

Le 27 juillet 2022

Message envoyé par courriel

Destinataires : Membres du personnel de bureau de Bell

Bonjour,

Objet : Bell Canada intimide les travailleuses et les travailleurs en utilisant des pratiques antisyndicales dans le cadre des négociations avec Unifor

Nous vous écrivons afin de vous fournir une mise à jour au sujet des mesures prises par votre syndicat contre les pratiques antisyndicales utilisées par Bell Canada à l'approche de notre échéance.

Nous sommes au fait des messages que vous continuez de recevoir de la part de Reno Vaillancourt, vice-président principal des relations de travail à Bell et qui vous encouragent, vos collègues et vous, à franchir la ligne de piquetage si les négociations devaient se solder par une grève.

Nous savons également que les gestionnaires discutent individuellement avec les membres afin de propager des rumeurs à propos des propositions présentées ou des discussions qui ont lieu au cours des négociations.

Certains gestionnaires sont allés jusqu'à organiser des réunions d'équipe pour faire des présentations sur les enjeux en suspens et à présenter des augmentations salariales hypothétiques qui n'ont jamais été soumises au comité de négociation.

Les seules propositions sur lesquelles les membres peuvent compter sont celles déposées en bonne et due forme, dans le cadre des négociations.

Ces manœuvres de négociation sournoises n'ont aucune crédibilité et prouvent seulement que Bell tente d'affaiblir notre détermination et de forcer les membres à accepter une entente moins avantageuse que celle que vous méritez vraiment.

Au cours de ces rencontres, les gestionnaires ont même eu le culot d'expliquer les tâches que les membres seraient appelés à effectuer pendant la grève et à discuter en long et en large des montants versés en indemnités de grève.

Cette coercition dont Bell fait preuve est inacceptable. Les Les travailleurs savent que cette entreprise se fait une fierté de promouvoir la santé mentale, mais qu'en privé,

elle a toujours rendu les conditions de travail stressantes pour ses propres employés. Cette situation ne fait pas exception.

Il ne s'agit pas d'un comportement normal dans le cadre de négociations, même à l'approche d'une échéance de grève. La plupart des autres employeurs se comportent de façon décente et font preuve de bonne foi. Il n'est jamais acceptable pour n'importe quel employeur, au cours de négociations ou dans tout autre contexte, d'exercer un tel niveau de pression et d'intimidation sur nos membres.

[Hier, nous avons déposé une plainte pour pratique déloyale de travail auprès du Conseil canadien des relations industrielles \(CCRI\).](#)

Cette plainte soutient que Bell a enfreint les sections 94 (1) (a), 94 (3) (a) (iv) et 50 du Code en sollicitant et en invitant directement et de façon répétitive les employées et employés de l'unité du personnel de bureau à se porter volontaire pour continuer à travailler au cours d'une grève anticipée. Les messages envoyés par Bell à ses employés représentent une entrave directe aux activités légitimes du syndicat et compromettent le droit de représentation syndicale.

Nous avons aussi envoyé aujourd'hui les lettres ci-jointes [au ministre du Travail, Seamus O'Regan](#) ainsi qu'au [parlementaire Alexandre Boulerice](#) afin d'exprimer nos préoccupations à propos de ce conflit de travail et des agissements de Bell décrits précédemment.

Le gouvernement fédéral s'est engagé à mettre en place une loi anti-briseurs de grève en 2023, mais nous considérons que cette loi est requise avant cette échéance afin d'empêcher de grandes entreprises comme Bell d'agir de façon aussi sournoise en toute impunité. Bell reçoit des milliards de dollars des gouvernements fédéral et provinciaux pour l'aider à bâtir son infrastructure de télécommunications et votre syndicat [exerce une pression sur le gouvernement pour exiger que le financement public soit assorti de certaines conditions en ce qui concerne le maintien ici même au Canada de bons emplois syndiqués.](#)

Bell Canada, par le biais de ses dirigeants, est la seule partie prenante qui pourrait bénéficier d'une division parmi nos membres et c'est ce que l'entreprise tente de faire pour accroître ses profits. Bell cherche à semer la confusion et à menacer les travailleuses et travailleurs dans un but précis : affaiblir l'unité de négociation pour pousser nos membres à accepter une entente moins avantageuse.

De ce que j'entends jusqu'ici, ces efforts ont toutefois eu l'effet contraire. Nos membres nous écrivent pour nous exprimer leur frustration à l'égard des agissements de Bell et nous les comprenons très bien. Votre comité de négociation est absolument outré, mais nous continuerons tout de même de négocier de bonne foi et selon l'intérêt de nos membres.

Unifor n'accepte pas les briseurs de grève dans nos milieux de travail, que ce soit par le biais de travailleurs remplaçants ou de nos propres membres.

Travailler pendant une grève ou un lock-out porte préjudice à vos collègues, déchire les communautés et prolonge les conflits. À Unifor, nous ne le savons que trop bien.

Nos conventions collectives négociées profitent à tous les membres. Ainsi, lorsque nous nous unissons pour améliorer les conditions de travail et lorsque nous devons cesser de travailler pour y arriver, nous devons tous être solidaires.

Nous ne laisserons pas Bell, ni aucun autre employeur d'ailleurs, diviser nos membres et affaiblir notre syndicat.

Ensemble, nous montrerons que nous sommes véritablement unies et unis dans la poursuite de notre objectif qui consiste à obtenir les meilleures conditions possibles pour nos membres.

Ensemble, nous montrerons que notre solidarité est inébranlable.

En toute solidarité,

Naureen Rizvi, directrice de la région de l'Ontario
Chris MacDonald, adjoint au président national
Olivier Carrière, adjoint au directeur québécois

NR/CM/OC/ja:sepb343