

Le 19 janvier 2023

ENVOYÉ PAR COURRIEL À Nikki.Moffat@bell.ca

Nikki Moffat
Cheffe des ressources humaines et vice-présidente exécutive
Services généraux
BCE et Bell

Madame Moffat,

En septembre 2010, le programme Bell cause pour la cause a lancé une nouvelle conversation avec le public sur la santé mentale au Canada. À l'époque, de nombreuses personnes n'évoquaient pas ouvertement le fait de vivre avec une maladie mentale.

Des millions de Canadiennes et de Canadiens, y compris des personnalités publiques de premier plan, se sont engagés dans une discussion ouverte sur la maladie mentale, offrant de nouvelles idées et de l'espoir pour celles et ceux qui doivent composer avec ces troubles, leur nombre augmentant chaque année.

Cette conversation a permis de mieux faire connaître le problème dans tout le pays, mais il reste encore un endroit où la sensibilisation doit se poursuivre : au sein même de Bell.

Les travailleuses et travailleurs de Bell, toutes unités confondues, vivent du stress au travail, des problèmes de santé et de maladie mentale. De plus, ils ressentent les effets de la culture du milieu de travail de façon très différente. Unifor est profondément lié aux travailleurs de Bell et du secteur des télécommunications du Canada, et compte environ 26 000 membres travaillant pour de grands et petits employeurs partout au pays. Les deux tiers des membres du secteur, soit environ 17 500 d'entre eux, travaillent pour Bell Canada ou l'une de ses filiales, notamment Bell Aliant, Bell Solutions techniques, Expertech, Bell MTS et Progistix Solutions.

De plus, Bell Média emploie 2 100 membres d'Unifor, soit un sixième de l'ensemble des membres du syndicat dans le domaine médiatique, faisant ainsi de Bell Média le plus grand employeur pour Unifor dans ce secteur.

Pour ces membres, le stress au travail et d'autres facteurs sur lesquels Bell peut influencer, comme la sécurité d'emploi, les pratiques de gestion et les procédures disciplinaires,

sont des priorités importantes dans les négociations, et ce depuis de nombreuses années.

Cette année, à l'occasion de la journée Bell cause pour la cause, Unifor demande à la société de tourner son regard vers l'intérieur et de s'engager à mieux financer la recherche et les données sur la santé mentale comme première étape vers la promotion d'une meilleure culture du travail et de la santé mentale.

Bell devrait adopter une approche fondée sur les données et des mesures vérifiées par un tiers, afin d'établir une base de référence pour le bien-être psychologique à partir de laquelle il sera possible de s'améliorer. Cette approche doit comprendre les éléments suivants :

- un exercice de collecte de données (c'est-à-dire un sondage) auprès des employés de Bell et de ses filiales, comme le questionnaire psychosocial de Copenhague (COPSOQ);
- l'analyse de ces données par un expert qualifié;
- l'établissement d'un plan fondé sur les résultats;
- la réalisation de ce plan;
- un examen de la mise en œuvre du plan tous les six mois par la suite.

Les répercussions de la maladie mentale sur la sécurité d'emploi et la qualité de vie de tant de travailleuses et travailleurs canadiens ne peuvent se résoudre par des campagnes publicitaires.

Unifor a le souci constant que tous les membres évoluent dans un milieu de travail qui offre des conditions saines et sûres sur le plan psychologique. Nous demandons que votre société prenne des mesures immédiates pour offrir cette garantie aux membres.

Nous attendons votre réponse avec intérêt.

Cordialement,



LANA PAYNE
Présidente nationale



LEN POIRIER
Secrétaire-trésorier national



DANIEL CLOUTIER
Directeur québécois

LP/bmksepb343
c.c. Roch LeBlanc
Reno Vaillancourt