

« Point de hâte à l'amour »: L'enseignement de la Bibliothèque au ralenti dans une société aux cultures diverses

French translation of the Original Paper: You can't hurry love: slow library education in culturally diverse society

Toni Samek

School of Library and Information Studies, University of Alberta Edmonton, Canada

Toni.Samek@ualberta.ca

Translated by: Monique Jucquois-Delpierre, Heinrich-Heine-Universität, Düsseldorf, Germany



Copyright © 2013 by **Toni Samek**. Ce travail est accessible sous les termes de la "Creative Commons Attribution 3.0 Unported License":

<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/>

Résumé:

La Fédération internationale des Associations de bibliothécaires et d'institutions a adopté son manifeste pour une bibliothèque interculturelle en 2008. Entretemps, le programme académique actuel en bibliothéconomie et sciences de l'information sous-entend que le Master Nord-Américain en sciences de la bibliothèque et de l'information (MLIS) ne complète pas ses études par une base solide que constitue la diversité, valeur fondamentale de la bibliothèque. L'École de bibliothéconomie et de sciences de l'information à l'Université de l'Alberta (Canada) vient d'approuver un nouveau cours au calendrier de l'Université. Intitulé "Services de Bibliothèque et d'Information dans une Société de Cultures diverses", le cours examine les concepts centraux de diversité, d'inclusion et une série de questions et de contributions qui y sont liées et qui concernent des populations spécifiques et des groupes traditionnellement sous-représentés de même que leurs systèmes d'aide dans les milieux de la bibliothèque et de l'information. S'appuyant sur l'expérience de liberté intellectuelle et de responsabilité sociale du chercheur qui a développé et donné le cours, ce document montre combien il est important de reconnaître les tensions qui existent entre la tripartite des valeurs sœurs fondamentales de la bibliothèque - la diversité, la liberté intellectuelle et la responsabilité sociale. Ce document affirme que le débat non clos sur la neutralité de la bibliothèque et le dilemme concomitant sur ce qui constitue le travail en bibliothèque, sur ce qui est ou n'est pas un problème de bibliothèque joue en faveur d'un enseignement et d'un apprentissage complexes de la diversité dans les études de bibliothéconomie et de sciences de l'information. La reconnaissance de la façon dont l'acceptation des différences peut mettre des valeurs individuelles et collectives en conflit, y compris à l'intérieur de la culture de la bibliothèque et pas seulement pour le public servi, est une composante nécessaire des études de Master en bibliothéconomie et sciences de l'information (MLIS).

Mots-clés: Diversité, Inclusion, Education, Liberté Intellectuelle

La Fédération internationale des Associations de bibliothécaires et d'institutions a adopté son manifeste pour une bibliothèque interculturelle en 2008 (IFLA/UNESCO, 2008).

Entretemps, le programme académique actuel en bibliothéconomie et sciences de l'information suggère que le Master nord-américain en sciences de la bibliothèque et de l'information ne complète pas ses études par une base solide que constitue la diversité, valeur fondamentale de la bibliothèque. Nous pouvons examiner, par exemple, les deux articles récents suivants en guise d'indicateurs:

- Jaeger, Paul T., Subramaniam, Mega M., Jones, Cassandra B., Bertot, John Carlo. "Diversity and LIS Education: Inclusion and the Age of Information". *Journal of Education for Library & Information Science*, Summer 2011, Vol. 52 Issue 3, p166-183. (Diversité et éducation en bibliothéconomie et sciences de l'information: inclusion et ère de l'information)
- Jaeger, Paul T., Bertot, John Carlo, Franklin, Renee E. "Diversity, Inclusion, and Underrepresented Populations in LIS Research". *Library Quarterly*, April 2010, Vol. 80 Issue 2, p175-181. (Diversité, inclusion et populations sous-représentées dans la recherche)

Dans le premier article, Jaeger et ses coauteurs (2011) notent que, « à l'intérieur de LIS, il y a eu des tensions pour savoir si le domaine de la diversité devait se concentrer sur la race et l'ethnie et sur les populations protégées par la loi ou si la diversité devait être comprise en termes plus larges. »(p. 167) Ils argumentent comme suit:

