

LE RECOURS AUX BÉNÉVOLES DANS LE SECTEUR BIBLIOTHÉCAIRE DU SCFP

SCFP

1. Introduction

Le recours aux bénévoles inquiète de plus en plus, avec raison, les employés de bibliothèque œuvrant dans les bibliothèques publiques, scolaires, collégiales et universitaires du pays.

Par exemple, on estime que les réseaux publics de Toronto et de Calgary comptent sur 3000 bénévoles chacun pour la prestation de divers programmes et services. Ce chiffre dépasse de beaucoup le nombre d'employés affiliés au SCFP dans ces bibliothèques.

Il est évident que les employeurs du secteur voient dans ces bénévoles une source importante de main-d'œuvre gratuite. Ils y ont recours pour éviter d'ajouter des emplois rémunérés. Les femmes sont plus touchées que les hommes, puisque les bénévoles œuvrent généralement dans les secteurs à prédominance féminine, comme les bibliothèques, la santé, la garde d'enfants et les services sociaux.

Les employeurs ont recours à des bénévoles parce qu'ils ont intérêt à réduire les coûts de main-d'œuvre, particulièrement en cette période de restrictions dans le secteur public. Ces dernières décennies, les gouver-

nements du Canada ont imposé des mesures d'austérité qui ont entraîné des compressions budgétaires, du sous-financement, une réduction des programmes et des services, un gel des salaires et des mises à pied. Regardons les choses en face : les bibliothèques ne sont tout simplement pas une priorité dans les dépenses de l'État. Nous devons maintenir la pression sur les gouvernements et les employeurs pour obtenir un financement adéquat des bibliothèques et de tous les programmes et services publics.

Le recours à une main-d'œuvre non rémunérée menace autant la prestation de services publics vitaux que la sécurité d'emploi des travailleurs. En outre, les travailleurs et leurs proches sont affectés négativement par les tentatives de l'État de privatiser et d'éliminer des services. Recourir à une main-d'œuvre bénévole n'est pas la solution aux lacunes laissées par le sous-financement.

Dans certaines situations, cette avenue peut entraîner des conflits avec le syndicat. Par exemple, en 2016, le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador souhaitait remplacer les employés de bibliothèque du SCFP par des bénévoles non rémunérés.

Son plan a échoué sous la riposte des membres du SCFP, des groupes communautaires et des citoyens. Il peut aussi y avoir conflit lorsque les bénévoles accomplissent les tâches de l'unité de négociation ou qu'ils franchissent les lignes de piquetage.

Il y a une perception fautive selon laquelle les syndicats sont contre le bénévolat; c'est faux. Les personnes et les organismes bénévoles apportent une contribution importante aux bibliothèques du Canada. En fait, le secteur bénévole a servi de catalyseur à la création de nouveaux services publics. Les membres du SCFP consacrent d'innombrables heures de bénévolat à leur syndicat; ils apportent ainsi une contribution importante à la négociation, à l'action politique, aux travaux des comités, aux activités sociales et à une foule d'autres tâches liées au syndicat.

Les bénévoles ne sont pas le problème; c'est plutôt les employeurs qui font appel au bénévolat qui alimentent un climat de travail négatif.

Les données les plus récentes de Statistique Canada montrent que 12,7 millions de Canadiens, soit 44 pour cent des personnes âgées de 15 ans et plus, font du bénévolat sous une forme ou une autre. Les bénévoles travaillent environ 1,96 milliard d'heures non rémunérées, ce qui représente un million d'emplois à temps plein.

2. Que font ces bénévoles ?

Les bénévoles remplissent diverses fonctions dans nos bibliothèques publiques, scolaires, collégiales et universitaires. Certaines de ces tâches, comme ranger les livres sur les rayons, peuvent être considérées comme dévolues à l'unité de négociation. Les bénévoles peuvent faire de l'alphabétisation précoce et animer les périodes de jeu des enfants. Ils livrent aussi des documents aux personnes malades ou à mobilité réduite. Les bibliothèques proposent aussi des stages aux étudiants, afin que les jeunes puissent acquérir des compétences et de l'expérience professionnelles. Parmi les autres tâches que les bénévoles peuvent faire, mentionnons :

- le tutorat professionnel et musical;
- l'enseignement de compétences en langues;
- le soutien à la lecture et l'aide aux devoirs;
- l'organisation d'ateliers sur l'immigration à l'intention des nouveaux arrivants;
- l'animation de visites de la bibliothèque et l'accueil des usagers;
- une aide aux salons du livre;
- l'enseignement du yoga.

