

27 juillet 2022

Message envoyé par courriel
seamus.oregan@parl.gc.ca

Monsieur Seamus O'Regan, ministre du Travail
Chambre des communes
Ottawa, ON K1A 0A6

Monsieur le Ministre O'Regan,

Objet : Comportement antisindicaliste de la part de Bell Canada dans le cadre des négociations avec Unifor

Je vous écris pour vous fournir une mise à jour urgente au sujet d'un conflit de travail actuellement en cours entre Unifor et Bell Canada, mais en particulier pour mettre en lumière le comportement scandaleux de l'entreprise au cours de cette ronde de négociations.

Près de 6 000 membres d'Unifor des groupes du personnel de bureau de Bell et d'Aliant dans six provinces, soit l'Ontario, le Québec, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador, sont présentement en négociation avec l'entreprise. Le 21 juin 2022, les membres du personnel de bureau de Bell ont voté en faveur de la grève. Pendant ce temps, le groupe de Bell en Atlantique a déposé une demande de conciliation le 8 juillet 2022.

Les travailleuses et travailleurs de bureau de Bell ont alors fixé l'échéance pour le déclenchement de leur grève au 19 août 2022 et réitéré leur intention de négocier de bonne foi jusqu'à cette échéance.

Toutefois, l'employeur a pour sa part agi de façon honteuse. Le 21 juillet 2022, Reno Vaillancourt, vice-président des relations de travail à Bell a envoyé un courriel aux employés de bureau syndiqués de Bell pour leur demander de déclarer leur intention de continuer ou non à travailler pendant une grève potentielle.

Ce courriel est ni plus ni moins qu'une invitation aux travailleuses et travailleurs de bureau de Bell d'agir en tant que briseurs de grève lors d'une grève potentielle. Nous considérons cette invitation comme étant une pratique antisindicaliste choquante et inacceptable.

Dans une note de rappel à ce sujet avec comme objet la mention « Rappel : Choisir de travailler pendant une grève potentielle », M. Vaillancourt mentionne « Si vous décidez

de travailler pendant une grève, vous pourrez travailler exclusivement à domicile et votre rémunération et vos conditions demeureront les mêmes, à l'exception des cotisations syndicales qui ne seront pas retenues ».

Cette déclaration sous-entend que toute travailleuse syndiquée et tout travailleur syndiqué de bureau de Bell qui choisit d'agir en tant que briseur de grève lors d'une grève ou d'un lock-out potentiel pourrait en fait *gagner* plus d'argent qu'à l'habitude. Évidemment, M. Vaillancourt prend bien soin de ne pas mentionner que c'est grâce à la force de la négociation collective des travailleuses et travailleurs qu'ils sont en mesure d'obtenir une rémunération, des conditions de travail et des avantages sociaux supérieurs à la moyenne.

Pour conclure, M. Vaillancourt formule la demande suivante : « Si ce n'est pas déjà fait, veuillez nous aviser au plus tard le mardi 2 août de votre intention de continuer ou non à travailler durant une grève potentielle. » Bien sûr, l'objectif même d'une grève est que les employées syndiquées et les employés syndiqués cessent de travailler, comme c'est leur droit en vertu de la loi. **Tenir une liste des employées et employés qui ont l'intention d'exercer leur droit de grève protégé par la loi et de celles et ceux qui ont l'intention d'agir en tant que briseurs de grève semble constituer une menace implicite.**

Comme vous le savez, Unifor milite depuis un certain temps pour l'adoption d'une loi anti-briseurs de grève forte tant au niveau fédéral qu'au niveau provincial. En mai 2021, Unifor a publié le document « [Le bien-fondé d'une loi anti-briseurs de grève au Canada](#) ».

Dans ce document de discussion, nous avons montré de manière concluante que le recours à des briseurs de grève :

- Nuit à la force collective des travailleuses et travailleurs;
- Prolonge inutilement les conflits de travail;
- Élimine le levier essentiel que le retrait de la main-d'œuvre devrait conférer aux travailleuses et travailleurs pour mettre fin à un conflit, c'est-à-dire la capacité à exercer une pression économique;
- Contribue à accroître les conflits sur les lignes de piquetage;
- Compromet la sécurité sur les lieux de travail;
- Déstabilise les relations de travail normales entre les travailleuses et travailleurs et leurs employeurs; et
- Élimine le facteur incitatif pour l'employeur de négocier et de conclure des ententes équitables.