LIS comme profession ne peut pas se centrer uniquement sur une inclusion grandissante basée sur la race et l'ethnicité ou même basée sur des populations protégées d'une discrimination légale (Jaeger et al., 2010). Les professionnels de l'information facilitent l'accès à l'information, préparent les étudiants à travailler avec les besoins en information et le comportement de diverses populations pour acquérir l'information. LIS devrait de même décentrer la diversité en simple termes démographiques et mettre l'accent sur une diversité qui concernerait les populations sous-représentées, désavantagées ou mal servies en termes d'information. La définition de la diversité devrait englober les populations qui sont maltraitées de manière traditionnelle et marginalisées en ce qui concerne les besoins et les comportements en information aussi bien que les populations qui sont traditionnellement sous-représentées dans les professions LIS. Une telle définition serait assez large pour inclure des populations protégées légalement, basée sur la race, l'ethnie, le genre, et le handicap, aussi bien que des populations avec des problèmes d'accès dus à l'alphabétisation, à la pauvreté, au langage, à l'orientation sexuelle et à l'âge, entre autres. A l'âge de l'information, la diversité devrait embrasser le sous-représenté, le désavantagé, et le mal servi si les professionnels de l'information doivent vraiment rendre des services sans exclusion. Préparer les professionnels à une telle pratique commence dans les écoles de bibliothéconomie et de science de l'Information. "(p. 167).

Je suis d'accord avec Jaeger et ses co-auteurs. L'auteur canadien William Gibson a fait remarquer: « Le futur est ici. Il n'est tout simplement pas encore diffusé partout. » Nous n'avons pas encore d'inclusion à travers tous les niveaux et les aspects de la vie organisationnelle et professionnelle ni dans les communautés que nous servons. Il y a de nombreuses formes de discrimination (par exemple, le racisme, le sexisme, l'homophobie, la transphobie, l'abléisme, l'agéisme) qui existent à l'intérieur de nos propres cultures institutionnelles aussi bien que dans la société en général. En 20 ans d'expérience personnelle et professionnelle comme enseignant en Master en Bibliothéconomie et Sciences de l'Information, j'ai été aux premières loges pour voir qu'enseigner et étudier les programmes LIS renforce l'idée qu'une hiérarchie est normale. Il est sage de se demander dans quelle mesure notre programme aborde des sujets tels que l'impérialisme, le patriarcat et le colonialisme. A la conférence de l'Association pour l'Enseignement de la Bibliothèque et de l'Information (ALISE) à San Diego en 2011, j'étais présent à la session présidentielle sur la diversité quand la présidente sortante, Dr. Lorna Peterson, prononça des paroles qui ressemblaient à ceci: « *Et bien, vous savez ce que les gens disaient au début du mouvement des écoles d'Information? Que c'étaient des directeurs blancs de sexe masculin en rupture avec les écoles de bibliothèques.* » Ce commentaire sert de repère à une réflexion critique sur toutes les sphères d'influence de l'enseignement supérieur, dans notre domaine ou en dehors.

La Déclaration sur la diversité émise par l'Association ALISE (2012) définit la diversité comme "la différence entre nous" et affirme que "cela se réfère à une représentation de la large variété de backgrounds que les gens possèdent et est souvent utilisée pour répondre aux exigences quantitatives, d'agenda ou d'objectifs, tandis que l'*inclusion* se réfère à ce qui arrive aux gens une fois qu'ils sont dans le contexte d'une organisation, d'une institution ou un contexte social." La politique d'égalité de l'Association canadienne des professeurs d'Université (CAUT) (2011) explique comment "un accord sur l'égalité commence par une reconnaissance de l'inégalité et exige une réparation anticipative des effets d'une discrimination systématique". L'Association poursuit: la discrimination systématique « résulte de pratiques normatives » (par exemple les barrières d'accès à l'emploi, dans la gestion, l'inclusion, le respect et l'acceptation) qui ont un impact négatif sur les groupes marginalisés. « La diversité, donc, requiert des stratégies d'inclusion et ces méthodes », exige la Déclaration de l'Association ALISE (2012), « ne doivent pas porter 'sur des quotas ou différents standards' ». Nous nous efforçons plutôt à l'équité et à l'égalité des chances, à une meilleure prise de décision et résolution de problèmes, à plus de respect mutuel et au progrès dans la compréhension interculturelle." La Déclaration de l'Association ALISE (2012) continue: le succès ou l'échec sont enracinés dans « la façon dont nous pensons, agissons et connaissons, individuellement ou collectivement, en tant que communautés ou organisations" - particulièrement en ce qui concerne le pouvoir. L'influence joue tant au niveau personnel que professionnel, même dans la salle de classe, dans des sujets contestés qui sont souvent intériorisés et par moments mis à découvert.

