMITE. Il ne s'agit pas pour nous de déterminer des normes de traitements ou de conditions de travail pour les bibliothécaires du Québec. Notre mandat consiste à préparer un modèle de contrat individuel de travail pour le bibliothécaire professionnel du Québec. Ce modèle de contrat individuel sera ensuite présenté à une prochaine réunion de l'Assemblée générale de la Corporation comme un texte de travail pour discussion et approbation.

Nous avons ensuite déterminé quels étaient les principaux documents qu'il nous fallait rassembler pour la poursuite de nos travaux :

- bibliographie sur le contrat individuel de travail;
- modèle de contrat individuel proposé par l'"Institute of Professional Librarians of

Comité du contrat individuel de travail : (suite)

Ontario";

textes du "Code du travail du Québec" concernant les contrats individuels de travail;

textes des conventions collectives ou de contrats collectifs existant chez les bibliothécaires du Québec;

quelques contrats individuels.

Les membres de notre COMITE se chargent présentement de rassembler toute cette documentation sur laquelle ils se pencheront ensuite au cours des prochaines semaines.

Nous tenons ici à remercier M. Edmond Desrochers, s.j. et M. Denis Rousseau qui nous ont facilité la compilation bibliographique et fourni le texte du modèle de contrat individuel de travail de l'IPLO.

André Guitard
Président du Comité

* * *

Comité d'emploi

Les membres du Comité d'emploi, MM. Jean-Marie Scantland, Pierre Guimette et Gaston Bernier, ont tenu une première réunion le

Comité d'emploi : (suite)

23 février dernier au Pavillon Pollack de l'Université Laval.

Le Comité a pris trois décisions au cours de cette réunion. D'abord, il y aura élargissement du Comité. A cet effet, le Comité fera appel à un bibliothécaire de la région de Montréal. Les communications entre la majorité des membres du Comité (lesquels résident à Québec) et cette personne se feront par courrier ou téléphone.

Au cours des semaines à venir, les membres du Comité tâcheront également de préciser les objectifs que la Corporation leur a demandé de poursuivre. Par la suite, le Comité soumettra son rapport au Conseil d'administration.

Enfin, le Comité entreprend dès maintenant la rédaction d'un dépliant expliquant ce qu'est un bibliothécaire professionnel et les avantages qu'il y a à engager une telle personne. Ce dépliant, après son acceptation par le Conseil d'administration, sera distribué à tous les employeurs éventuels.

Gaston Bernier
Président du Comité

Comité de conduite professionnelle

UN COMITE "AU CAS OÙ"

Que l'on ne s'inquiète pas ! Comme dans toute corporation, il existe au sein de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, un Comité de conduite professionnelle.

Ce Comité est formé de Mlle Dorothy Philion, de MM. Henri Demers et Pierre Matte, ce dernier agissant comme président.

Pourtant, ce Comité espère bien n'avoir jamais à exercer ses fonctions essentielles, dont la description couvre quatre pages et demie des règlements de la Corporation. Cela voudra dire que les bibliothécaires professionnels sont des gens de devoir.

Tout comme les tribunaux pour la société, un comité de conduite professionnelle est, paraît-il, nécessaire dans une corporation. Et il est d'autant plus important que l'on n'a pas à s'en servir.

Au fond, un comité de conduite professionnelle est une manifestation de défiance d'une corporation envers elle-même, une prise de conscience que la faiblesse humaine peut s'infiltrer là comme ailleurs. Une sorte d'acte d'humilité. C'est peut-être là le commencement de la sagesse.

Les comités de conduite professionnelle des corporations n'ont généralement pas des moyens très importants de répression. C'est peut-

Comité de conduite professionnelle : (suite)

être heureux parce que, de toute façon, les membres de ce Comité n'oseraient pas s'en servir vis-à-vis de leurs collègues. Car il est toujours odieux d'être mis dans l'obligation de porter un jugement sur ses semblables.

Quoi qu'il en soit, si le Comité, par sa seule présence, tient lieu de barrière pour contenir les abus éventuels qui pourraient tenter de s'infiltrer dans la Corporation, il faut croire qu'il a du bon. C'est du moins ce que pense la plupart des corporations. Et c'est sans doute une preuve qu'ils mettent en pratique la théorie du "gnothi seauton".

