

Le statut universitaire pour les bibliothécaires de l'Université Laval

Une question d'équité entre les bibliothécaires universitaires canadiens

Daniela Zavala Mora, Gaston Quirion, Stéfano Biondo and Joë Bouchard

Volume 8, 2022

Special Focus on Labour in Canadian Academic Libraries

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1097325ar>

DOI: <https://doi.org/10.33137/cjal-rcbu.v8.38458>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Canadian Association of Professional Academic Librarians / Association
Canadienne des Bibliothécaires en Enseignement Supérieur

ISSN

2369-937X (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Zavala Mora, D., Quirion, G., Biondo, S. & Bouchard, J. (2022). Le statut universitaire pour les bibliothécaires de l'Université Laval : une question d'équité entre les bibliothécaires universitaires canadiens. *Canadian Journal of Academic Librarianship / Revue canadienne de bibliothéconomie universitaire*, 8, 1-37. <https://doi.org/10.33137/cjal-rcbu.v8.38458>

Article abstract

This comparative study analyzes the collective agreements and policies of librarians affiliated with universities that are part of the U15 group of Canadian research universities. The authors identify seven components of the academic status model that are recommended in the guidelines of national organizations in Canada and analyze each of them. The objective of the study is to compare the roles, rights, and responsibilities of librarians who are members of the U15, of which Université Laval is a part. The results of the analysis highlight similarities between the roles and functions of librarians at Université Laval and other members of the U15 but also disparities concerning their rights and working conditions. This situation raises a question of equity among academic librarians in Canada.

© Daniela Zavala Mora, Gaston Quirion, Stéfano Biondo and Joë Bouchard, 2023



This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

Joë Bouchard
Université Laval

RÉSUMÉ

Cette étude compare les conventions collectives et les règlements qui régissent les bibliothécaires des universités faisant partie du regroupement des grandes universités de recherche du Canada, le U15. Elle s'intéresse aux sept composantes du modèle du statut universitaire qui sont recommandées dans les lignes directrices des organisations nationales au Canada, et en fait l'analyse. L'objectif de l'étude est de comparer les rôles, droits et responsabilités des bibliothécaires membres du U15, dont l'Université Laval fait partie. Les résultats font ressortir des similitudes entre les rôles et fonctions des bibliothécaires de l'Université Laval et ceux des autres membres du regroupement. Ils montrent aussi des disparités concernant leurs droits et conditions de travail. Cette situation soulève une question d'équité entre les bibliothécaires universitaires au Canada.

Mots-clés: bibliothécaires universitaires · étude comparative conventions collectives · statut universitaire · syndicalisation · Université Laval

ABSTRACT

This comparative study analyzes the collective agreements and policies of librarians affiliated with universities that are part of the U15 group of Canadian research universities. The authors identify seven components of the academic status model that are recommended in the guidelines of national organizations in Canada and analyze each of them. The objective of the study is to compare the

Zavala Mora, Daniela, Gaston Quirion, Stéfano Biondo, and Joë Bouchard. 2023. "Le statut universitaire pour les bibliothécaires de l'Université Laval : une question d'équité entre les bibliothécaires universitaires canadiens." *Canadian Journal of Academic Librarianship* 8: 1–37. <https://doi.org/10.33137/cjal-rcbu.v8.38458> © Daniela Zavala Mora, Gaston Quirion, Stéfano Biondo, and Joë Bouchard, CC BY-NC 4.0.

roles, rights, and responsibilities of librarians who are members of the U15, of which Université Laval is a part. The results of the analysis highlight similarities between the roles and functions of librarians at Université Laval and other members of the U15 but also disparities concerning their rights and working conditions. This situation raises a question of equity among academic librarians in Canada.

Keywords: *academic librarians · academic status · comparative analysis collective agreements · Université Laval · unionization*

Au début des années 2010, la direction de la Bibliothèque de l'Université Laval demande à ses bibliothécaires de se rapprocher des chercheuses et des chercheurs, pour offrir des services à la recherche bonifiés. Elle en fait un pilier de sa planification stratégique 2012-2017. La Bibliothèque affirme sa volonté de s'ériger en partenaire d'excellence pour l'enseignement et la recherche. C'est ainsi que, tout au long des dix dernières années, de nouveaux services en lien avec la recherche sont développés : service de soutien pour l'élaboration de synthèses de connaissances, bibliométrie et impact de la recherche, gestion des données de recherche, soutien aux revues savantes, etc. La Bibliothèque s'est également restructurée du point de vue administratif autour de cinq directions : direction adjointe (DA), direction de l'accès aux ressources informationnelles (DARI), direction du soutien à la recherche (DSR), direction des services-conseil (DSC), direction des services administratifs (DSA) et un bureau de gestion de la performance organisationnelle (BGPO). Des bibliothécaires disciplinaires ou ayant une spécialité, et provenant de toutes les directions (à l'exception de la DSA) travaillent en étroite collaboration afin de répondre aux besoins des usagères et des usagers, et s'impliquent dans des initiatives et projets touchant les services de soutien à la recherche et à l'enseignement. Dans certains cas, ce soutien se traduit par un partenariat dans lequel les bibliothécaires collaborent avec les chercheuses et chercheurs de l'université. Plusieurs bibliothécaires sont également membres d'associations diverses et de comités, autant au sein de l'université que sur le plan national (programme d'accès à certaines données de Statistique Canada, par exemple). Les bibliothécaires de l'Université Laval, par leur participation et leur implication dans l'organisation de congrès, la rédaction d'articles, le développement de nouveaux outils (Géoindex entre autres), sont partie prenante du développement des savoirs et nouvelles pratiques en bibliothéconomie. Pour les bibliothécaires de l'Université Laval, une réflexion s'impose quant à la pertinence de leur statut actuel pour le plein exercice de ces rôles, qui s'affirment de plus en plus dans leur quotidien. C'est en 2016-2017 qu'une équipe de bibliothécaires commence formellement à remettre en question son statut professionnel, associé au personnel administratif. Cette équipe entreprend une démarche visant à comparer

ses rôles, droits et responsabilités avec ceux des collègues bibliothécaires des grandes universités au Canada. Une revue de littérature est lancée pour comprendre l'origine et les composantes du statut universitaire. Comme l'Université Laval fait partie du regroupement des universités de recherche du Canada, le U15, qui est un collectif des grandes universités de recherche canadiennes qui accueillent des chercheuses et chercheurs de calibre mondial et qui utilisent des infrastructures de recherche de pointe (Group of Canadian Research Universities U15), une analyse des conventions collectives et des politiques des bibliothécaires membres de ce collectif est réalisée.

Revue de littérature

Une revue de littérature américaine et canadienne a été effectuée afin de mieux comprendre les implications liées au statut des bibliothécaires universitaires. La revue de littérature montre l'existence de trois types de statut pour les bibliothécaires universitaires en Amérique du Nord : le statut facultaire, le statut universitaire (aussi nommé académique) et le statut professionnel ou administratif comme service de soutien. Selon la déclaration de l'*Association of College and Research Libraries (ACRL)*, le statut facultaire des bibliothécaires universitaires aux États-Unis est le même que le statut du corps professoral en termes de droits (accès aux rangs, promotion, titularisation, congés sabbatiques, etc.) et de responsabilités (même processus d'évaluation et normes comparables de promotion et permanence), ainsi que de la reconnaissance de la part de l'institution et du droit de participer à la gouvernance de celle-ci (Association of College and Research Libraries 2022). Dans ce contexte, au cours des dernières années, plusieurs études et enquêtes ont été effectuées afin d'évaluer l'adoption du statut facultaire ainsi que la perception des bibliothécaires universitaires concernant leur statut et leur identité professionnelle (Freedman 2014). Certaines études analysent aussi les droits et responsabilités des bibliothécaires universitaires aux États-Unis, mettant en évidence qu'environ 52% des bibliothèques de recherche américaines adoptent le statut facultaire comme décrit par l'ACRL (Walters 2016). La revue de littérature révèle aussi un débat concernant la pertinence d'un statut facultaire pour les bibliothécaires universitaires. D'un côté, on trouve des arguments qui affirment que ce statut s'éloigne de la mission traditionnelle des bibliothécaires de fournir l'accès à l'information ou que les bibliothécaires n'ont pas la préparation et la qualification pour répondre aux exigences voulues par le statut. De l'autre côté, on souligne que le fait de mener des travaux de recherche approfondit la connaissance du sujet faisant l'objet de la recherche, ce qui se traduit par une meilleure diffusion de l'information. De plus, bien que la majorité des bibliothécaires ne disposent pas de la formation pour mener des recherches de haut niveau immédiatement après l'école de bibliothéconomie, les institutions offrant le statut facultaire ont souvent des programmes de mentorat qui peuvent aider à façonner

et à former des bibliothécaires à devenir des chercheuses et chercheurs de qualité. Pour celles et ceux qui souhaitent participer à la recherche et la publication, le statut facultaire peut offrir temps et ressources nécessaires pour répondre aux exigences en recherche, tout en contribuant à faire progresser la base de connaissances pour la pratique de leur profession (Gillum 2010). Le statut facultaire peut aussi avoir un impact sur la perception du corps professoral à l'égard des bibliothécaires et des services de la bibliothèque. Selon une étude, le corps professoral affilié aux institutions qui accordent le statut facultaire aux bibliothécaires est mieux informé sur les rôles et le type de travail effectué par les bibliothécaires universitaires. De plus, le statut facultaire permet une plus grande visibilité des bibliothécaires universitaires grâce à leur participation à la gouvernance à l'échelle de l'université (Weng and Murray 2020).