Dans un rapport supplémentaire, nous avons montré comment les libellés anti-briseurs de grève actuellement prévus dans le Code canadien du travail sont entièrement inefficaces puisque ceux-ci rendent la tâche presque impossible pour les syndicats d'empêcher qu'un employeur ait recours à des briseurs de grève.

En mars dernier, nous étions ravis de voir que l'entente « de soutien et de confiance » des libéraux et du NPD comprenait les engagements suivants :

« Déposer un projet de loi d'ici la fin de 2023 pour interdire le recours à des travailleurs de remplacement, ou « briseurs de grève », lorsqu'un employeur syndiqué d'une industrie sous réglementation fédérale a mis ses employés en lock-out ou est en grève. »

Toutefois, nous croyons qu'il est temps dès maintenant d'adopter une loi anti-briseurs de grève significative et qu'il n'y a aucune raison d'attendre à la fin 2023. **En fait, comme le démontrent les agissements de Bell, les employeurs misent, en ce moment même, sur recours à des briseurs de grève, ou même sur la menace d'avoir recours à des briseurs de grève, afin de miner le pouvoir de négociation collective des travailleuses et travailleurs au Canada.**

Il est malheureux de voir Bell se permettre de façon aussi effrontée de brandir la menace du recours aux briseurs de grève alors que les négociations se poursuivent pour trouver un terrain d'entente, en particulier avant même le début d'une grève ou d'un lock-out. Vous trouverez ci-dessous en annexe tout le contenu des courriels envoyés par M. Vaillancourt et je vous invite respectueusement à prendre connaissance de l'ensemble de ces messages.

Les travailleuses canadiennes et travailleurs canadiens du secteur des télécommunications méritent mieux. Les membres d'Unifor à Bell cherchent à obtenir une augmentation de salaire équitable, le maintien du télétravail et un plancher d'emploi exécutoire dans ces unités de négociation. La sécurité d'emploi et l'attribution de travail en sous-traitance à l'étranger (ou « délocalisation ») constituent des enjeux essentiels dans ces unités de négociations depuis plusieurs années.

Bell confie de plus en plus diverses composantes de ses activités commerciales en sous-traitance à l'étranger. La « délocalisation » est une pratique qui élimine directement des emplois au Canada et qui vise à réduire les coûts d'exploitation, sans tenir compte des normes pour une main-d'œuvre forte et des droits de la personne. À titre d'entreprise bénéficiant de subventions fédérales considérables pour son infrastructure à large bande, Bell semble avoir très peu de comptes à rendre et fait preuve de peu de transparence en ce qui concerne ce travail qui devrait être réalisé par des travailleuses et des travailleurs ici même au Canada.

Ces projets d'infrastructure régionale financés par le gouvernement n'étaient assortis d'aucune condition relative aux bons emplois dans les régions. Nous avons par le passé appelé ce gouvernement à mettre en place une loi qui exigerait que toute entreprise de télécommunications canadienne bénéficiant de financement gouvernemental divulgue publiquement toute composante de ses activités confiée à un sous-traitant, tant au pays qu'à l'étranger (délocalisation).

Ce manque de reddition de compte a contribué à l'érosion des bons emplois en télécommunications au Canada. C'est grâce à nos membres que Bell Canada est devenue l'épine dorsale de l'industrie canadienne des télécommunications, et une société immensément rentable. Pourtant, nous n'avons aucune garantie que nous pourrions occuper nos emplois pour les années à venir.

Malgré nos efforts pour discuter de ces enjeux avec l'entreprise pendant les négociations, Bell a quitté la table sans que nous ayons eu l'occasion d'aborder ces questions de façon significative.

Les agissements de Bell illustrent parfaitement les raisons pour lesquelles nous avons un besoin urgent pour une loi anti-briseurs de grève forte au niveau fédéral. La fin 2023 est un horizon beaucoup trop éloigné, en particulier pour les travailleuses syndiquées et les travailleurs syndiqués de bureau de Bell qui se heurtent aux actions brutales anti-travailleurs et antisindicalistes de Bell. Nous vous demandons de songer à accélérer ce processus et de chercher à prendre position de manière très publique sur les agissements de Bell rapportés dans ce message.

Cordialement,



Naureen Rizvi
Directrice de la région de l'Ontario



Olivier Carrière
Adjoint au directeur québécois



Chris MacDonald
Adjoint au président national

NR/OC/CM/jasepb343