Toutefois, ce Comité, même s'il est souhaitable qu'il n'ait pas à exercer ses fonctions propres, ne pourra rester inactif. Le Conseil d'administration de la Corporation, tenant à ce que tous les membres de la Corporation donnent leur plein rendement, lui a confié, outre une sorte de pouvoir judiciaire, un pouvoir législatif, et il devra tenter de préparer une esquisse de code d'éthique ou de déontologie professionnelle.

Ce n'est pas là une sinécure de rédiger un texte qui se tienne entre les généralités qui ne veulent rien dire, faisant d'un code d'éthique une sorte de voeu pieux, et une trop grande précision qui font d'un code de déontologie professionnelle une sorte de casuistique tâtilonne.

Le Comité tentera d'éviter l'un et l'autre écueil et de rédiger un texte qu'il soumettra à la discussion du Conseil d'administration et, si ce dernier le juge à propos, de l'Assemblée générale. S'il y réussit, tant mieux. Sinon, il

Comité de conduite professionnelle : (suite)

sera bien aise de passer la plume à d'autres. C'est d'ailleurs fort probablement ce qu'il fera d'une façon ou d'une autre.

Pour le moment, le sujet est à l'étude... "sub judice". On a qu'à se tenir coi et à espérer qu'il en sortira quelque chose de valable.

Pierre Matte
Président du Comité

* * *

Offre d'emploi

Poste : Bibliothécaire professionnel

Qualifications : Baccalauréat en bibliothéconomie

Nature du travail : Organiser et diriger une bibliothèque médicale

Faire parvenir votre curriculum vitae à :

Bureau du Personnel
Hôpital du Sacré-Coeur
5400 ouest, boulevard Gouin
Montréal 390.

Comité spécial pour la révision des "modalités concernant la mise en candidature et l'élection des membres du Conseil d'administration".

Les membres du Comité, nommés par le Conseil d'administration à sa réunion du 28 novembre 1970, étaient les suivants :

MM. Marcel Hudon, président
Louis-Philippe Jolicoeur
Gaston Blais

Le mandat du Comité, établi par le Conseil à la même réunion, était comme suit : "Etudier et proposer au Conseil d'administration de nouvelles "modalités concernant la mise en candidature et l'élection des membres du Conseil d'administration". Le Conseil donnait ainsi suite à une résolution adoptée à l'Assemblée générale annuelle de novembre 1970 et dont la partie essentielle se lisait ainsi :

"Les membres de la Corporation demandent au Conseil d'administration de former au début de décembre prochain un comité spécial, dont le mandat sera d'étudier et de proposer au Conseil d'administration, trois mois après sa formation, de nouvelles modalités pour l'élection des membres du Conseil d'administration".

Le Comité a tenu deux réunions, la première le 21 janvier 1971, la deuxième le 24 février 1971. Tous les membres étaient présents

Comité spécial ... (etc) : (suite)

à chaque réunion. Entre ces réunions, les membres du Comité ont travaillé à recueillir de la documentation pertinente auprès d'autres corporations, et à examiner et étudier les documents recueillis.

Le travail du Comité est maintenant terminé puisque le rapport final a été déposé devant le Conseil d'Administration, à sa séance du 25 février 1971.

Ce rapport sera soumis pour étude au Comité des règlements. Il nous est donc impossible, pour le moment, d'en dévoiler la teneur. Nous pouvons dire cependant qu'il préconise des modifications assez radicales, propres à assurer une plus grande démocratisation du mode d'élection au Conseil de la Corporation.

Marcel Hudon
Président du Comité

* * *

Nécrologie

C'est avec regret que nous avons appris le décès de la mère de Monsieur Georges Cartier, conservateur de la Bibliothèque nationale du Québec. Nous transmettons nos sincères condoléances à Monsieur Cartier ainsi qu'à toute sa famille.

Le contrat de travail du bibliothécaire professionnel

Il n'est peut-être pas inutile, avant de s'engager dans la discussion qui va suivre, de faire quelques remarques préliminaires en marge du sujet qui nous est assigné cet après-midi.

Je crois qu'il faut noter d'abord combien il est paradoxal de voir, dans bien des cas en milieu professionnel, le peu d'attention qui est apporté à cet instrument, pourtant indispensable en matière de détermination de droits et d'obligations réciproques de la part de l'employeur et du salarié : le contrat individuel de travail.