Comme la grande majorité des études sur le statut des bibliothécaires universitaires proviennent des États-Unis, le statut facultaire est quelquefois associé (abusivement) au statut des bibliothécaires des universités canadiennes. Il faut toutefois remarquer qu'au Canada, le statut universitaire est défini comme « la possession de la plupart, mais pas nécessairement de tous, des privilèges habituels des membres du corps professoral, avec une classification définie comme académique, mais sans titre de rang de professeur. » (Canadian Association of College and University Libraries 1969). Kandiuk & Sonne de Torrens, soulignent que « pour les bibliothécaires, il est largement admis que le statut universitaire doit refléter le modèle facultaire et doit se composer de pratique professionnelle, de recherche et d'érudition, et de service » (Kandiuk and Sonne de Torrens 2018). Bien que les droits et responsabilités des bibliothécaires universitaires peuvent se rapprocher de ceux du corps professoral, le statut que possède la majorité des bibliothécaires au Canada est universitaire, et non facultaire. Le seul cas documenté du statut facultaire pour les bibliothécaires au Canada est celui de l'Université Laurentienne (Mount 1978). Dans la littérature canadienne, les études pour analyser les composantes du statut universitaire sont peu nombreuses comparativement à celles qu'on trouve dans la littérature américaine. En 1995, Leckie et Brett ont effectué une analyse qui avait comme objectif d'examiner le modèle recommandé dans les lignes directrices des organisations nationales canadiennes portant sur le statut universitaire des bibliothécaires. L'analyse s'attarde aux modalités d'emploi telles que retrouvées dans un échantillon des conventions collectives des diverses institutions du Canada où les bibliothécaires bénéficient du statut universitaire. Les résultats de l'enquête démontrent que malgré l'existence de lignes directrices, il existe de nombreuses différences entre les institutions dans la façon dont les éléments du modèle sont interprétés et mis en œuvre (Leckie and Brett 1995). Une autre analyse, publiée dans l'ouvrage collectif *In Solidarity*, examine les dispositions qui sont documentées

dans 24 conventions collectives pour protéger la liberté universitaire, la pratique professionnelle, l'autonomie et le pouvoir décisionnel en ce qui concerne la répartition du travail et l'équilibre approprié à la charge du travail. Les autrices soulignent un manque de cohérence entre les universités concernant certaines dispositions pour protéger les droits de bibliothécaires disposant du statut universitaire (Harrington and Gerolami 2014).

Au Québec, une enquête effectuée pour mesurer la satisfaction au travail des bibliothécaires des universités anglophones du Québec révèle que les bibliothécaires possédant le statut universitaire et ayant le rang de bibliothécaire associé ou associée atteignent des niveaux plus élevés de satisfaction au travail. Selon l'étude, la satisfaction à l'égard de la promotion augmente à mesure que le rang universitaire des bibliothécaires progresse (Sierpe 1999). Il faut noter que les différentes études consultées, qu'elles soient provinciales ou canadiennes, ne disent rien à propos des bibliothécaires universitaires francophones du Québec. Il n'y a pas d'études qui comparent les droits et responsabilités associés au statut universitaire à ceux reliés au statut professionnel ou de soutien, qui prédomine dans le contexte francophone au Québec. Cette analyse vise à combler ce manque d'information dans la littérature concernant le statut des bibliothécaires universitaires francophones du Québec.

Contexte historique

L'histoire du statut universitaire des bibliothécaires au Canada commence avec la création de l'Association canadienne des bibliothèques (ACB) en 1946 (Canadian Library Association 1946). C'est cette association qui fait les premiers efforts pour mettre en valeur la profession de bibliothécaire au Canada, et qui initie les discussions sur le statut universitaire avec la création, en 1963, de la section *Canadian Association of College and University Librarians* (CACUL)¹ (Canadian Library Association 1968). La CACUL, comme section, pouvait agir au nom de l'ACB pour représenter les bibliothécaires et les bibliothèques canadiennes d'enseignement supérieur dans des dossiers comme le statut universitaire, et un comité a été créé à cet effet. Pour donner suite à sa création, la CACUL s'est impliquée dans plusieurs études et sondages concernant l'évaluation des ressources disponibles dans les bibliothèques universitaires ainsi que les conditions de travail des bibliothécaires universitaires. C'est ainsi qu'avec le support de la CACUL et de *l'Association of Universities and Colleges of Canada* (AUCC), le rapport de Robert Downs est publié en 1967. Ce rapport présente une série de recommandations pour faire face aux nouveaux défis dans le

1. Lorsque le nom de l'organisme n'est pas présenté en français dans leur site web ou un document officiel, les auteurs utilisent le nom en anglais.

contexte universitaire : l'utilisation des nouvelles technologies, la croissance de la recherche et des publications, l'augmentation de l'effectif professoral et du corps étudiant, la mésadaptation des bâtiments pour les collections, et la reconnaissance du rôle des bibliothécaires universitaires. Concernant ce dernier point, le rapport formule les recommandations suivantes (Downs 1967) [traduction des auteurs] :

1. Reconnaître les bibliothécaires comme membres clés de la communauté universitaire exigeant des standards élevés pour leur nomination et selon les avantages du statut facultaire
2. La collaboration de l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) devrait être sollicitée afin de faciliter l'obtention du statut universitaire pour les bibliothécaires
3. Établir une séparation claire entre les tâches cléricales et les tâches professionnelles dans les bibliothèques afin de libérer les bibliothécaires pour effectuer des tâches de niveau supérieur

L'année qui suit la publication du rapport de Robert Downs, le comité sur le statut universitaire des bibliothécaires de la CACUL fait circuler le document *Principles of Academic Status in Canadian University Libraries* dans une de ses rencontres en 1968 (CACUL Committee on Academic Status 1968). Dans ce document, le statut universitaire est défini comme « la possession de certains, mais pas de tous les privilèges habituels de la faculté, avec une classification définie comme universitaire, mais toujours sans rang de faculté ». Le document poursuit en décrivant les prérogatives des bibliothécaires avec statut universitaire, entre autres en ce qui concerne l'implication dans un modèle de gouvernance similaire à celui des professeures et professeurs de leur institution, de même que la participation à la formation continue et la contribution à la recherche et aux travaux des comités universitaires. Les obligations de la part de l'administration de la bibliothèque sont aussi mentionnées explicitement, notamment l'obligation de partager la gouvernance, encourager la recherche en bibliothéconomie en accordant du temps pour le faire, reconnaître et soutenir les activités professionnelles en offrant des allocations en termes de temps et de déplacements, ainsi que la possibilité d'accès aux congés sabbatiques ou d'études. On y mentionne aussi le droit à la liberté universitaire, à l'accès au processus de titularisation, à une représentation par l'association des professeures et professeurs en matière de salaire et à la constitution d'un comité de bibliothèque. La version finale du document est devenue une politique officielle en 1969 (Canadian Association of College and University Libraries 1969). Plus tard, la CACUL invite l'ACPPU à collaborer avec les bibliothécaires universitaires afin de développer ensemble des lignes directrices pour mieux définir le statut universitaire. De cette collaboration résultent les premières lignes directrices sur le statut universitaire pour les bibliothécaires, qui sont approuvées par les deux associations en 1977 (Savage 1982).

Aujourd'hui, près de 85% des bibliothécaires membres de l'ACPPU trouvent leur communauté d'intérêt avec leurs collègues du corps professoral et bénéficient d'une représentation par leur association des professeures et professeurs. Ils travaillent en vertu de conventions collectives qui suivent les lignes directrices de l'ACPPU (ACPPU 2015) (Jacobs 2013). En 2018, l'ACPPU a réaffirmé les droits et responsabilités des bibliothécaires dans une mise à jour de la déclaration sur le statut académique (universitaire) des bibliothécaires (ACPPU 2018). L'Association canadienne des bibliothécaires en enseignement supérieur (ACBES) a aussi affirmé que le statut universitaire des bibliothécaires est impératif pour leur mandat universitaire d'enseignement, d'apprentissage et de création de connaissances (L'Association canadienne des bibliothécaires en enseignement supérieur 2020). L'association souligne qu'en pratique, le statut universitaire des bibliothécaires doit comprendre les éléments suivants :

- Pratique professionnelle
- Titularisation et promotion
- Activités d'érudition
- Participation à la gouvernance collégiale
- Conditions d'emploi universitaires harmonisées avec celles de leurs collègues du corps professoral

À l'Université Laval, le rapport Williams-Fillion fait ressortir un retard de la Bibliothèque par rapport aux bibliothèques des grandes universités nord-américaines (Williams et al. 1962). On recrute des bibliothécaires dans les années soixante pour développer les collections (Dufour 2018), qui se rattachent à la toute nouvelle association syndicale créée en 1967 pour représenter le personnel professionnel de l'université : l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval (APAPUL). Bien que le rapport de Robert Downs évoque déjà la possibilité de la reconnaissance d'un statut universitaire pour les bibliothécaires de l'Université Laval, les bibliothécaires se voient assigner le statut professionnel. Ce choix peut s'expliquer par le contexte au Québec autour des années 1960 avec la professionnalisation des bibliothécaires. En 1965, un comité mixte a été créé, la Québec Library Association/ Association canadienne des bibliothécaires de langue française, afin d'étudier la situation juridique de la profession. Ce comité arrive à la conclusion que seul un ordre professionnel pouvait donner une description du bibliothécaire, inscrite dans un texte de loi. Le contenu d'un projet de loi créant un ordre professionnel de bibliothécaires au Québec fut rédigé et approuvé en 1966. Finalement, le 30 mai 1969 est sanctionnée à l'Assemblée nationale du Québec la loi 175 constituant la Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec (CBPQ), représentant les bibliothécaires des différents secteurs, incluant le milieu universitaire (Beaudry 2009). Contrairement

au statut universitaire, ce statut professionnel limite le rôle du bibliothécaire universitaire à des fonctions administratives et de soutien. À l'Université Laval, il est basé sur un système de classes et d'échelons pour l'ensemble du corps professionnel de l'université, qui ne permet pas la promotion. Les bibliothécaires ne participent pas à la gouvernance. Ce statut reste inchangé, bien qu'il soit déjà considéré comme inadéquat pour le milieu universitaire. Dans l'article « Le bibliothécaire à l'université : bibliothécaire ou universitaire? » publié en 1981, un groupe de bibliothécaires de l'Université Laval remettait déjà en question la pertinence de leur statut professionnel. L'article souligne que « le bibliothécaire universitaire exécute de nombreuses tâches, parfois considérées à tort comme l'apanage exclusif des enseignants : publications, recherche, rayonnement dans une discipline, conseil et enseignement. » Il pose enfin la question suivante : « si les bibliothécaires universitaires accomplissent des tâches similaires à celles du professeur et s'ils sont vraiment des universitaires, pourquoi leur statut et leur plan de carrière seraient-ils différents de celui des professeurs? (de Boneville et al. 1981).