Quand j'ai développé et donné trois fois un cours expérimental sur la diversité et l'inclusion à l'École de bibliothéconomie et de science de l'information (Université de l'Alberta), le pouvoir était un thème récurrent dans notre examen des sujets tels que: le recrutement dans les écoles de bibliothèque; la diversité dans le processus d'embauche; le genre, l'information et la documentation; Métis (l'un des peuples autochtones reconnus au Canada) Byte back; la bibliothèque numérique du travail, la citoyenneté numérique et les droits à l'information d'un groupe; la race et les droits civils, la mondialisation et la migration mondiale; l'expression culturelle traditionnelle et l'accès universel à l'information pour les personnes handicapées.

Les discussions d'étudiants ont démontré la valeur de la reconnaissance des différences de pouvoir, privilège et fonction tenus par les employés de la bibliothèque et des centres d'information.

Nous avons remarqué des idées désagréables incluant la consultation perçue comme fausse, l'imposition de caprice administratif ou de décret malgré 'consultation', les conseils consultatifs et l'expertise, ainsi qu'une dépendance excessive aux enquêtes comme concours de popularité pour déterminer des priorités.

Les étudiants ont présenté des rapports informels oraux sur de multiples préoccupations en cours, incluant : la faim, les sans-abri et le Groupe de travail sur la pauvreté créé par la Table ronde des Responsabilités Sociales de l'Association Américaine des Bibliothèques (ALA); le Statut de la femme au Comité de Bibliothéconomie de l'Association Américaine des Bibliothèques (ALA); le Comité de prison de femmes de l'Association des Bibliothèques du grand Edmonton; le Réseau des Minorités Visible des bibliothécaires du Canada; le Forum des bibliothécaires autochtones; la Conférence conjointe des bibliothécaires de couleur; la Table ronde des Gay, Lesbiennes, Bisexuels, et Transgenres de l'ALA; HumanLibrary.org et, le réseau « lutte contre l'exclusion sociale dans les bibliothèques, musées, archives et galeries ». Ainsi, ils ont appris à examiner la diversité à l'intérieur ou au sein de nos rangs institutionnels et cohortes, aussi bien que pour le public que nous servons. Un échantillon des présentations des étudiants inclut: l'esprit étroit ou la représentation des bibliothécaires dans la culture populaire; les privilèges de l'homme blanc dans les Bibliothèques de l'Amérique du Nord, le démontage de l'expression 'problème patron', ainsi que les services de bibliothèque et d'information pour les personnes bi-spirituelles, pour les personnes atteintes de maladie mentale et pour les travailleurs du sexe.

En automne 2012, notre cours intitulé « Services de Bibliothèque et d'Information dans une Société de Cultures diverses » a connu une régie partagée et fut approuvé comme cours permanent au calendrier de l'Université d'Alberta. Il s'inscrit dans la ligne de certains cours apparentés en Master

(MLIS), offerts ailleurs en Amérique du Nord (par exemple, « Information, Divisions et Différences dans une société multiculturelle», «Éthique, Diversité et Changement dans les professions de l'information »)¹

Dans ma ville d'Edmonton, l'émergence de ce cours coïncida avec une évolution significative à la bibliothèque publique d'Edmonton (un employeur local de premier plan).

La Bibliothèque se mobilisa pour exiger de la part de l'Association Canadienne des Bibliothèques (CLA) des prises de position engagées sur la liberté intellectuelle, la diversité et l'inclusion comme qualification déclarée pour de nombreux postes professionnels.

La prise de position de l'Association Canadienne des Bibliothèques (CLA) s'énonce comme suit :

L'Association Canadienne des Bibliothèques estime qu'une société pluraliste et diversifiée est au cœur de l'identité de notre pays. Les bibliothèques ont la responsabilité de contribuer à une culture qui reconnaît la diversité et favorise l'inclusion sociale. Les bibliothèques s'efforcent d'offrir un service sans exclusion.

Les bibliothèques du Canada reconnaissent et affirment énergiquement la dignité de ceux qu'ils servent, quels que soient leur patrimoine, leur éducation, leurs croyances, race, religion, sexe, âge, orientation sexuelle, identité sexuelle, leurs capacités physiques ou mentales, ou leur revenu.

Les bibliothèques se rendent compte que l'acceptation des différences peut mettre des valeurs individuelles et collectives en conflit.

Les bibliothèques s'engagent à la tolérance et à la compréhension. Les bibliothèques agissent de telle sorte que les gens puissent profiter de services gratuits sans qu'il n'y ait aucune tentative de personne d'imposer des valeurs, des coutumes ou des croyances.