Le travail bénévole peut avoir une incidence sur la charge de travail des employés de bibliothèque. Par exemple, ceux-ci peuvent être amenés à les

coordonner, à assurer un suivi et à rectifier les erreurs commises par des bénévoles distraits ou mal renseignés.

3. Que peuvent faire les syndiqués et leurs sections locales ?

La négociation collective est le principal outil permettant d'exercer un certain contrôle sur le recours aux bénévoles. Il faut s'assurer que les employeurs ne peuvent pas supprimer des postes et des services en remplaçant des syndiqués du SCFP par des bénévoles. Le travail bénévole devrait améliorer un service et non remplacer du travail rémunéré. Et s'il comble un besoin permanent, on devrait le rémunérer. Dans l'élaboration de votre cahier de propositions, tenez compte des suggestions suivantes pour limiter le recours aux bénévoles :

- Le recours aux bénévoles ne devra jamais entraîner le licenciement ni la réduction de l'horaire de travail ou de la rémunération de l'un des employés de l'unité de négociation.
- Interdire le recours à des personnes externes à l'unité de négociation pour effectuer des tâches qui lui sont dévolues.
- Interdire le recours à des bénévoles pour pourvoir aux postes existants ou créés.
- Interdire le recours à des bénévoles pour remplacer les travailleurs mis à pied, en vacances ou en congé.

- Le recours à des bénévoles devrait être limité à une durée spécifique.
- L'employeur devrait discuter avec le syndicat avant de mettre en place un nouveau programme impliquant des bénévoles.
- L'employeur devrait fournir au syndicat, périodiquement (chaque trimestre ou semestre), la liste des bénévoles et des tâches qui leur sont confiées.
- L'employeur devrait prévoir du temps rémunéré pendant les heures normales de travail pour permettre à la section locale de rencontrer les bénévoles.
- Le recours à des bénévoles devrait figurer constamment à l'ordre du jour des réunions patronales-syndicales.

Les sections locales peuvent surveiller le recours aux bénévoles pour se préparer aux négociations et aux griefs, dans le but d'intégrer les tâches bénévoles à l'unité de négociation pour en faire des tâches rémunérées. Les syndiqués voudront peut-être rencontrer les bénévoles pour leur expliquer la position du syndicat et les réalités du bénévolat dans un environnement syndiqué. En étant proactif, on peut réduire au minimum les malentendus éventuels et faire en sorte que les bénévoles ne se retrouvent pas au cœur d'un conflit de travail.

4. Exemples d'articles de conventions collectives

Voici quelques exemples d'articles de convention collective du SCFP qui limitent le recours aux bénévoles dans les lieux de travail bibliothécaires. Communiquez avec votre conseiller syndical pour en savoir plus.

4.1 Protéger les tâches des syndiqués

EXEMPLE 1 : Il est entendu que le recours à des bénévoles sera limité à la prestation de services et à la réalisation de tâches qui, autrement, ne seraient pas effectués ou fournis par la bibliothèque. Il est également entendu, sans limiter la généralité de ce qui précède, que les bénévoles ne doivent pas remplacer le personnel de l'unité de négociation en cas de congés de maladie, de vacances, de congés temporaires ou autres, ni effectuer des tâches dévolues à l'unité de négociation.

EXEMPLE 2: Les personnes dont l'emploi ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doivent occuper aucun emploi faisant partie de l'unité de négociation, sauf à des fins pédagogiques, expérimentales ou urgentes. De temps à autre, l'employeur pourra recourir à des bénévoles. Il est entendu qu'il rencontrera l'exécutif du syndicat avant d'intégrer des bénévoles aux projets communautaires de la bibliothèque. Il est convenu que le travail bénévole sera limité aux activités telles que

la collecte de fonds, les projets communautaires et les partenariats. Il est convenu que les bénévoles n'effectueront pas de tâches dévolues à l'unité de négociation et ne remplaceront aucun employé de l'unité.