Méthodologie de l'analyse

Cette étude analyse les conventions collectives et les politiques des bibliothécaires des universités faisant partie du regroupement des grandes universités de recherche du Canada, le U15. L'objectif de l'étude est de comparer les rôles, droits et responsabilités des bibliothécaires membres du U15, dont l'Université Laval fait partie. L'étude identifie sept composantes du modèle de statut universitaire qui sont recommandées dans les lignes directrices des organisations nationales au Canada, et analyse chacune d'elles. Les données présentées proviennent exclusivement des conventions collectives concernant les bibliothécaires du groupe U15, ainsi que des règlements et politiques des associations représentatives pour celles et ceux n'ayant pas de protection syndicale. Les composantes du statut universitaire analysées dans les conventions collectives et les politiques sont les suivantes :

- La représentation syndicale
- Les tâches
- La liberté universitaire
- La gouvernance dans l'université et dans la bibliothèque
- La nomination, titularisation et promotion
- Les congés de recherche, de perfectionnement et sabbatiques
- La classification, les rangs et salaires

Pour des fins de clarté, des tableaux synthèses sont tirés des annexes 1 à 5 qui accompagnent l'article. On peut s'y référer pour appuyer la lecture des résultats présentés.

Résultats de l'analyse

La représentation syndicale

Bibliothécaires et corps professoral sous une même affiliation syndicale	Nombre d'institutions	% d'institutions
Oui	10	67%
Non	3	20%
Bibliothécaires sans protection syndicale	2	13%

TABLEAU 1 Représentation syndicale.

La majorité des bibliothécaires bénéficient du soutien d'une organisation pour des fins de représentation et de négociations avec l'employeur. Ainsi, le rattachement à un syndicat ou à une association syndicale est observé chez les bibliothécaires de 13 universités. Parmi celles-ci, on trouve dix institutions au sein desquelles les bibliothécaires sont partie prenante du syndicat des professeures et professeurs de leur université. Cette intégration ne leur confère cependant pas nécessairement des avantages identiques au corps professoral. Certaines conventions réunissent ce dernier et les bibliothécaires avec des clauses spécifiques pour les bibliothécaires, mais il arrive aussi qu'une convention rassemble dans un chapitre particulier des droits, obligations et avantages spécifiques aux bibliothécaires.

Dans trois institutions, on ne rattache pas les bibliothécaires à une convention collective avec les professeures et professeurs. Les bibliothécaires de l'Université de Montréal se retrouvent dans le syndicat représentant le personnel des groupes bureau, technique et métiers-services, sans dispositions particulières quant à leurs rôles et fonctions spécifiques au sein de l'université. À l'Université Laval, on rattache les bibliothécaires au syndicat qui représente le personnel professionnel de l'université, l'APAPUL, tout hétéroclite qu'il soit. Aucune mention des bibliothécaires quant à leurs rôles particuliers, leurs tâches et autres contributions à l'université n'y est faite. Les bibliothécaires de l'Université de McMaster ont un syndicat indépendant, mais bénéficient des droits rattachés au statut universitaire comme le droit à la

liberté universitaire, l'accès aux congés de recherche, etc. Finalement, les bibliothécaires de deux institutions ne sont pas membres d'un syndicat. Les bibliothécaires de l'Université McGill ne possèdent pas de convention collective, mais une section dédiée aux bibliothécaires dans l'association du corps professoral existe. Les bibliothécaires de l'Université de Waterloo n'ont pas d'affiliation syndicale, mais bénéficient des droits rattachés au statut universitaire tels que décrits dans leur politique. Il y a donc, dans le groupe UI5, 13 institutions à l'intérieur desquelles les bibliothécaires possèdent le statut universitaire.

Les tâches

Inclus/non inclus	Nombre d'institutions	% d'institutions
Inclus	12	80%
Non inclus	3	20%

TABLEAU 2 Contribution à la profession/service à la communauté universitaire et activités professionnelles.

Comme le montre l'annexe 2, la plupart des conventions et des politiques analysées présentent une brève description des tâches ou responsabilités des bibliothécaires universitaires à l'exception de l'Université de Calgary, l'Université de Montréal et l'Université Laval. Cette description fait ressortir en général trois catégories de tâches :

1. Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles telles que la gestion des collections, la référence, et la formation documentaire
2. Contribution à la profession. Ce point comprend des contributions académiques, pédagogiques ou professionnelles comme la publication, la contribution dans des conférences, ateliers, ou autre événement lié à la profession, la révision éditoriale et le travail d'arbitrage, etc.
3. Service à la communauté universitaire, participation au sein de comités ou d'organismes universitaires pour représenter la bibliothèque. Ce point peut aussi comprendre l'organisation de conférences, symposiums, etc.

Pour la contribution à la profession (point 2), il faut souligner qu'on ne trouve pas dans les conventions collectives ou règlements l'exigence pour les bibliothécaires de publier dans des revues scientifiques afin d'obtenir la permanence. La publication d'articles scientifiques fait partie de plusieurs options ou formes de contribution à la profession. Seulement quelques conventions mentionnent un pourcentage spécifique par catégorie de tâches, par exemple l'Université de Toronto qui recommande

d'attribuer environ 10% à 20% du temps de travail pour la recherche ou contribution à la profession et à la communauté, et le restant, 80% à 90%, à la pratique professionnelle (University of Toronto 2020).

Dans le cas de la convention collective de l'Université de Calgary, on intègre les bibliothécaires aux membres du personnel académique sans aucune référence à la description de leurs tâches ou liste des responsabilités. Pour les bibliothécaires de l'Université de Saskatchewan, la description est très sommaire et elle se trouve dans la même section que les responsabilités du corps professoral, ce qui rend difficile d'identifier les tâches effectuées par les bibliothécaires. Dans la convention collective de l'Université de Montréal pour le personnel des groupes bureau, technique et métiers-services, on mentionne les bibliothécaires uniquement dans la description des taux de salaires sans référence aux tâches ou responsabilités. Il en est de même pour les bibliothécaires de l'Université Laval que l'on mentionne dans la convention collective du personnel professionnel uniquement dans le tableau des classes et exigences concernant les diplômes et les années d'expérience, sans référence aux tâches ou responsabilités. Le site des ressources humaines de l'université décrit sommairement les fonctions attribuées aux bibliothécaires, mais cette définition est limitative et obsolète, car elle réfère seulement aux activités liées aux tâches traditionnelles telles que la gestion des collections, la référence et la formation documentaire, ou n'y ajoute que quelques éléments concernant des particularités propres au poste affiché, le cas échéant. Les fonctions de plus en plus nombreuses et spécialisées liées aux services de soutien à la recherche et à l'enseignement, de même que l'implication des bibliothécaires membres d'associations diverses, de comités autant au sein de l'université que sur le plan national, ne sont pas mentionnées. De plus, aucune mention n'est faite quant à la participation et l'implication des bibliothécaires dans l'organisation de congrès, la rédaction d'articles, le développement de nouveaux outils, pourtant très actives.

Toutefois, un processus de révision des tâches des bibliothécaires a été enclenché dans le cadre du dernier renouvellement de la convention collective de l'APAPUL (2018-2022), et ce processus s'est mené en étroite collaboration avec la direction de la Bibliothèque et le syndicat. En plein alignement avec le questionnement des bibliothécaires de l'Université Laval quant à leur statut, cette nouvelle description des rôles et responsabilités des bibliothécaires a été acceptée par les ressources humaines de l'université. Elle identifie et mentionne clairement les responsabilités des bibliothécaires quant aux activités traditionnelles liées à la profession comme le développement des collections, le traitement documentaire et la formation, mais reconnaît aussi des activités liées à la contribution à la profession, et des services à la communauté. Dans la réalité cependant, la contribution à la profession et les services

à la communauté ne sont pas pris en compte dans la répartition des tâches, lesquelles sont définies en fonction des priorités de l'administration, voire des gestionnaires. Cela constitue un véritable défi pour les bibliothécaires qui souhaitent s'impliquer dans la recherche, la publication et les services à la communauté.

La liberté universitaire

Inclus (oui)/non inclus (non)	Nombre d'institutions	% d'institutions
Oui	12	80%
Non	3	20%

TABLEAU 3 Déclaration de liberté universitaire pour les bibliothécaires.

Dans sa déclaration sur la liberté universitaire, l'ACBES affirme que la liberté universitaire est un droit fondamental et une responsabilité essentielle de tous les bibliothécaires travaillant dans les universités. La liberté universitaire est une nécessité fondamentale pour la poursuite de la vérité, le progrès de l'apprentissage et la diffusion du savoir, et l'accès non censuré à l'information dans une société démocratique. La liberté universitaire est le principe directeur, « l'essence même » de ce qui constitue le travail des bibliothécaires universitaires » (L'Association canadienne des bibliothécaires en enseignement supérieur 2016).

Une déclaration sur la liberté universitaire a été trouvée dans onze conventions collectives et une politique. Cette déclaration protège à la fois la recherche et l'érudition des professeures et professeurs et des bibliothécaires. Les déclarations trouvées utilisent le même langage et la même protection en matière de liberté universitaire dans leurs accords négociés. En résumé, selon les conventions et politiques examinées, la liberté universitaire implique le droit, sans y être limitée, d'examiner, questionner, enseigner, apprendre, enquêter, spéculer, commenter, critiquer, rédiger et publier librement sans pression, directe ou indirecte, pour se conformer aux doctrines prescrites, ou en différer. Elle permet de sélectionner, acquérir, diffuser ou critiquer des idées, des documents ou d'autres matériaux dans l'exercice des responsabilités académiques.