Voir aussi [la déclaration de l'Association Canadienne des Bibliothèques sur la liberté intellectuelle.](#)

Nous devons prêter une attention rigoureuse à ce «voir aussi». Comme demandeurs d'emploi ou interviewer de candidats à un poste, il nous faut décortiquer le concept d'un engagement personnel à la liberté intellectuelle et à la diversité. Qu'en est-il de l'engagement professionnel? Comment mesurons-nous l'engagement personnel du demandeur ou de l'employé aux valeurs de base de la bibliothèque? Si un bibliothécaire se risque à sortir des sentiers battus pour défendre ces valeurs, qui va le soutenir? Qui a le pouvoir de le faire? Qui en a les moyens? La loi est-elle de son côté?

C'est un travail compliqué. Et, pour moi, la gravité de celui-ci s'est renforcée lors des réunions du Comité pour la liberté et la titularisation académiques ACPPU qui s'est tenu à Ottawa en mars 2013. (J'ai servi ce comité pendant ces six dernières années.) A cette époque, ce comité s'est impliqué dans une réunion conjointe avec le Comité de l'ACPPU sur l'Équité et la diversité. En réfléchissant à cette session mémorable, le président du Comité, Len Findlay, il a souligné que nous devons faire naître une « discussion sur la mesure et la traçabilité des problèmes de perception et les sources de tensions potentielles, réelles et inévitablement dommageable, les fissures et les conflits entre collègues et parmi eux. L'engagement de beaucoup de ceux-ci pour l'équité et la liberté académique est visiblement également fort. » Sa mise en garde s'applique aussi à la bibliothéconomie. Dans un cours sur la diversité et l'inclusion en Master MLIS, il est important de considérer par exemple: comment la liberté intellectuelle peut se heurter à la protection contre la discrimination; dans quelle mesure la liberté intellectuelle peut occuper une place importante de manière à décourager, diminuer, ou taire des questions sur l'équité et la diversité. Il est important d'observer de même si la liberté intellectuelle s'utilise parfois comme prétexte pour encourager ou 'justifier' la lecture de la différence comme motif d'exclusion.

¹ Il y a quelques rares filières spécialisées dans le Master en bibliothéconomie et sciences de l'information. Par exemple, le Collège des sciences de l'information à l'Université de Maryland offre une voie pour le Master à des populations diverses tandis que l'Université de Colombie-Britannique offre une concentration de programmes sur et pour les Premières Nations.

Travailler dans une profession qui détient à la fois diversité et liberté intellectuelle comme valeurs fondamentales de la bibliothèque nécessite de notre part un grand sens de la responsabilité sociale (autre valeur de base de la bibliothèque). Ce n'est ni le lieu, ni la place pour être réducteur. Actuellement, l'Association Américaine des Bibliothèques ALA abrite à la fois une table ronde sur la liberté intellectuelle (IFRT) et une table ronde sur la Responsabilité sociale (SRRT). En attendant, le Black Caucus de l'ALA (BCALA), qui fut formé en 1970 peu de temps après la table ronde sur la Responsabilité sociale SRRT, a été monnayé. Il n'a pas plié sous l'égide de la SRRT. Les fondateurs de BCALA s'engagèrent à donner la priorité à la question de la race dans un effort conscient pour qu'elle ne soit pas diluée, en raison d'une tolérance répressive et de la bureaucratie, au sein de la plus grande et de la plus ancienne association de bibliothèques du monde (Samek, 2001).

Il y a beaucoup à apprendre de l'histoire de la bibliothèque, ainsi que le note Wikipédia

Clara Stanton Jones (1913 - 2012) fut la première présidente afro-américaine de l'ALA, en service de 1976 à 1977... En mai 1977, Clara Stanton Jones, agissant en tant que président de l'ALA, répondit à (IFC) la recommandation du comité ALA sur la liberté intellectuelle d'annuler « la résolution de l'ALA sur le racisme et la sensibilisation au sexisme » parce que son langage était resté peu clair. Jones s'opposait à la proposition de la SFI, déclarant que la résolution nécessitait des ajustements et des amendements de langage avant que le comité n'envisage une annulation.

La SFI craignit que la résolution ne favorise la censure comme moyen de purger les documents de bibliothèque d'un langage raciste et sexiste, et ne s'oppose ainsi à la promesse contenue dans la Déclaration des droits de la Bibliothèque de soutenir l'accès à l'information et à la connaissance quel que soit son contenu. La SFI craignait que cette résolution n'encourage les bibliothèques à défier la censure.