Ce n'est pas évidemment que patrons et employés professionnels n'attachent pas d'importance à la détermination des conditions dans lesquelles s'exerceront les responsabilités de l'employé, c'est sûr. Mais il est assez surprenant de voir que, dans bien des cas, on néglige tout bonnement d'utiliser un document écrit, en bonne et due forme, qui spécifierait, au moins d'une façon essentielle, ces conditions de travail et ce qui en commande la détermination, l'exercice et la terminaison.

Il arrive qu'il n'y a aucun document écrit, signé par les deux parties; il s'agit alors d'une entente verbale, presque tacite, dans cer-

* Comme il était prévu dans le dernier numéro, voici le texte de M. Jean-Réal Cardin qui lors de l'Assemblée générale était un de nos panelistes invités.

Le contrat de travail : (suite)

tains cas, où l'on se contente d'une demande d'emploi signée par le postulant et où le salaire, la durée de l'emploi et certaines autres conditions peuvent apparaître à l'occasion.

Evidemment, dans les faits, il y a généralement plus que cela de déterminé effectivement, mais alors, le contrat de travail prend l'allure d'un contrat d'adhésion de la part de l'employé qui est mis au courant de certaines conditions de base déterminées unilatéralement par l'employeur, conditions qui peuvent être éventuellement changées de la même façon.

Il est bien entendu, toutefois, qu'il s'agit là quand même d'un véritable contrat de travail, car le contrat de travail, à la différence de certains autres contrats du Code civil, n'a pas besoin, pour être valide et pour engager la responsabilité des parties, d'être fait par écrit, en forme authentique, devant témoins, etc... Il peut être simplement verbal, et du moment que l'accord des volontés est suffisamment établi, il engage les parties l'une envers l'autre.

D'ailleurs, les employés professionnels ne sont pas seuls dans ce cas. C'est également (et peut-être encore plus) le cas d'une très large proportion des salariés de toutes dénominations dans l'industrie et les services. Ceux qui sont couverts par une convention collective s'en remettent évidemment à cette dernière pour établir leurs droits et obligations au travail, à tel point qu'on est porté à oublier, dans leur cas, qu'un contrat de travail individuel existe toujours, en dernière analyse pour eux comme pour les autres, contrat auquel il faut recourir lorsque la convention

Le contrat de travail : (suite)

collective est muette ou ne s'applique pas à certains aspects de leur situation de travail.

Et que dire de tous les salariés qui, à l'heure actuelle, ne sont pas soumis à une convention collective de travail ? Seul, dans leur cas, c'est encore le contrat individuel de travail, réglementé par les lois ou les décrets du législateur, qui détermine leurs conditions d'emploi, même s'il ne s'agit que d'un contrat très peu explicite.

Dans le cas des employés professionnels, et en général de tous ceux qui, à un titre ou à un autre, font partie de ce qu'on désigne de plus en plus maintenant comme étant le personnel de cadres, ce qui rend plus impérieux le besoin de réexaminer cette notion de contrat de travail, c'est le phénomène grandissant de la bureaucratisation des entreprises, à quelque secteur qu'elles appartiennent et la montée en flèche de ce personnel de cadres au sein de leur organisation et de leur gestion.

En effet, depuis déjà quelques années, au Canada comme aux Etats-Unis, les structures de l'emploi ont évolué très considérablement au sein des entreprises. Le secteur tertiaire (i.e. les services de toutes sortes) s'est développé au point de supplanter graduellement les secteurs qui, traditionnellement, comptaient le plus grand nombre de salariés; i.e. les secteurs primaires, et surtout le secondaire. On compte maintenant plus de cols blancs, de techniciens et de professionnels, globalement, que de cols bleus.

Et au sein des cols blancs, la croissance des techniciens et des professionnels (donc des cadres) est de beaucoup la plus rapide.

Au Québec plus particulièrement, depuis quelque dix années, les investissements massifs faits dans la fonction publique gouvernementale, dans les services communautaires, tels l'enseignement et la santé, par exemple, sont venus s'ajouter aux investissements des sociétés commerciales et industrielles du secteur privé en personnel de cadres de toutes sortes, pour changer radicalement la position de ce personnel au sein des bureaucraties gouvernementales, paragouvernementales et privées.

Les professionnels de différentes disciplines, pour leur part, en plus de voir leur nombre grandir d'une façon insoupçonnée il y a encore à peine quelques années, se retrouvent aux prises avec des problèmes qui, il n'y a pas longtemps encore, étaient réservés aux salariés traditionnels, en plus d'être confrontés par des problèmes nouveaux qui leur appartiennent en propre et pour lesquels les solutions n'ont pas toutes été trouvées, loin de là.