Seulement deux conventions collectives (Université Laval et Université de Montréal) et un règlement (règlement relatif à l'emploi du personnel bibliothécaire de l'Université McGill) ne contiennent aucune déclaration explicite sur la liberté universitaire. À l'Université Laval comme à l'Université de Montréal, les bibliothécaires bénéficient des droits et privilèges du personnel professionnel de leur

université, mais la liberté universitaire n'en fait pas partie. Le droit à la recherche et à la publication ne fait pas partie des tâches officiellement, même si effectuées par des bibliothécaires, car on considère les bibliothécaires comme du personnel administratif et non académique. Récemment à l'Université Laval, dans le cadre du renouvellement de la convention collective, l'APAPUL a ajouté à sa nouvelle convention collective une mention sur la « liberté d'expression ». La définition de cette liberté d'expression est restrictive et explique que les membres du corps professionnel sont libres d'exprimer, en privé ou publiquement, des idées ou des préoccupations reliées à leur domaine professionnel et à leur expertise, mais doivent respecter les obligations, notamment un devoir de loyauté et la confidentialité (APAPUL 2022).

Gouvernance à l'université et à la bibliothèque

On trouve très peu d'information dans les conventions collectives et dans les politiques analysées concernant la participation des bibliothécaires à la gouvernance, que ce soit à l'université ou dans la bibliothèque. L'information repérée, dans certains cas seulement, mentionne uniquement le positionnement de la bibliothèque comme membre d'office du Sénat de l'université (voir annexe 3 pour plus de détails). Cependant, les conventions collectives ne nous renseignent pas sur la gouvernance dans la bibliothèque, à l'exception de l'Université d'Ottawa qui mentionne dans sa convention collective l'existence d'un conseil des bibliothèques qui fonctionne comme organe de consultation entre la ou le bibliothécaire en chef et les bibliothécaires. Ceci confirme les observations que l'on trouve dans l'étude d'Eva Revitt et Sean Luyk concernant le manque d'information sur l'existence et le fonctionnement des comités-conseils à l'intérieur des bibliothèques (Revitt and Luyk 2019). Pourtant, et selon les politiques de l'ACPPU, l'implication des bibliothécaires dans la gouvernance universitaire doit être similaire à celle des autres membres du personnel académique (ACPPU 2018). Une partie intégrante de la gouvernance universitaire est le comité-conseil de la bibliothèque, qui devrait être composé de tous les bibliothécaires, y compris les bibliothécaires ayant une charge administrative. C'est ce comité qui devrait être chargé de faire des recommandations concernant les politiques à développer et mettre en place à la bibliothèque. Cependant, le comité de discussion créé à l'ACPPU à ce sujet mentionne le fait que les bibliothécaires se trouvent souvent dans un environnement de travail dans lequel il est difficile d'exercer un contrôle. Leur participation à la prise de décision au sein de la bibliothèque est souvent marginale, voire laissée à la discrétion de l'administration. Les bibliothécaires signalent que les décisions sont parfois prises par des personnes qui ont peu ou aucune connaissance des réalités bibliothéconomiques, mais qui ont l'autorité pour imposer des changements et développer de nouvelles politiques dans la bibliothèque (CAUT Librarian's Committee 2000). La gouvernance concerne la structure et le

processus de prise de décision et la façon dont les parties prenantes font entendre leur voix. Il s'agit d'un élément crucial du statut universitaire. Présentement, les bibliothécaires de l'Université Laval ne disposent pas d'un conseil de bibliothécaires pour se faire entendre. Les décisions prises par la direction de la Bibliothèque concernant les restructurations de services, directions, postes, etc., sont seulement communiquées à l'équipe des bibliothécaires sans considérer leur opinion.

Dans le milieu universitaire, le succès de la gouvernance partagée dépend de la participation du personnel académique, de la confiance et du respect mutuels et de la responsabilité partagée pour le bien-être institutionnel. Pour les bibliothécaires, la gouvernance peut être mesurée par leur contribution dans la planification, les politiques et les priorités de la bibliothèque, ainsi que par leur participation dans les comités institutionnels. En tant qu'universitaires et spécialistes de l'information, les bibliothécaires s'attendent à un certain degré d'autonomie professionnelle, de même qu'à l'exercice des droits et responsabilités liés à la liberté universitaire et à la gouvernance collégiale. Le potentiel négatif des processus centralisés qui briment les besoins fondamentaux et les valeurs des bibliothécaires doit être reconnu.

La direction de la bibliothèque ne peut s'attendre à un soutien engagé envers des directives élaborées dans l'isolement administratif. La recherche suggère que la gouvernance devrait porter sur la vue d'ensemble, la transparence, la pensée réflexive et générative, et se concentrer sur les problèmes critiques plutôt qu'opérationnels (Bradshaw and Fredette 2009). La gouvernance et la gestion ne s'excluent pas mutuellement, mais c'est le degré auquel chacune est mise en valeur qui peut s'avérer problématique. Il est impératif que les bibliothécaires assument à la fois un leadership professionnel et intellectuel, ainsi que des responsabilités de gestion lorsque cela est nécessaire, en contribuant aux développements des initiatives, et non seulement à leur mise en œuvre. En somme, les bibliothécaires doivent être des agentes et agents du changement plutôt que le subir (Revitt and Luyk 2016).

Nomination, titularisation et promotion

Inclus (oui)/non inclus (non)	Nombre d'institutions	% d'institutions
Oui	9	60%
Non	2	13%
Autre	4	27%

TABLEAU 4 Politique de titularisation.

Dans la majorité des conventions collectives et politiques analysées, les bibliothécaires bénéficient d'une politique de titularisation qui leur permet de détenir un poste de bibliothécaire de façon permanente. Le processus suivi pour la titularisation se présente en général sous la forme d'une période de probation (dont la longueur peut varier) pendant laquelle les personnes candidates préparent un dossier qui sera évalué par un comité formé de leurs pairs. Le comité formule des recommandations à la personne désignée pour recevoir les candidatures, souvent la ou le bibliothécaire en chef. Le processus de titularisation est explicitement mentionné dans neuf des 15 conventions collectives analysées, et les critères de promotion, autant pour la titularisation que pour le passage d'un rang à l'autre, sont clairement décrits dans les conventions (voir annexe 4). Dans quatre cas, la titularisation n'est pas mentionnée explicitement, et on parle surtout d'engagement selon un statut interne (Université de Waterloo), ou de nomination (Université Dalhousie, Université McMaster et Université d'Ottawa) selon des critères de promotion pour l'embauche des bibliothécaires. Dans deux institutions, les bibliothécaires ne bénéficient pas d'une politique de titularisation. Il s'agit de l'Université de Montréal et de l'Université Laval. À l'Université Laval, il n'y a pas de processus de titularisation : on propose une permanence en emploi après une période de probation de deux ans, les bibliothécaires ayant une évaluation par un membre du personnel cadre. Il n'y a pas de comité d'évaluation composé des pairs. Selon les normes établies par l'ACRL concernant le processus de titularisation, les personnes candidates devraient être examinées par un comité composé de pairs, conformément aux règlements institutionnels appropriés (Association of College and Research Libraries 2021). L'inclusion des pairs dans un comité d'évaluation permet d'apporter clarté et transparence aux processus d'évaluation. Cela permet aussi aux personnes candidates de bénéficier des conseils et de soutien de leurs collègues.

Les congés de recherche, de perfectionnement ou sabbatiques

Inclus (oui)/ non inclus (non)	Nombre d'institutions	% d'institutions
Oui	13	87%
Non	2	13%

TABLEAU 5 Accès aux congés de recherche, perfectionnement ou sabbatiques.

Le droit aux congés de recherche, de perfectionnement ou sabbatiques, pour mener différents projets professionnels et d'érudition, est mentionné dans 87% des conventions collectives et politiques analysées. Dans la plupart des cas, les

conventions collectives ou politiques mentionnent que les propositions de projets doivent avoir des retombées positives pour la carrière des bibliothécaires ou pour la bibliothèque. De façon générale, ce sont les bibliothécaires titulaires ou qui détiennent une permanence qui peuvent accéder aux congés de recherche, de perfectionnement ou sabbatiques. Ces congés sont également disponibles en fonction du nombre d'années d'expérience que possèdent les bibliothécaires. Les bibliothécaires doivent déposer leur projet pour approbation. La durée du congé est variable, et le salaire accordé pendant le congé varie aussi. Différentes dispositions ont été trouvées dans les conventions et règlements analysés, permettant en général une durée de congé de 12 mois (congé complet) ou six mois (demi-congé). Concernant la rémunération pendant le congé, certaines institutions offrent 85% à 100% du salaire pour le demi-congé. Pour le congé complet, la rémunération peut aller jusqu'à 100% du salaire annuel lorsque le projet est reconnu comme une priorité pour la bibliothèque. C'est le cas, par exemple, à l'Université de l'Alberta, où la convention collective mentionne explicitement que si le projet est bénéfique pour la carrière du bibliothécaire, alors la rémunération est 50% du salaire. Dans le cas où le projet est bénéfique pour les bibliothécaires et la bibliothèque, on accorde 75% du salaire, et si c'est un projet prioritaire et bénéfique pour la bibliothèque, le salaire attribué est 100% du salaire habituel (Governors of the University of Alberta 2019). Pour les bibliothécaires de l'Université de Montréal et de l'Université Laval, un tel droit n'existe pas. Les projets d'érudition ou liés aux services et tâches professionnels, qui sont souvent associés aux priorités de la bibliothèque, doivent se faire dans le cadre du travail régulier des bibliothécaires. Cette situation pose un défi pour la charge de travail et est un obstacle à la motivation des bibliothécaires qui désirent s'impliquer dans des initiatives ou projets qui représentent une contribution à la profession ou à l'institution.

Classification, rangs et salaires

Inclus (oui)/non inclus (non)	Nombre d'institutions	% d'institutions
Oui	12	80%
Non	3	20%

TABLEAU 6 Classification et rangs.

Comme le montre le tableau 6, le système de rangs est utilisé dans 12 universités du groupe U15. Les modèles de classification pour les rangs varient d'une institution à l'autre, et deux types de modèles ressortent dans la plupart des cas.