EXEMPLE 3 : L'employeur et le syndicat reconnaissent tous deux que les bénévoles peuvent effectuer des tâches utiles pour aider la bibliothèque à atteindre ses objectifs. Les bénévoles seront acceptés sur le lieu de travail aux conditions suivantes :

- l'employeur ne les rémunérera pas.

L'EMPLOYEUR ACCEPTE :

- qu'aucun employé ne sera remplacé, de façon temporaire ou permanente, par un ou plusieurs travailleurs bénévoles;
- qu'aucun employé ne sera mis à pied à la suite du recours aux services de bénévoles;
- qu'aucun poste ne sera exclu de l'unité de négociation ou perdu à la suite du recours à des bénévoles;
- que le recours à des bénévoles ne nuira pas aux conditions d'emploi et ne limitera pas les possibilités d'emploi de l'unité de négociation.

4.2 Grèves et lock-out

Le recours à des bénévoles doit être suspendu pendant un conflit du travail, y compris pendant une grève ou un lock-out.

4.3 Révision continue

Pendant la durée de la convention collective, les parties peuvent examiner le programme de bénévolat et affiner les dispositions de la présente lettre d'entente, sous réserve d'un accord mutuel et de la ratification des parties.

4.4 Responsabilité de la direction

Les bénévoles sont des personnes qui offrent leurs services pour soutenir la bibliothèque sans rémunération. Un cadre désigné sera responsable du programme de bénévolat, y compris, entre autres, du recrutement, de la sélection, de la formation et de l'évaluation des bénévoles. Les superviseurs peuvent être amenés à participer à l'orientation des bénévoles afin de leur permettre de fournir un service adéquat aux usagers.

4.5 Comité du bénévolat

Le comité du bénévolat se compose d'un maximum de quatre (4) représentants syndicaux et d'un maximum de quatre (4) représentants patronaux. Des réunions seront organisées dans le but d'examiner les programmes, projets et activités de bénévolat.

4.6 Comité patronal-syndical

Les questions en suspens peuvent être renvoyées pour discussion au comité syndical-patronal et l'une ou l'autre des parties peut réunir les représentants nécessaires à une discussion éclairée de la question.

4.7 Éducation

Un programme d'éducation sur le rôle des bénévoles sera présenté au conseil d'administration, au personnel et au syndicat.

4.8 Informations fournies par l'employeur

EXEMPLE 1 : L'employeur fournira des mises à jour sur les bénévoles de la bibliothèque au moins deux fois par an ou à la demande du syndicat.

EXEMPLE 2 : Tous les six (6) mois, l'employeur doit fournir à la section locale une liste des bénévoles et les heures travaillées par chacun au cours des six (6) mois précédents.

4.9 Avis de l'employeur

EXEMPLE 1 : Si l'employeur souhaite accroître son recours à des bénévoles et que cela a un impact sur les tâches dévolues à l'unité de négociation, ce sera d'un commun accord entre les parties.

EXEMPLE 2 : L'employeur accepte de discuter avec la section locale du recours à des bénévoles pour des projets spéciaux avant le début du projet.

4.10 Respect au travail

Les bénévoles ont la responsabilité de traiter les autres bénévoles, le personnel, les sous-traitants et les usagers de la bibliothèque avec

dignité et respect, de dénoncer les cas de harcèlement ou d'intimidation qu'ils vivent ou dont ils sont témoins et de signaler ces incidents à la direction. Ils sont également responsables du respect de la confidentialité de toute plainte pour harcèlement.

4.11 Harcèlement et intimidation

Toute personne travaillant dans la bibliothèque a droit à un environnement exempt de toute forme de harcèlement et d'intimidation. Cela comprend le harcèlement de la part de ceux qui travaillent à la bibliothèque ou de tiers comme les invités, les visiteurs, les entrepreneurs, les bénévoles (y compris les membres du conseil d'administration), etc.

Le directeur s'engage à prendre les mesures raisonnables nécessaires pour informer les parties concernées du présent article. Si un usager, un bénévole ou un tiers faisant affaire avec la bibliothèque estime avoir été harcelé ou intimidé, ou ne sait pas si un type particulier de comportement constitue ou non du harcèlement ou de l'intimidation, cette personne peut demander les conseils et l'aide du directeur.

JBL/cc/cope491