Jones affirma que la résolution n'était pas en contradiction avec la Déclaration des droits de la Bibliothèque. Elle s'efforça au contraire de promouvoir une prise de conscience en encourageant des programmes de formation et de sensibilisation dans les bibliothèques et les écoles de bibliothèque. En accord avec la Déclaration des droits de la Bibliothèque, elle plaida pour plus d'ouverture, sans répression, pour lutter contre les effets du racisme et du sexisme dans les documents de la bibliothèque.

Le débat non clos (Armitage et al, 1973; Berninghausen, 1972) sur la neutralité de la bibliothèque et le dilemme concomitant sur ce qui constitue le travail en bibliothèque, sur ce qui est ou n'est pas un problème de bibliothèque, joue en faveur d'un enseignement et d'un apprentissage complexe de la diversité dans les études de bibliothéconomie et de science de l'information.

La pauvreté est-elle un problème de bibliothèque? Qu'en est-il des soins de santé de caste ou universels? Les bibliothécaires ont argumenté sur les frontières et limites du travail de bibliothèque depuis des décennies.

Mais aujourd'hui, la question prend une nouvelle tournure - faire des coupes dans le financement de la bibliothèque et des archives constitue-t-il un problème de la profession?

Il semble que le personnel des bibliothèques et des centres d'information puisse avoir des ennuis à Ottawa s'ils expriment leurs préoccupations quant à l'impact des compressions de budget sur les bibliothèques et les archives (Decker, 2012).

La tripartite des valeurs sœurs fondamentales de la bibliothèque - la diversité, la liberté intellectuelle et la responsabilité sociale - se déplacent sur un terrain glissant plein de tensions. Examinons la couverture des journaux suivants (Reis, 2011) parus à Worcester, USA et datant de 2011:

La bibliothèque est un marché d'idées, mais parfois elles se mélangent comme l'huile et l'eau. Demain soir, par exemple, les événements programmés à la Bibliothèque Publique de Worcester devaient inclure la nuit du cinéma de Culture Noire - et la réunion mensuelle du 'Pouvoir blanc du Nord-Est'. Lorsque le groupe du pouvoir blanc avait prévu sa réunion, il l'avait fait sous son acronyme, NEWP. Personne ne s'est rendu compte de rien jusqu'à ce que des tiers aient reconnu l'acronyme et envoyé un courrier électronique à la bibliothèque le

week-end dernier. Le bibliothécaire en chef Mark J. Contois réalisa alors qu'il pourrait y avoir une situation explosive. Il s'entretint avec le bureau du directeur municipal et le service de police qui recommanda de demander à l'un des groupes de modifier son horaire. La Nuit du Cinéma de Culture Noire (Black Movie Night Culture) - qui prévoyait de visionner le film 'Souls of Black Girls' 'Les âmes des filles noires' - avait été programmé en premier lieu, aussi M. Contois demanda au groupe de 'Pouvoir blanc' de reporter sa réunion. Russell A. James du New Hampshire, un représentant du groupe de Pouvoir blanc, déclara hier que le groupe n'avait pas encore fixé de date et était sceptique quant au fait que la bibliothèque leur permettrait une réunion. « Ce que nous allons trouver bien sûr, c'est qu'ils vont avoir une autre excuse, » dit-il. Cependant, M. Contois, dit que ce n'était absolument pas vrai. La Bibliothèque publique de Worcester adhère à la Déclaration des droits de l'Association Américaine des Bibliothèques qui stipule que les salles de réunion devaient être disponibles au public « quelles que soient les croyances ou les affiliations des individus ou des groupes demandant leur utilisation ». « Je ne crois pas que vous neutralisez l'intolérance par l'intolérance », déclara M. Contois. « Je suis fier de faire partie d'une profession qui a de tels idéaux élevés sur le libre échange des idées dans une société démocratique ».

« Le Pouvoir blanc du Nord Est s'est réuni à la bibliothèque depuis Novembre et attire généralement entre cinq et 25 personnes », dit M. James. « Certains de ceux qui y assistent sont libertaires, et d'autres 'qui se nomment probablement nazis' sont en allégeance avec le national-socialisme », dit-il.