Je ne saurais les souligner tous ici, mais pensons par exemple, à celui de leur rémunération en regard de ce qui a été conquis par les travailleurs ordinaires au moyen des conventions collectives. A celui de leur sécurité d'emploi dans une période d'évolution administrative très rapide au sein des entreprises ou des services où ils exercent leur profession. Celui, aussi, des réductions de personnel dues au ralentissement des affaires, à la reconversion industrielle, à

l'austérité budgétaire des institutions, ou quoi encore. Celui, encore, de l'autonomie qui leur est nécessaire dans l'exercice de leur profession au sein des organisations qui les emploient, tout en devant forcément s'intégrer aux objectifs et aux méthodes d'action de ces mêmes employeurs. Pensons enfin, au problème de leur participation aux processus administratifs, aux politiques et aux ordres de décisions qui les touchent, directement ou indirectement dans leur vie de travail.

Une conclusion s'impose donc, à la suite de ces quelques remarques. C'est qu'il est nécessaire, voire urgent, à mon avis, que l'on remette en question, pour le plus grand bien, et des employeurs et des employés professionnels, la vieille notion juridique du contrat de travail, héritée des siècles passés et d'expériences qui concernaient surtout jusqu'ici les travailleurs traditionnels, c'est-à-dire ceux qui, dans l'entreprise d'avant les dix ou quinze dernières années, jouaient le rôle de purs exécutants.

Le contrat de travail, dans sa définition traditionnelle (tirée du Code civil), est un contrat par lequel une personne met, pour un temps limité, son activité professionnelle à la disposition d'une autre personne, sous l'autorité de laquelle elle se place dans l'exercice de ses fonctions, moyennant rémunération. Les trois éléments essentiels, donc à tout contrat individuel de travail, sont : a) la prestation du travail; b) la rémunération (le salaire); c) la subordination juridique du salarié au patron dans l'exercice des fonctions.

On voit tout de suite que si cette définition, dans les éléments essentiels qu'elle

Le contrat de travail : (suite)

confère au contrat de travail, demeure juste et inévitable pour tout salarié, professionnel ou autre, elle ne règle en rien les problèmes nombreux de son application aux situations concrètes qui sont faites au salarié professionnel dans la poursuite de sa carrière. Elle ne répond surtout pas aux nouvelles aspirations, légitimes, qui sont les mêmes dans les structures contemporaines où il exerce sa profession.

D'autres pays, par exemple la France, ont développé une jurisprudence assez abondante en vue d'adapter graduellement la notion du contrat de travail aux employés professionnels et aux cadres; je ne crois pas qu'au Québec, on en soit arrivé à ce point d'évolution juridique.

Reste donc pour nous, à explorer, d'une façon aussi réaliste et dynamique que possible, l'ensemble des conditions qui sont celles du salarié professionnel dans les divers secteurs de son activité, et de rechercher tous les éléments qui, dans cette activité, doivent être couverts par le contrat de travail de ce dernier.

Par exemple, que faut-il comprendre, dans l'élément "salaire" ou "rémunération" de l'employé professionnel ou cadre ? Ici entrent en jeu, non seulement le niveau de la rémunération, mais également les modes de paiement, les avantages sociaux de nature pécuniaire, les garanties du revenu, la progression graduelle selon les classifications et l'ancienneté, etc...

Que faut-il entendre par "subordination juridique" dans l'exercice des fonctions, dans le cas d'un professionnel ? Quel degré d'au-

Le contrat de travail : (suite)

tonomie doit lui être octroyé et selon quelles conditions, compte tenu de chaque profession, de chaque employeur et de chaque fonction assumée par l'employé ?

Et nous pourrions continuer l'inventaire. Enfin, une question de grande importance est celle de savoir jusqu'à quel point les intérêts de l'employé professionnel sont mieux servis par le contrat individuel de travail seul, ou par la négociation et la convention collectives, et selon quelles exigences dans chaque cas ?

Cette dernière question, à elle-seule, en suppose de nombreuses autres auxquelles les réponses sont encore loin d'être définitivement apportées.

Pour ma part, je m'arrête ici et je demanderai plutôt à nos participants de nous faire part de leurs vues sur ces problèmes. Chacun, avec son expérience propre, pourra y apporter des lumières nouvelles.