Modèle 1	Modèle 2
Bibliothécaire général	Bibliothécaire 1
Bibliothécaire adjoint et adjointe	Bibliothécaire 2
Bibliothécaire associé et associée	Bibliothécaire 3
Bibliothécaire	Bibliothécaire 4
	Bibliothécaire 5

TABLEAU 7 Modèles de classification.

Le modèle 1 comporte habituellement 3 niveaux de promotion (bibliothécaire adjointe ou adjoint, bibliothécaire associée ou associé et bibliothécaire), l'exception étant l'Université de l'Alberta avec un rang appelé Bibliothécaire général. À l'exception aussi de l'Université d'Ottawa, qui compte un rang de Bibliothécaire 5, le modèle 2 compte habituellement quatre niveaux de rangs (Bibliothécaire 1, 2, 3, 4). Le système de rangs permet une progression dans la carrière, puisque les bibliothécaires qui en bénéficient peuvent non seulement progresser au fil des ans d'un échelon à l'autre à l'intérieur d'un même rang, mais peuvent également passer d'un rang à l'autre, en fonction de critères d'évaluation basés sur la performance et leur contribution à la profession et à leur communauté. Ce système confère donc aux bibliothécaires un niveau de reconnaissance explicite en lien avec leurs fonctions et parcours.

Dans certaines conventions collectives ou politiques, un salaire plancher et un salaire plafond sont mentionnés pour les rangs. Ainsi, on compte sept universités sur douze qui présentent à la fois un salaire plancher et plafond pour chaque rang (Tableau 8). Dans ces cas, les données montrent que le salaire plafond des bibliothécaires de l'Université Laval (97 042\$) se compare à celui des bibliothécaires de rang 1 ou 2 des institutions dotées d'un système de rangs, ou encore des bibliothécaires associées ou associés, ou adjointes ou adjoints de ces universités, selon le modèle en place. Bien que comparables, les salaires plafonds sont supérieurs à celui de l'Université Laval, et de manière plus significative pour certaines universités. On observe également que le salaire plancher des bibliothécaires de l'Université Laval (56 807\$) est le plus bas parmi les salaires planchers des sept universités dans lesquelles les conventions collectives ou politiques montrent des salaires planchers et des salaires plafonds.

Nom de l'université	Classification des rangs	Salaire (\$)
Université d'Alberta	Bibliothécaire I	62,231 à 124 387
Université de Calgary	Bibliothécaire associée ou associée	72 292 à 101 374
Université du Manitoba	Bibliothécaire adjointe ou adjoint	66 989 à 100 482
Université McMaster	Bibliothécaire II	66 590 à 98 238
Université d'Ottawa	Bibliothécaire I	64 623 à 108 281
Université de Saskatchewan	Bibliothécaire adjointe ou adjoint	81 678 à 98 178
Université de Waterloo	Bibliothécaires	68 717 à 103 076
Université Laval (sans système de rangs)		56 807 à 97 042

TABLEAU 8 Salaires planchers et plafonds des bibliothécaires bénéficiant du système de rangs.

L'impossibilité de progresser par rang pour les bibliothécaires de l'Université Laval limite donc la distribution de leur échelle salariale et la ramène à celle attribuée aux bibliothécaires de rang 1 ou 2, ou encore bibliothécaires associées ou associés et adjointes ou adjoints dans les universités dotées d'un système de rangs. Comme déjà mentionné dans la littérature, la recherche montre que l'impossibilité de progresser dans leur carrière représente pour les bibliothécaires une source de démotivation. On y souligne aussi que l'accès à la promotion de manière continue stimule davantage la productivité et l'efficacité dans le milieu du travail (Sierpe 1999).

Discussion

Cette analyse démontre que le statut professionnel des bibliothécaires de l'Université Laval ne leur accorde pas l'accès à certains éléments clés du statut universitaire : la contribution à la profession, la liberté universitaire, la gouvernance au sein de la bibliothèque et de l'université, la titularisation et la promotion, les congés de recherche, et la classification des salaires par rangs. Cette situation se traduit par une difficulté des bibliothécaires de l'Université Laval de participer à la recherche en bibliothéconomie, malgré leur contribution notable dans des initiatives professionnelles non seulement locales, mais nationales. Elle se traduit également par un non-sens, qui est celui de l'absence de protection des bibliothécaires par la liberté universitaire. Comment, en effet, justifier que des universitaires à qui l'on demande de soutenir le développement du savoir, de la recherche et de l'enseignement, mais également de défendre la liberté intellectuelle sur le campus, n'aient pas accès à ce droit? Faute de protection par la liberté universitaire, dans quel contexte pourraient-ils d'ailleurs effectuer une recherche libre de contraintes tout en étant tenus au devoir

de réserve? De plus, l'absence de congés pour effectuer des projets de recherche ou des contributions à la profession complique l'aménagement du temps de travail, qui repose sur la discrétion des gestionnaires. L'impossibilité de participer à la gouvernance de la Bibliothèque éloigne les bibliothécaires de la prise de décision sur des sujets qui concernent directement leurs fonctions et prérogatives. De la même manière, leur absence de participation à la gouvernance de l'université les empêche d'affirmer l'importance de leurs rôles dans la mission académique de l'université. Cette situation entraîne une méconnaissance de ces rôles et responsabilités dans l'institution, ce qui maintient une perception erronée qui limite le travail de bibliothécaire universitaire aux fonctions primaires traditionnelles, comme l'acquisition de documents, l'aide à la référence, le catalogage, etc. Leurs rôles liés à l'enseignement et à la recherche ne sont pas reconnus comme ils le devraient.

Au point de vue salarial, les résultats de l'analyse permettent d'avancer que les bibliothécaires de l'Université Laval sont pénalisés par rapport à celles et ceux qui bénéficient de la possibilité de progresser par rang dans leur profession, puisque leurs salaires se comparent aux salaires associés aux premiers niveaux des rangs pour les institutions dotées d'un système de classification par rang. Cette iniquité est d'autant importante que les bibliothécaires de l'Université Laval ne peuvent accéder à une échelle de salaires qui tient compte de cette classification. Par exemple, la lecture de l'annexe 5 montre la distribution des salaires à l'Université d'Ottawa, qui s'échelonnent de 64 623\$ à 186 563\$ pour les rangs 1 à 5, comparativement à un salaire plafond de 97 042\$ pour les bibliothécaires de l'Université Laval pour toute la durée de leur carrière. Une étude actuarielle prenant compte de plusieurs facteurs, comme le coût de la vie en différents lieux, serait sans doute nécessaire pour pousser plus loin le jeu des comparaisons salariales. Les chiffres révèlent une iniquité liée à l'absence d'un système de rangs, donc à l'absence de promotion. Qui plus est, l'obtention de la permanence par les bibliothécaires se fait en l'absence d'un processus de titularisation dans lequel le dossier des bibliothécaires est évalué par leurs pairs, ce qui entraîne un manque de transparence.

Conclusion

Les résultats de cette analyse confirment que les bibliothécaires de l'Université Laval effectuent des tâches similaires à celles de leurs collègues qui disposent du statut universitaire, mais ne bénéficient pas des prérogatives liées à ce statut pour assumer pleinement ces tâches. Deux visions différentes de la profession de bibliothécaire d'université au Canada apparaissent : une vision professionnelle et administrative, ou de soutien, et une vision résolument universitaire qui revendique et assume son appartenance au personnel académique. Cette étude montre qu'au-delà de la

représentation syndicale, le statut universitaire pour les bibliothécaires est une question de reconnaissance. Il s'agit de reconnaître les bibliothécaires universitaires comme membres du personnel académique, qui participent à la mission fondamentale de l'université. Cela doit également se traduire par un changement de culture et de perception qu'ont les bibliothécaires de leurs rôles à l'université.

En définitive, une question toute simple vient à l'esprit : le statut professionnel des bibliothécaires à l'Université Laval est-il toujours adéquat pour rendre compte de leur engagement universitaire?

À PROPOS DES AUTEUR·E·S

Daniela Zavala-Mora est bibliothécaire-conseil pour la Faculté de sciences de l'agriculture et de l'alimentation à l'Université Laval. Ses intérêts de recherche touchent l'édition savante, la culture de recherche dans les bibliothèques universitaires, la pédagogie universitaire et l'identité professionnelle des bibliothécaires universitaires.

Gaston Quirion est le bibliothécaire responsable de l'information statistique et des données d'enquêtes de l'Université Laval. À ce titre, il est aussi le représentant sur le campus de l'Initiative de démocratisation des données (IDD), un programme de Statistique Canada, qui vise à faciliter l'accès aux ressources et aux données de Statistique Canada pour les étudiants et les chercheurs.

Stéfano Biondo est cartothécaire au Centre GéoStat de la Bibliothèque de l'Université Laval. Depuis 2004, il a développé une expertise en gestion et en diffusion des données géospatiales au sein des bibliothèques universitaires.

Joë Bouchard est bibliothécaire-conseil pour la Faculté de foresterie, de géographie et de géomatique à l'Université Laval. Il a précédemment été bibliothécaire de référence à l'Université de Moncton.

BIBLIOGRAPHIE

ACPPU, Association canadienne des professeures et professeurs d'université. 2015. *Enquête sur les salaires et le statut académique des bibliothécaires*.

———. 2018. "Statut académique des bibliothécaires et leur participation à la gouvernance." Accessed 7 avril, 2022. <https://www.caut.ca/fr/au-sujet/politiques-generales-de-l-acppu/lists/politiques-g%C3%A9n%C3%A9rales-de-l%27acppu/%C3%A9nonc%C3%A9-de-principes-sur-le-statut-acad%C3%A9mique-des-biblioth%C3%A9caires-et-la-gouvernance-dans-les-universit%C3%A9s-et-les-coll%C3%A8ges-canadiens>

APAPUL. 2022. "Convention Collective 2022-2026." Université Laval.