Parlee L. Jones-Thompson organisait avec son agence basée à Worcester la « Nuit du Cinéma de Culture Noire » (Black Culture Movie Night), divertissement éducatif sur Notre histoire. Elle déclara qu'elle était soulagée d'entendre que le groupe de Pouvoir blanc avait reporté sa réunion, mais remarqua que NEWP reviendrait.

Le Projet pour un seul peuple (One People's Project OPP), un site web basé à Philadelphie qui surveille les groupes et les individus prônant la suprématie blanche, a enregistré la réunion du pouvoir blanc prévu sur son site Internet et a alerté la bibliothèque et d'autres de ce que NEWP représentait. Daryle Lamont Jenkins, porte-parole et fondateur du Projet pour un seul peuple, dit que c'était la première fois qu'il voyait le groupe se réunir dans une bibliothèque. « Je pense qu'ils échappent aux contrôles de radar », dit-il. Son groupe diffuse des informations sur ces organisations pour « essayer de diminuer leur capacité à fonctionner », dit-il. M. James a eu d'autres mots pour ce Projet pour un seul peuple (One People's Project OPP). Il a déclaré que son propre groupe n'aurait pas créé un problème de sécurité à la bibliothèque. « Nous n'aurions jamais, jamais eu de problèmes » avec les Noirs, dit-il. « Ce sont les juifs, les homosexuels et les féministes radicales qui causent des problèmes. »

Réaliser l'équité est une responsabilité à la fois individuelle et collective. « Le succès nécessite l'ouverture, la transparence et la responsabilisation dans tous les aspects de la vie institutionnelle, y compris mais non limité à l'anti - discrimination, l'anti - harcèlement, l'équité en matière d'emploi, de logement et l'égalité des salaires. » (CAUT, 2011) Nous devons également lutter pour le véritable droit de protester contre la discrimination. La SRRT a adopté notamment, lors de la conférence annuelle de 1974, la résolution suivante:

ATTENDU QUE l'interdiction de la discrimination est une loi fédérale, ATTENDU QUE des agences gouvernementales ont été prévues pour corriger les conditions de discrimination, ATTENDU QUE l'existence de la discrimination dans les bibliothèques a été abondamment documentée; ATTENDU QUE, en conformité avec l'appui donné par l'ALA des principes de la liberté intellectuelle, les gens exercent leur droit pour protester contre la discrimination et pour tenter de corriger la situation en déposant des plaintes en discrimination, aidés des agences gouvernementales appropriées; ATTENDU QUE les représailles, le harcèlement (comme la liste noire et la diffamation) et d'autres pratiques punitives contre les personnes qui

ont déposé ces plaintes enfreignent les règlements fédéraux visant à protéger les plaignants dans leurs efforts pour éradiquer la discrimination; PAR CONSÉQUENT, IL A ÉTÉ DECIDÉ QUE l'ALA entérine le droit du personnel de bibliothèque de protester contre la discrimination, de quelque nature qu'elle soit, en utilisant les procédures appropriées de règlement des griefs locaux, par les agences gouvernementales appropriées, prévues à cet effet, et par des avocats privés. IL A ÉTÉ également DECIDÉ que l'ALA soutienne le droit de ces personnes de protester contre la discrimination sans crainte de représailles (ALA, 1974).

Lors du Congrès mondial IFLA des bibliothèques et de l'information de 2013 à Singapour, y en a-t-il qui présentent une communication où ils décrivent leur lieu de travail?

Ont-t-ils besoin de garder à l'esprit un serment de fidélité qu'ils auraient signé?

Est-ce que leur organisation prescrit des lignes directrices leur imposant de parler d'une seule voix ?

Leur commande-t-elle une façon de négocier le trac au moment de montrer la face publique d'une organisation de façon cohérente et professionnelle ? Leur permet-elle en même temps de garder autonomie et liberté d'expression en tant que professionnel au sein de cette organisation?

Sont-ils autorisés à parler librement aux médias (devraient-ils être abordés pour un commentaire)? Y

a-t-il au travail une politique de relation avec les médias dont ils doivent être au courant? S'ils envisagent de twitter ou de blogguer depuis la conférence, savent-ils s'ils vont violer l'une des directives politiques des médias sociaux dans leur établissement? Cela ferait-il une différence si la langue qu'ils utilisaient avait le style d'un plaidoyer contre l'activisme ou d'une action contre la protestation?

La dernière question, posée dans les questions et réponses de l'ALA, sur la parole dans le milieu de travail (ALA, 2007) est la suivante: «Si, à mon poste de travail, je parle d'une question de politique professionnelle, et que mon employeur exerce des représailles sur moi, l'ALA me soutiendra-t-elle? » La réponse est:

« À l'heure actuelle, l'ALA ne fournit pas de médiation, d'aide financière ou d'aide juridique en réponse aux conflits sur le lieu de travail.

