

Le 8 février 2023

INDEX

POINTS EN SUSPENS :

- Protocole Covid-19,
- Lettre d'entente 18 - programme de préretraite (Accès aux avantages sociaux courte durée),
- Accès aux courriels,
- Comité d'aide aux personnes disparues,
- Changement de culture.

NOUVEAUX POINTS :

- Entente 416 heures ,
- Avantages sociaux IA augmentations,
- Formation Nacelle,
- Code de conduite prêt extérieur,
- Signature convention collective,
- Plainte DDD,
- Équipe mobile,
- Reclassement + remplacement des classes,
- Outil talon de paie,
- Avantages sociaux pour nouveaux retraités,
- Choix de vacances suivant les départs (PDV),
- Salaire à l'embauche,
- Sous-traitant : identification (linge et camion) et embauche,
- Agent de logistique : manque d'information et quart de 10h,
- Soutien technique : changement de tâches la journée même,
- Choix de congés non consécutifs,
- Remplacement des classes pour les employés à pleins temps NEZ,
- Feuille de route (FDR) et compétence,
- Mutation temporaire à l'intérieur de la province et l'informations aux sections locales,
- Vérification des permis de conduire.

POINTS EN SUSPENS-CRT DU 9 DÉCEMBRE 2021- À FERMER :

- Horaire du temps des Fêtes, (Plus d'actualité) Fermé
- Essai hivernal sur les quarts de travail, (Réglé sur la négo) Fermé
- Amendement mémoire d'entente L1-L2, (Réglé sur la négo) Fermé
- Vaccination obligatoire, (Plus d'actualité) Fermé
- Jumelage pandémique, (Plus d'actualité) Fermé
- Rappel au travail (17.9), (Réglé sur la négo) Fermé
- Gestion du code POP, (Plus d'actualité) Fermé
- Mutation temporaire hors province, (Réglé sur la négo) Fermé
- Changement de vie (avantages sociaux), (Plus d'actualité) Fermé
- Code de temps magasinier NOUVEAUX POINTS, Fermé
- Congé saisonnier (80/20 et 90/10), (Plus d'actualité) Fermé
- Article 6.4 et règle de 5 jours (Réglé sur la négo) Fermé

À TOUS LES MEMBRES D'UNIFOR QUÉBEC, TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

Consœurs, confrères,

La présente résume les discussions de la rencontre du 26 janvier 2023.

POINTS EN SUSPENS

- **Protocole Covid-19**

Concernant le protocole Covid-19, l'employeur nous informe qu'il n'y a plus de POP octroyé en cas d'infection à la Covid-19. L'employé qui présente des symptômes devra utiliser le code MSP. Il est possible également de prendre des journées de maladie payées, tel que prévu au code Canadien du travail. (Fermer)

- **Lettre d'entente 18 sur le programme de préretraite (Accès avantages sociaux)**

Nous sommes toujours en attente de la conclusion des discussions entre l'employeur et Industriel Alliance afin que leur définition d'un « employé » soit en conformité avec notre convention collective. Rappelons-nous que, selon IA, il faut travailler au moins 20 heures par semaine pour correspondre à leur définition et qu'en période d'hiver la convention prévoit une garantie de 2 jours par période de paie pour les employés permanents auxiliaires.

De plus, il sera important de voir également avec l'arrivée d'Omniflex d'ici le mois de mai.

(à suivre).

- **Accès aux courriels**

Encore une fois, le haut niveau de sécurité de Bell Canada nous cause des problèmes d'accès à notre courriel BST quand nous sommes en congé légal, sur les avantages sociaux ou en CNESST sur les indemnités de remplacement du revenu (IRR), comment fait-on pour choisir ses vacances, être avisés d'un affichage pour les reclassements, l'attrition ou d'une mutation temporaire hors province? Ce que nous ne comprenons pas c'est que notre lien d'emploi est toujours valide, alors pourquoi le couper? L'employeur va voir ce qu'il peut faire (à suivre).

Le texte en caractère gras est copié du CRT du 13 octobre 2021. L'employeur a ouvert une porte à l'interne de BST afin de trouver les situations où les employés devraient avoir accès à différentes correspondances, (attritions, affichages, etc.). Il est suggéré de créer un processus interne afin de faire suivre l'information. Malgré que nous croyions que l'accès aux courriels devrait être la solution privilégiée, nous allons analyser la suggestion de l'employeur (à suivre).