Association of College and Research Libraries. 2022. "ACRL Joint Statement on Faculty Status of College and University Librarians." Accessed 22 septembre, 2022. <https://www.ala.org/acrl/standards/jointstatementfaculty>

Association of College and Research Libraries, ACRL. 2021. "A Standard for the Appointment, Promotion and Tenure of Academic Librarians." <https://www.ala.org/acrl/standards/promotiontenure#tenure>

Beaudry, Guylaine. 2009. *Bibliothécaire passeur de savoirs / Corporation des bibliothécaires professionnels du Québec ; [auteurs [...]]*. Montréal. <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2161833?docpos=7>

Bradshaw, Patricia, and Christopher Fredette. 2009. "Academic Governance of Universities: Reflections of a Senate Chair on Moving From Theory to Practice and Back." *Journal of Management Inquiry* 18 (2): 123-33. <https://doi.org/10.1177/1056492608326320>

- CACUL Committee on Academic Status. 1968. *Principles of Academic Status in Canadian University Libraries: Draft Report*.
- Canadian Association of College and University Libraries. 1969. *Position Classification and Principles of Academic Status in Canadian University Libraries*. Ottawa, ON.
- Canadian Library Association. 1946. "From Council to Association." *Canadian Library Association Bulletin* 3 (1): 17.
- . 1968. "The CLA-ACB Committees 1960-1967: College and University Libraries Committee." *Canadian Library: The Bulletin of the Canadian Library Association - le Bulletin de l'Association canadienne des Bibliothèques* 24 (6): 595.
- CAUT Librarian's Committee. 2000. *Gouvernance and Librarians*. https://www.caut.ca/sites/default/files/governance-and-librarians_o.pdf
- de Boneville, Jean, Gaëtan Drolet, Madeleine Laliberté, Denis Le May, and Gilles Paradis. 1981. "Le bibliothécaire à l'université: bibliothécaire ou universitaire?" *ARGUS* 10 (2): 25-31.
- Downs, Robert B. 1967. *Resources of Canadian academic and research libraries*. Ottawa: Association of Universities and Colleges of Canada.
- Dufour, Richard. 2018. *Bibliothèque de l'Université Laval-165 ans d'histoire: 1852-2017*. Presses de l'Université Laval.
- Freedman, Shin. 2014. "Faculty Status, Tenure, and Professional Identity: A Pilot Study of Academic Librarians in New England." *portal: Libraries and the Academy* 14 (4): 533-65. <https://doi.org/10.1353/pla.2014.0023>
- Gillum, Shalu. 2010. "The True Benefit of Faculty Status for Academic Reference Librarians." *Reference Librarian* 51 (4): 321-28. <https://doi.org/10.1080/02763877.2010.501419>
- Governors of the University of Alberta, et Association of the Academic Staff of the University of Alberta. 2019. "Collective Agreement Between The Governors of the University of Alberta and The Association of the Academic Staff of the University of Alberta: July 1, 2018 to June 30, 2020." <https://www.ualberta.ca/human-resources-health-safety-environment/media-library/my-employment/agreements/university-aasua-2018-2020-collective-agreement.pdf>
- Group of Canadian Research Universities U15. "About Us." Accessed 7 avril, 2022. <https://u15.ca/about-us>
- Harrington, M.R., and N. Gerolami. 2014. "Hghs and Lows. An Examination of Academic Librarians Collective." In *In Solidarity: Academic Librarian Labour Activism and Union Participation in Canada*, edited by Jennifer Dekker and Mary Kandiuk, 9-38. Sacramento, CA: Library Juice Press.
- Jacobs, Leona. 2013. "Academic Status for Canadian Academic Librarians: A Brief History." In *In Solidarity: Academic Librarian Labour Activism and Union Participation in Canada*, edited by Jennifer Dekker and Mary Kandiuk, 9-38. Sacramento, CA: Library Juice Press.
- Kandiuk, Mary, and Harriet Sonne de Torrens. 2018. "Academic Freedom and Librarians' Research and Scholarship in Canadian Universities." *College & Research Libraries* 79 (7): 931-47. <https://doi.org/10.5860/crl.79.7.931>
- L'Association canadienne des bibliothécaires en enseignement supérieur. 2016. "Déclaration sur la liberté universitaire." Accessed 7 avril, 2022. <https://fr.capalibrarians.org/declarations/la-liberte-universitaire-2/>
- . 2020. "Déclaration sur le statut académique." Accessed 15 janvier, 2022. <https://fr.capalibrarians.org/declarations/declaration-sur-le-statut-academique/>
- Leckie, Gloria J., and Jim Brett. 1995. "Academic Status for Canadian University Librarians: An Examination of Key Terms and Conditions." *Canadian Journal of Information and Library Science* 20 (1): 1-28.
- Mount, Joan. 1978. "Faculty Status of Laurentian--Two Years Later." *Canadian Library Journal* 35 (6): 427-31.

- Revitt, Eva, and Sean Luyk. 2016. "Library Councils and Governance in Canadian University Libraries: A Critical Review." *Canadian Journal of Academic Librarianship* 1: 60-79. <https://doi.org/10.33137/cjal-rcbu.v1.24307>
- . 2019. "The Role of Library Councils in Canadian Higher Education: An Exploratory Study." *Canadian Journal of Higher Education* 49 (1): 140-58. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v49i1.188211>
- Savage, Donald C. 1982. "A Historical Overview of Academic Status for Librarians." *Canadian Library Journal* 39 (5): 287.
- Sierpe, Eino. 1999. "Job Satisfaction Among Librarians in English-Language Universities in Quebec." *Library & Information Science Research* 21 (4): 479-99. [https://doi.org/10.1016/S0740-8188\(99\)00025-0](https://doi.org/10.1016/S0740-8188(99)00025-0)
- University of Toronto. 2020. "Librarian Workload Policy." <https://www.utfa.org/sites/default/files/Librarian-Workload-Policy.pdf>
- Walters, William H. 2016. "Faculty Status of Librarians at U.S. Research Universities." *The Journal of Academic Librarianship* 42 (2): 161-71. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.11.002>
- Weng, Cathy, and David C. Murray. 2020. "Faculty Perceptions of Librarians and Library Services: Exploring the Impact of Librarian Faculty Status and Beyond." *The Journal of Academic Librarianship* 46 (5). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2020.102200>
- Williams, Edwin E., Paul-Émile Filion, and Paul-Émile Filion. 1962. *Vers une bibliothèque digne de Laval : rapport d'une enquête sur la bibliothèque de l'Université Laval* [in Français]. [Québec (Province)]: [éditeur non identifié].

Annexe I: Conventions collectives et politiques pour les bibliothécaires des universités de recherche du groupe U15 (2022)

	Syndiqués	Représentation syndicale	Nom de l'université	Lien vers la convention collective/politique
1.	Oui	Personnel académique	Université d'Alberta	2018-2020 https://www.ualberta.ca/human-resources-health-safety-environment/media-library/my-employment/agreements/university-aasua-2018-2020-collective-agreement.pdf
2.	Oui	Professeur.e.s	Université de Colombie Britannique	2019-2022 https://hr.ubc.ca/sites/default/files/documents/Faculty-CA2019-2021_o.pdf
3.	Oui	Professeur.e.s	Université de Calgary	2019-2020 https://www.ucalgary.ca/hr/sites/default/files/teams/239/tucfa-ca.pdf
4.	Oui	Professeur.e.s	Université Dalhousie	2020-2022 https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/dept/hr/Academic-Staff-Relations/DFA-Collective-Agreement-2020-22.pdf
5.	Oui	Personnel professionnel	Université Laval	2022-2026 https://apapul.org/wp-content/uploads/2022/02/Convention-collective-2022-2026-signee.pdf
6.	Oui	Professeur.e.s	Université du Manitoba	2017-2021 https://umanitoba.ca/careers/sites/careers/files/2021-03/UMFA-Collective-Agreement-2017-2021-unsigned.pdf
7.	Oui	Bibliothécaires	Université McMaster	2021-2024 https://hr.mcmaster.ca/app/uploads/2021/11/Collective-Agreement-MUALA-2021-FINAL.pdf
8.	Non	Aucune	Université McGill	Octobre 2016 https://www.mcgill.ca/secretariat/files/secretariat/employment_of_librarian_staff_regs_relating_to_the.pdf
9.	Oui	Personnel de soutien et d'administration	Université de Montréal	2021-2025 https://rh.umontreal.ca/fileadmin/ressourceshumaines/documents/conventions_et_ententes/Convention_collective_1244.pdf
10.	Oui	Professeur.e.s	Université d'Ottawa	2021-2024 https://virtuo.uottawa.ca/sites/virtuo.app/files/2022-02/APUO_Collective_Agreement.pdf
11.	Oui	Professeur.e.s	Université Queens	2019-2022 https://www.queensu.ca/facultyrelations/sites/webpublish.queensu.ca.frowww/files/files/QUFA%20CA%202019-22%20revised%20Sept%2024%202020.pdf

12.	Oui	Professeur.e.s	Université de Saskatchewan	2017-2022 https://careers.usask.ca/agreements/documents/usfa/agreement-2017-2022/usfa-ca-2017-2022.pdf
13.	Oui	Professeur.e.s	Université de Toronto	https://www.utfa.org/content/policies
14.	Non	Aucune	Université de Waterloo	Révisé en 2019 https://uwaterloo.ca/library/waterloo-library-staff/handbook
15.	Oui	Professeur.e.s	Université Western Ontario	2019-2023 https://www.uwo.ca/facultyrelations/pdf/collective_agreements/2019-23_LACollectiveAgreement_FINAL06052020.pdf

Annexe 2: Tâches, statut, congés de recherche et liberté universitaire pour les bibliothécaires des universités de recherche du groupe U-15 (2022)

	Nom de l'université	Tâches	Statut	Sabbatiques/ congé de recherche	Liberté universitaire
I.	Université d'Alberta	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Développement et traitement des collections, gérer les ressources humaines et financières et contribuer à l'administration de la bibliothèque. Contribution à la profession - Participation à des recherches professionnelles et universitaires et peuvent demander que des projets de recherche individuels soient inclus dans les responsabilités spécifiques qui leur sont confiées. Service à la communauté universitaire - Activités liées au service du grand public : mettre à sa disposition l'expertise et les connaissances de la discipline, l'expertise et les connaissances des bibliothécaires dans leur(s) discipline(s). - Participation aux associations professionnelles et au service de la profession. - Participation à la gouvernance de la Bibliothèque et de l'université (peuvent assumer des responsabilités et recevoir une reconnaissance pour leur participation à la gouvernance de l'Université et de la Bibliothèque).	Universitaire	Oui	Oui