Votre employeur dispose d'un éventail de sanctions qui peuvent ou ne peuvent pas vous être imposées, y compris, mais sans s'y limiter: la réaffectation, décliner votre promotion, refuser une augmentation, refuser votre titularisation, vous refuser les meilleures missions, et finalement vous licencier.

Si vous décidez de prendre la parole sur une question concernant la politique professionnelle, ce sera une affaire entre vous et votre employeur. L'ALA administre le Fonds humanitaire Le Roy C. Merritt. Ce dernier a fourni une aide financière aux bibliothécaires qui avaient été victimes de discrimination ou à qui on avait refusé le droit à l'emploi parce qu'ils avaient défendu la liberté intellectuelle, y compris la liberté d'expression. »

L'Association Canadienne des Bibliothèques (2011) dispose d'un Fonds pour la liberté intellectuelle, mais fournit peu d'informations à ce sujet. Il y a une ligne sur son site déclarant: «Ce fonds fournit une aide financière dans les cas qui mettent en cause la liberté intellectuelle."

Le nouveau Code de déontologie de l'IFLA des métiers de la Bibliothèque et des autres professionnels de l'information déclare dans la section cinq (sur la neutralité, l'intégrité personnelle et les compétences professionnelles):

«Les bibliothécaires et autres professionnels de l'information ont le droit à la libre expression dans le lieu de travail à condition qu'elle ne viole pas le principe de neutralité à l'égard des utilisateurs. » Le Code reconnaît, cependant, que l'IFLA n'a pas d'autorité exécutive sur les administrations de bibliothèque.

Aucune génération de bibliothécaires n'est plus au diapason de ce genre de vulnérabilité personnelle ou professionnelle que les nouveaux bibliothécaires, je suppose. Ils devraient prêter attention aux liens entre rhétorique et réalité. Parce que, comme John Berry l'a fait remarquer le 10 Mars 2009

C'est un triste message de bon nombre de «mentors» (guides) sur NEWLIB-L, une liste de discussion pour les nouveaux bibliothécaires qui est l'une de mes favorites.

La liste a une page d'accueil sur NEWLIB-L. Dans plusieurs courriers, le message dit de «s'exprimer avec le plus grand soin pour n'offenser aucun lecteur de la liste. » Plusieurs messages ont divagué sur des commentaires qui ont été considérés comme «non professionnels» ou «hors sujet».

Ce qu'ils racontent réellement au 'nouveau' bibliothécaire, c'est que la liberté d'expression ne s'applique pas au discours professionnel, seulement dans la rue ou dans vos débats personnels. Ce même syndrome hante beaucoup de listes de discussion des unités ALA et autres.

C'est comme si la liberté d'expression devait être limitée ou du moins être atténuée si elle doit être autorisée en ligne. C'est le mauvais message, surtout dans une profession où tant de gens ont tant sacrifié pour la liberté d'expression.

Comme indiqué plus haut, la question névralgique de la diversité est le débat non clos sur la neutralité de la bibliothèque et le dilemme concomitant sur ce qui constitue un problème de bibliothèque. L'élève le plus rapide d'entre nous aura l'intuition que la diversité nécessite une éducation lente. Elle exige notre engagement profond dans une réflexion sur la perception, la communication (y compris les libertés d'expression), le statut et la mise en pratique.

Nous devons tenir compte des processus de diversité et d'inclusion qui reconnaissent une tripartite des valeurs de base sœurs de la bibliothèque (la diversité, la liberté intellectuelle et la responsabilité sociale) tout en mettant en équilibre les entités, situations, positions et groupes suivants: les droits de l'homme, les groupes de pression, les valeurs de la famille et normes communautaires, la législation, les politiques de comportement en milieu de travail, les codes de civilité, les codes d'éthique et la gestion des relations avec les médias.

Dans l'intérêt d'une société culturellement diversifiée, peut-être chaque étudiant du Master en Bibliothéconomie et Sciences de l'Information doit-il se battre avec la question: qu'est-ce qu'une matière de bibliothéconomie?

Pour conclure, le défenseur de la liberté intellectuelle Jo Goodwin a prononcé cette phrase qui l'a rendu célèbre: « Une bibliothèque vraiment grande contient toujours en elle quelque chose qui offense tout le monde ». Est-ce que la même règle s'applique à toutes les matières de la bibliothèque?