Jean-Réal Cardin
Département des relations
industrielles
Université de Montréal

Nomination

Nous apprenons avec un vif plaisir la nomination récente de Monsieur Guy Forget, maintenant Coordonnateur des bibliothèques universitaires du Québec. Nous lui offrons nos sincères félicitations et tous nos vœux de réussite.

* * *

Formation finale des Comités

Comité d'admission :

Marjorie E. Goodfellow, présidente
Edmond Desrochers, S. J.
Marcel Fontaine
Marianne Scott
Michel Thériault, secrétaire et registraire

Comité du Bulletin et des relations publiques :

Louise Beauregard, présidente
Yves Ducharme
Karen Guay
Clément Tremblay
(1 autre membre à nommer)

Formation finale des Comités: (suite)

Comité pour la certification des bibliothécaires
scolaires :

Camille Boucher, président
Denise Depelteau
Huguette Gagnon-Ringuet
Gilles Fortier
Jean-Luc Roy

Comité de conduite professionnelle :

Pierre Matte, président
Henri Demers
Dorothy Phillion

Comité pour l'éducation permanente :

Raymond Boucher, président
Richard K. Gardner
(4 autres membres à nommer)

Comité d'emploi :

Gaston Bernier, président
Pierre Guilmette
Jean-Marie Scantland

Formation finale des Comités : (suite)

Comité pour la formation d'un modèle de contrat individuel de travail :

André Guitard, président
Rachèle Calonne
Robert Cardinal
Marie-Thérèse Heuschen
Régis Lessard
Yvon Papillon

Sous-Comité des règlements :
(pour la révision du mode d'élection)

Marcel Hudon, président
Gaston Blais
Louis-Philippe Jolicoeur

Comité des règlements :

Gérard Vleminckx, président
Edmond Desrochers, S.J.
Andrzej Mrozewski

* * *

Agents de liaison de la Corporation :

Mademoiselle Blanche Faucher est agent de liaison de la Corporation auprès de l'A.C.B.L.F.

Monsieur Guy Forget est agent de liaison de la Corporation auprès de la Commission de la Fonction publique.

Le Secrétariat

Monsieur Yvon Albert LAURENDEAU :

Yvon A. Laurendeau, chef du secrétariat de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec, a suivi le cours Classique au Collège de Sainte-Thérèse, puis au Collège de Saint-Laurent.

Pendant un séjour d'un an à Paris, Monsieur Laurendeau a travaillé au service du gouvernement canadien. Il y remplit diverses tâches au niveau du secrétariat et des relations publiques, pour ensuite être au service du département des archives médicales, à l'Hôpital de Neuilly-sur-Seine.

De retour à Montréal, il a terminé ses études collégiales au Collège Sainte-Marie.

Monsieur Laurendeau dirige le secrétariat depuis plus d'un an.

Il poursuit actuellement des études en vue d'obtenir un baccalauréat en recherches culturelles et il étudie à l'École Normale de Musique.

Il est en charge de toute la correspondance à caractère administratif et de la coordination du travail des comités.

* * *

Madame Yolande MORIN :

Pendant neuf ans en charge du département des nouveaux membres pour la Croix-Bleue, Madame Yolande Morin s'occupe également pendant les sept dernières années de la

Le Secrétariat : (suite)

correspondance française.

Puis dans l'industrie du cuir, au service de la compagnie NordMende, elle travailla pendant cinq ans au département de la paye.

Parfaitement bilingue, Madame Morin est à l'emploi de la Corporation depuis le mois de mai 1970. Elle s'occupe avec attention et tact du bon ordre de plus de 950 dossiers, et remplit avec minutie les multiples fonctions de secrétaire.

Avis aux intéressés

Le Comité du Bulletin ouvre un concours pour trouver un titre à votre Bulletin. Le prochain numéro devant paraître au début de mai, il serait important que vous nous fassiez parvenir vos suggestions le plus tôt possible. Ceci nous permettrait de faire imprimer notre page couverture.

* * *

* * *

RAPPEL

A partir du 29 mars 1971, le siège social (secrétariat) de la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec sera établi au 360 rue LeMoynes, Montréal 125.

(métro : Place Victoria)

To all interested parties

The Bulletin Committee is opening a contest in order to find a title for your Bulletin. As the next number will be published early in the month of May, it would be most important that you send us all your suggestions as soon as possible. This will empower us to have the first page printed.