2.	Université de Colombie Britannique	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Développement des collections, enseignement, référence, soutien à la recherche, etc. Contributions à la profession - Contributions académiques, professionnelles ou pédagogiques comme : publication, révision éditoriale et travail d'arbitrage, contributions à des conférences, ateliers, symposiums ou autre événement lié à la profession, etc. Service à la communauté universitaire : - Service au sein de comités et d'organismes universitaires. Le service peut également inclure l'organisation de conférences, de programmes, de symposiums, d'ateliers et d'autres événements éducatifs liés à la profession.	Universitaire	Oui	Oui
3.	Université de Calgary	Aucune mention	Universitaire	Oui	Oui
4.	Université Dalhousie	- Enseignement au 1er cycle et/ou cycles supérieurs Contributions à la profession - Activités de recherche, artistique et/ou professionnelle Service à la communauté universitaire : - Administration académique à l'université - Administration académique à l'extérieur de l'université	Universitaire	Oui	Oui
5.	Université Laval	Aucune mention	Professionnel	Non	Non
6.	Université du Manitoba	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - (Développement, traitement des collections) et enseignement Contributions à la profession - Possibilité de poursuivre des recherches en bibliothéconomie et en sciences de l'information et/ou d'autres disciplines universitaires pertinentes et de faire des contributions universitaires. Service à la communauté universitaire - Partage avec les facultés la responsabilité de la collecte, de la diffusion et de la structuration des connaissances au sein de l'université.	Universitaire	Oui	Oui

7.	Université McMaster	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - (développement des collections, enseignement, référence, soutien à la recherche, etc.) et soutien académique aux missions d'enseignement, d'apprentissage, de recherche et de service de l'Université Contributions à la profession - Recherche et publication Service à la communauté universitaire - Participation active à des comités, des conseils ou des comités d'associations professionnelles, de groupes de travail ou de projets	Universitaire	Oui	Oui
8.	Université McGill	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Responsabilités du poste qui nécessitent une expertise de la pratique professionnelle Contributions à la profession - Activités professionnelles et savantes, cela peut inclure la recherche Service à la communauté universitaire - Contributions à l'université et les communautés savantes	Universitaire	Oui	n/a
9.	Université de Montréal	Aucune mention	Soutien	Non	Non
10.	Université d'Ottawa	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Activités professionnelles (développement des collections, enseignement, référence, soutien à la recherche, etc.) et administratives Contributions à la profession - Activités savantes (recherche) Service à la communauté universitaire - Service à la communauté universitaire	Universitaire	Oui	Oui
II.	Université Queens	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Activités professionnelles Contributions à la profession - Activités académiques ou professionnelles: publication ou présentation dans un forum professionnel, académique ou artistique Service à la communauté universitaire - Service à la communauté universitaire	Universitaire	Oui	Oui

12.	Université de Saskatchewan	- La répartition des tâches au sein de la Bibliothèque doit tenir compte de l'ensemble des responsabilités requises pour le bon fonctionnement de la Bibliothèque et les préférences individuelles des employés	Universitaire	Oui	Oui
13.	Université de Toronto	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Pratiques professionnelles y compris l'enseignement Contributions à la profession - Contributions académiques et de recherche, professionnelles ou pédagogiques Service à la communauté universitaire - Service à la communauté universitaire, la bibliothèque et la profession	Universitaire	Oui	Oui
14.	Université Waterloo	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Sélectionner, acquérir et fournir un accès durable à la recherche et à l'information savante, ainsi qu'aux collections spéciales - Enseigner l'évaluation critique des ressources d'information, l'évaluation de l'information et les compétences en recherche - Organiser, arranger, gérer, décrire et fournir un accès efficace aux informations de recherche, en utilisant des normes, des schémas et des technologies d'information - Gérer les ressources financières, l'infrastructure technologique et le développement des installations - Mettre en œuvre et soutenir les technologies, l'infrastructure, les sources de données et les informations et ensembles de données de la bibliothèque Contributions à la profession - Publier dans des lieux savants, évalués par des pairs et des professionnelles ou professionnels - Présenter des articles, affiches et participer à des panels lors de conférences professionnelles et universitaires Service à la communauté universitaire - N/A	Universitaire	Oui	Oui

15.	Université Western Ontario	Activités professionnelles liées aux tâches traditionnelles - Activités professionnelles liées au développement, traitement des collections (enseignement) Contributions à la profession - Participation aux associations professionnelles et au service de la profession. - Activités académiques (y compris la recherche) Service à la communauté universitaire - Services à la communauté - Participation aux associations professionnelles et au service de la profession.	Universitaire	Oui	Oui
-----	----------------------------------	---	---------------	-----	-----

Annexe 3: Gouvernance à l'université et à la bibliothèque dans les universités de recherche du groupe U-15 (2022)

	Nom de l'université	Administration	Gouvernance à l'université	Gouvernance à la bibliothèque
1.	Université d'Alberta	Bibliothécaire en chef	n/a	Conseil de bibliothèque présidé par le ou la bibliothécaire en chef et qui comprend tout le personnel de la bibliothèque
2.	Université de Colombie Britannique	• Bibliothécaire en chef (the University Librarian) • Bibliothécaire universitaire adjoint.e (Deputy University Librarian) • Bibliothécaire en chef (Chief Librarian)	Bibliothécaire en chef (the University Librarian)	n/a
3.	Université de Calgary	Vice-recteur(trice) associé.e (Bibliothèques et ressources culturelles)	Bibliothécaire universitaire adjoint.e (Deputy University Librarian)	n/a
4.	Université Dalhousie	Doyen.ne de bibliothèques	Bibliothécaire en chef	n/a
5.	Université Laval	Directeur(trice) de la Bibliothèque	n/a	n/a
6.	Université du Manitoba	Bibliothécaire en chef (the University Librarian)	n/a	n/a
7.	Université McMaster	Bibliothécaire en chef (the University Librarian)	n/a	n/a
8.	Université McGill	Doyen.ne de bibliothèques	La Bibliothèque est membre d'office du Sénat de l'Université	n/a
9.	Université de Montréal	Directeur(trice) des bibliothèques	n/a	n/a

10.	Université d'Ottawa	Bibliothécaire en chef (the University Librarian)	n/a	Conseil des bibliothèques : le Conseil des bibliothèques est l'organe de consultation officiel entre le ou la bibliothécaire en chef et les bibliothécaires. La ou le bibliothécaire en chef préside le Conseil dont sont membres à part entière tous les bibliothécaires syndiqué.e.s, de même que les bibliothécaires associé.e.s, et le ou la directeur(trice) administratif.
11.	Université Queens	Bibliothécaire en chef (the University Librarian)	n/a	n/a
12.	Université de Saskatchewan	Doyen.e de la bibliothèque	n/a	n/a
13.	Université de Toronto	Bibliothécaire en chef (University Chief Librarian)	n/a	n/a
14.	Université de Waterloo	Bibliothécaire en chef (University Librarian)	n/a	n/a
15.	Université Western Ontario	Bibliothécaire en chef (University Librarian)	n/a	n/a

Annexe 4: Nomination, titularisation et promotion des bibliothécaires des universités de recherche du groupe U-15 (2022)

	Nom de l'université	Critères de nomination	Titularisation	Promotion
1.	Université d'Alberta	Maîtrise en bibliothéconomie ou l'équivalent. Nomination faite par la ou le bibliothécaire en chef, avec un comité de sélection aviseur dont la composition est précisée dans la convention.	Oui	n/a
2.	Université de Colombie Britannique	Maîtrise d'un programme accrédité en bibliothéconomie ou sciences de l'information, ou d'un programme équivalent accrédité au niveau international. Nominations effectuées par le Conseil des gouverneurs, sous la recommandation du président.	Oui	Critères : la performance dans les responsabilités liées au poste et les contributions à l'université, à la profession, aux études (y compris l'obtention de diplômes avancés en bibliothéconomie ou dans d'autres disciplines pertinentes) et à la communauté. Toutefois, ces contributions ne peuvent pas compenser les déficiences dans l'exercice des responsabilités fondamentales qui leur sont assignées.
3.	Université de Calgary	n/a	Oui	Les critères de renouvellement, de transfert, de titularisation et de promotion sont établis par le General Faculties Council.
4.	Université Dalhousie	Bibliothécaire 1: niveau d'entrée pour une personne nouvellement diplômée en bibliothéconomie et pour un ou une bibliothécaire professionnel(le) débutant ayant une expérience pertinente équivalente. Il s'agit du rang inférieur d'un ou une bibliothécaire dont le travail est effectué sous la supervision d'un ou une bibliothécaire expérimenté.e. (P.19)	La titularisation comme tel n'est pas mentionnée, c'est une nomination mais le processus de nomination suit le modèle traditionnel de titularisation	Critères : (a) les qualifications formelles de la ou du bibliothécaire ou une expérience pertinente équivalente ; (b) l'efficacité du travail de la ou du bibliothécaire dans l'exercice de ses fonctions, (c) la contribution au réseau de bibliothèques, à l'université et à la profession, à la communauté en général et à la société civile et l'activité savante (d) le développement professionnel et la capacité d'assumer des responsabilités accrues; (e) l'efficacité de la ou du bibliothécaire dans l'exercice de ses fonctions administratives et de supervision.
5.	Université Laval	Maîtrise (discipline non précisée) + 2 ans d'expérience.	Non	n/a