Références

American Library Association (ALA). (1974). Social Responsibilities Round Table. Right to Protest Discrimination Resolution. Accessed 29 May 2013. <http://libr.org/srrt/resolutions/1974-10-discrimination.php>

American Library Association (ALA). (2007). *Questions & Answers on Speech in the Workplace*. Accessed 5 June 2013 <http://www.ala.org/advocacy/intfreedom/librarybill/interpretations/qa-speechworkplace>

Armitage, A., Bendix, D., Milton S., Curley, A., DeJohn, W., Doiron, P.M., Gaines, E. J., Hillard, J. M., Jones, C. S., Josey, E.J., Laich, K., Martin, A.B., Oboler, E., Robbins, J., Schuman, P.G., Sellen, B., Summers, William F., Wedgeworth, R. (1973, January 1). Social Responsibility and the Library Bill of Rights: The Berninghuasen Debate. *Library Journal*, 98, (1), 25-4

Association for Library and Information Science Education (ALISE). (2012). *Diversity Statement*. Accessed 29 May 2013. http://www.alise.org/assets/documents/alise-diversitystatement-board_approved4member_vote.pdf

Berninghausen, David K. (1972, November 15). Antithesis in Librarianship: Social Responsibility and the Library Bill of Rights. *Library Journal*, 97 (20), 3675-3681.

Berry, J. (2009, March 10). Too Nice "NewLib". Blatant Berry. *Library Journal*. (Online) .

The Canadian Association of University Teachers (CAUT). (2011). *Equity Policy*. Accessed 29 May 2013. <http://www.caut.ca/about-us/caut-policy/lists/general-caut-policies/policy-statement-on-equity>

Canadian Library Association (CLA). (2008). *Position Statement on Diversity and Inclusion*. Accessed 29 May 2013. http://www.cla.ca/AM/Template.cfm?Section=Position_Statements&Template=/CM/ContentDisplay.cfm&ContentID=4713

Canadian Library Association (CLA). (2011). Intellectual Freedom Fund. Canadian Library Association. Financials. Charitable Funds. Accessed 29 May 2013. http://www.cla.ca/AM/Template.cfm?Section=Charitable_Funds

Clara Stanton Jones. *Wikipedia*. Accessed 29 May 2013. http://en.wikipedia.org/wiki/Clara_Stanton_Jones

Dekker, J. (2012, June 1). Librarians silenced at CLA conference. *Bibliothécaires de l'APUO / APUO Librarians: For and about unionized librarians working at the University of Ottawa*. Accessed 19 May 2013. <http://apuobibliolib.wordpress.com/2012/06/01/librarians-silenced-at-cla-conference/>

Gibson, W. Il l'aurait d'abord dit dans une interview sur Fresh Air, NPR (31 Août 1993) (non vérifié), il l'a répété débutant par "Comme je l'ai dit plusieurs fois ..." in "The Science in Science Fiction" on Talk of the Nation, NPR (30 November 1999, Timecode 11:55)." Accessed 5 June 2013. https://en.wikiquote.org/wiki/William_Gibson

International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA)/UNESCO. (2008). *Multicultural Library Manifesto*. Accessed 29 May 2013. <http://www.ifla.org/publications/iflaunesco-multicultural-library-manifesto>

International Federation of Library Associations and Institutions (IFLA). (2012). *Code of Ethics for Library and Other Information Workers*. Accessed 29 May 2013. <http://www.ifla.org/news/ifla-code-of-ethics-for-librarians-and-other-information-workers-full-version>

Jaeger, Paul T., Bertot, John Carlo, Franklin, Renee E. (2010, April). Diversity, Inclusion, and Underrepresented Populations in LIS Research. *Library Quarterly*, 80 (2), 175-181.

Jaeger, Paul T., Subramaniam, Mega M., Jones, Cassandra B., Bertot, John Carlo. (2011, Summer). Diversity and LIS Education: Inclusion and the Age of Information. *Journal of Education for Library & Information Science*, 52 (3), 166-183.

Reis, J. (2011, February 22). White power meeting put off. *Worcester Telegram & Gazette*. Accessed 29 May 2013. <http://www.telegram.com/article/20110222/NEWS/110229906/1116>

Samek, (T). 2001. *Intellectual Freedom and Social Responsibility in American Librarianship, 1967-1974*. Jefferson, NC: McFarland & Company, Inc., Publishers. 179 p.