6.	Université du Manitoba	Maîtrise en bibliothéconomie ou d'un diplôme équivalent jugé acceptable par la ou le bibliothécaire en chef	Oui	Nombreux critères de performance exposés dans les différents rangs (Bibliothécaire général.e, Bibliothécaire adjoint.e, Bibliothécaire associé.e, Bibliothécaire)
7.	Université McMaster	Diplôme d'études supérieures délivré par une école de bibliothéconomie et de sciences de l'information accréditée par l'ALA ou son équivalent. (p. 35)	La titularisation comme tel n'est pas mentionnée, c'est une nomination mais le processus de nomination suit le modèle traditionnel de titularisation	Décision prise par le ou la bibliothécaire en chef (le ou la bibliothécaire en chef consultera la ou le superviseur.e de la ou du bibliothécaire, chaque personne, le cas échéant, qui a soumis une déclaration d'évaluation par les pairs, et toute autre personne qui, de l'avis de la ou du bibliothécaire universitaire, pourrait avoir des renseignements sur le sujet).
8.	Université McGill	n/a	Oui	Critères pour la titularisation : Recommandations fondées sur l'exécution par la ou le candidat.e des fonctions académiques telles que définies dans la convention collective. Performance supérieure dans les responsabilités du poste, selon la première catégorie définie dans la convention collective, qui est la plus importante des fonctions académiques, est requise. Performance supérieure dans l'une des deux autres catégories et une performance raisonnable dans l'autre et un rendement raisonnable dans l'autre catégorie constituent le minimum requis. (p. 8)
9.	Université de Montréal	n/a	Non	n/a
10.	Université d'Ottawa	Bibliothécaire I : Maîtrise en bibliothéconomie (M.Bibl.) ou une formation jugée équivalente. (b) moins de deux (2) ans d'expérience de niveau universitaire selon 23.4.1.1 (c). (p. 117)	La titularisation comme tel n'est pas mentionnée, c'est une nomination mais le processus de nomination suit le modèle traditionnel de titularisation	Critères de promotion nombreux précisés aux pages 117-119.
11.	Université Queens	Maîtrise en bibliothéconomie, maîtrise en archivistique ou l'équivalent. (p. 133).	Oui	Critères de titularisation : Preuves évidentes d'un engagement envers l'excellence académique, d'une certaine croissance professionnelle démontrée et de la perspective (sur la base du dossier des réalisations à ce jour) d'un développement futur (p. 132)

12.	Université de Saskatchewan	Nominations faites par le Conseil. Critères d'embauche non précisés.	Oui	Critères de titularisation (...) i) les titres académiques (grades, diplômes, qualifications professionnelles, etc.) ; (ii) la capacité d'enseigner et le rendement lorsque l'enseignement fait partie des fonctions assignées ; (iii) la connaissance de la discipline et du domaine de spécialisation ; (iv) travaux de recherche, d'érudition et/ou artistiques ; (v) la pratique des compétences professionnelles ; (vi) a contribution aux responsabilités administratives ou de rayonnement du département, du collège ou de l'université, ou les deux ; (vii) la contribution à l'amélioration de la qualité de l'enseignement. vii) le service public et les contributions aux organismes universitaires et professionnels. (p. 32)
13.	Université de Toronto	Au minimum un diplôme de premier cycle et un diplôme de bibliothécaire d'une institution accréditée, ou une formation professionnelle équivalente. Capacité de s'acquitter d'un travail de haut niveau professionnel dans des domaines qui contribuent aux objectifs d'enseignement et de recherche de l'Université, tels que la sélection, l'acquisition et la conservation des documents de la Bibliothèque, le contrôle bibliographique de ces documents, l'accessibilité des collections aux utilisateurs, l'enseignement de l'utilisation des ressources de la Bibliothèque et la planification et le développement des systèmes de la Bibliothèque. (Librarians, Policies for, 5)	Oui	Cinq critères pour la nomination ou la promotion à un grade : le rendement efficace dans le domaine de responsabilité du candidat ; les réalisations et les activités académiques ; les réalisations et les activités professionnelles ; l'efficacité des services rendus à la Bibliothèque et à l'Université ; la promesse d'une croissance continue du rendement global en tant que bibliothécaire. (Librarians, Policies for, 6)

14.	Université de Waterloo	Responsabilités clés : La ou le bibliothécaire/archiviste fait preuve d'un haut niveau de compétence dans son travail. Un bon rendement dans ces domaines est un critère obligatoire pour l'avancement. La ou le Bibliothécaire/Archiviste doit remplir les responsabilités clés d'un grade particulier afin d'accéder à ce grade. De plus, la ou le bibliothécaire/archiviste doit fournir la preuve d'une réalisation appropriée au grade dans au moins deux autres domaines de critères qui démontrent le mieux l'impact, la performance ou l'aptitude à l'avancement. Service professionnel et communautaire Développement professionnel et recherche Application spécialisée et avancée des connaissances : Leadership et initiative	La titularisation comme tel n'est pas mentionnée, c'est un statut interne qui est accordé mais le processus de nomination suit le modèle traditionnel de titularisation	Critères de promotion pour l'avancement : la performance Lors de l'évaluation des performances, le comité examine si la ou le bibliothécaire/archiviste a rempli ses responsabilités de manière professionnelle et compétente, et si elle ou il a établi et maintenu des relations de travail constructives avec ses collègues et les utilisateur(trices) de la bibliothèque.
15.	Université Western Ontario	Maîtrise d'un programme accrédité par l'American Library Association (ALA), ou équivalent ou diplôme de doctorat en bibliothéconomie et sciences de l'information, ou équivalent	Oui	Nomination doit être approuvée par l'Employeur et comblée par voie de concours pour chaque rang. Un comité évalue la demande de promotion. La ou le bibliothécaire doit monter un dossier. Voir page 162.

Annexe 5: Classification, rangs et salaires des bibliothécaires des universités de recherche du groupe U-15 (2022)

	Nom de l'université	Classification des rangs	Salaire (\$)
1.	Université d'Alberta	Bibliothécaire 1 (11 à 15 échelons) Bibliothécaire 2 (15 échelons) Bibliothécaire 3 (18 échelons)	Bibliothécaire 1 : 62 231 à 124 387 Bibliothécaire 2 : 86 774 à 144 452 Bibliothécaire 3 : 102 364 à 170 080 (à compter de juillet 2018)
2.	Université de Colombie Britannique	Bibliothécaire	Bibliothécaire : 68 016 à 97 850 (à compter de juillet 2021)
3.	Université de Calgary	Bibliothécaire adjoint.e Bibliothécaire associé.e Bibliothécaire	Bibliothécaire adjoint.e : 60 768 à 82 843 Bibliothécaire associé.e : 72 292 à 101 374 Bibliothécaire : 80 674 à 144 975 (à compter de juillet 2019)
4.	Université Dalhousie	Bibliothécaire 1 Bibliothécaire 2 Bibliothécaire 3 Bibliothécaire 4	Bibliothécaire 1 : 61 854 à ? Bibliothécaire 2 : 68 409 à ? Bibliothécaire 3 : 76 006 à ? Bibliothécaire 4 : 88 664 à ? (à compter de juillet 2020)
5.	Université Laval	Bibliothécaire	Bibliothécaire : 56 807 à 97 042 (à compter de mai 2022)
6.	Université du Manitoba	Bibliothécaire général.e (General Librarian) Bibliothécaire adjoint.e Bibliothécaire associé.e Bibliothécaire.e	Bibliothécaire général.e : 58 163 à 87 243 Bibliothécaire adjoint.e : 66 989 à 100 482 Bibliothécaire associé.e : 77 212 à 115 818 Bibliothécaire : 96 630 à 144 944 (à compter d'avril 2019)
7.	Université McMaster	Bibliothécaire I Bibliothécaire II Bibliothécaire III Bibliothécaire IV	Bibliothécaire I : 61 040 à 87 948 Bibliothécaire II : 66 590 à 98 238 Bibliothécaire III : 72 139 à 109 044 Bibliothécaire IV : 77 687 à 124 364 (à compter d'août 2022)
8.	Université McGill	Bibliothécaire adjoint.e Bibliothécaire associé.e Bibliothécaire	n/a
9.	Université de Montréal	Bibliothécaire	62 298 à 89 016 (34,23\$ x 35h X 52 sem.) = 62 298\$ (48,91\$ x 35h X 52 sem.) = 89 016\$ (à compter de mai 2021)
10.	Université d'Ottawa	Bibliothécaire I Bibliothécaire II Bibliothécaire III Bibliothécaire IV Bibliothécaire V	Bibliothécaire I : 64 623 à 108 281 Bibliothécaire II : 76 580 à 123 207 Bibliothécaire III : 90 357 à 147 268 Bibliothécaire IV : 102 745 à 162 803 Bibliothécaire V : 116 253 à 186 563 (à compter de mai 2021)

11.	Université Queens	Bibliothécaire général.e (General Librarian) Bibliothécaire adjoint.e Bibliothécaire associé.e Bibliothécaire	Bibliothécaire général.e : 63 248 à ? Bibliothécaire adjoint.e : 71 154 à ? Bibliothécaire associé.e : 83 013 à ? Bibliothécaire : 98 825 à ? (à compter de mai 2022)
12.	Université de Saskatchewan	Bibliothécaire adjoint.e Bibliothécaire associé.e Bibliothécaire	Bibliothécaire adjoint.e : 81 678 à 98 178 Bibliothécaire associé.e : 98 178 à 117 978 Bibliothécaire : 117 978 à 144 378 (à compter de juin 2021)
13.	Université de Toronto	Bibliothécaire I Bibliothécaire II Bibliothécaire III Bibliothécaire IV	Bibliothécaire I : 70 744 à ? Bibliothécaire II : 73 815 à ? Bibliothécaire III : 94 466 à ? Bibliothécaire IV : 111 305 à ? (à compter de juin 2021)
14.	Université de Waterloo	Bibliothécaires Rang 1 (USG 10) Rang 2 (USG 11) Rang 3 (USG 12) Rang 4 (USG 13)	Rang 1 : 68 717 à 103 076 Rang 2 : 75 030 à 112 546 Rang 3 : 81 811 à 122 716 Rang 4 : 89 059 à 133 588 (à compter de 2021)
15.	Université Western Ontario	Bibliothécaire général.e (General Librarian) Bibliothécaire adjoint.e Bibliothécaire associé.e Bibliothécaire	Bibliothécaire général.e : 62 255 à ? Bibliothécaire adjoint.e : 68 515 à ? Bibliothécaire associé.e : 79 326 à ? Bibliothécaire : 95 257 à ? (à compter de 2022)