- **Comité d'aide aux personnes disparues**

Dernièrement, dans la région de Saint-Jérôme, une personne autiste a été portée disparue. Un des membres d'Unifor a réfléchi au fait que la flotte de véhicule de BST parcourt toutes les routes du Québec et que nous pourrions être des milliers d'yeux pour aider à retrouver ses personnes tout en continuant notre travail. La même suggestion a été proposée à Bell Canada. Nous comprenons que ça demande de l'organisation et une procédure, mais en tant que bon citoyen corporatif, c'est une belle opportunité. L'employeur va communiquer avec Bell Canada et nous revenir (à suivre).

Le texte en caractère gras est copié du CRT du 9 décembre 2021. L'employeur a fait les demandes auprès de Bell Canada afin de voir l'intérêt d'aller de l'avant avec notre proposition. Malgré le fait que Bell continue de jouer son rôle de bon citoyen corporatif, ils n'ont pas l'intention d'aller de l'avant avec notre proposition (Fermer).

Avec les sections locales, nous analyserons l'intérêt de mettre de l'avant un processus interne syndical (à suivre).

- **Changement de culture**

Chez Bell Canada, il y a un changement de culture qui relègue au second rang l'efficacité et qui met de l'emphase sur la santé et sécurité et le bien-être des employés. Selon l'employeur notre travail et celui de Bell Canada n'est pas le même ce qui est complètement faux. Pour l'employeur le nouveau plan de performance est adapté et il ne cessera pas de l'utiliser. Nous croyons que les valeurs de BST sont les chiffres et non le bien-être de leurs employés (fermé).

Le texte en caractère gras est copié du CRT du 9 décembre 2021. Nous avons cru bon de ré-ouvrir ce point malgré que nous l'avions préalablement fermé. Étant dans la période *Cause pour la Cause*, nous avons fait lecture de la lettre d'Unifor du 23 janvier 2023 : Lettre à Bell au sujet de la santé mentale des travailleuses et travailleurs <https://www.unifor.org/fr/nouvelles/toutes-les-nouvelles/lettre-bell-au-sujet-de-la-sante-mentale-des-travailleuses-et> . Il était important de

prendre ce moment afin de s'assurer que l'employeur en prenne connaissance pour les sensibiliser à notre cause.

Nous avons présenté le cas vécu d'un confrère qui, malgré une détresse connue, a été confronté au système. Système non pas insensible, mais qui offre peu de ressources permettant de déroger de ce système rigide plutôt que de s'adapter à chacune des situations auxquelles nous devons faire face. Il est important que l'employeur saisisse que derrière chaque numéro d'employé il y a un être humain et que le système doit s'adapter à lui, et non l'inverse.

NOUVEAUX POINTS

- **Entente 416 heures 2022 – 2023**

Nous avons, d'un commun accord, accepté de renouveler l'entente sur la répartition du « 416 heures » qui sera échue en mai prochain. Nous croyons encore une fois qu'il est profitable pour nos membres de bénéficier de cette entente. Cela permet à l'employé volontaire de travailler au-delà de 8 heures par semaine pour un maximum de 416 heures (fermé).

- **Avantages sociaux IA - Augmentation**

L'employeur nous informe que la hausse des primes d'assurance avec Industrielle Alliance sera de l'ordre de 15,3%. L'employeur nous informe également que le prélèvement rétroactif au 1^{er} janvier se fera le 1^{er} mars. La prime totale augmentera de 15,3 % au 1^{er} janvier 2023. Toutefois, la variation de la prime de chaque employé dépendra de son salaire et de sa situation familiale. Une communication aux employées sera envoyée le 13 février avec plus de détails sur l'augmentation (à suivre).

- **Formation Nacelle**

Rappelons-nous notre confrère Gérald Lévesque, malheureusement décédé lors de l'exécution de son travail à St-Sauveur au printemps 2021. Une des recommandations de Travail Canada est d'obliger une formation pour toute utilisation d'une nacelle ainsi qu'un minimum de 960 heures travaillées.

Un tel évènement ne devrait jamais arriver et nous réitérons l'importance de prioriser la santé sécurité. La mort de Gérald ne devrait jamais être oubliée afin d'éviter un autre évènement malheureux (à suivre).

- **Code de conduite et prêt à l'extérieur**

Pour donner suite à différentes situations survenues lors de prêts à l'extérieur, l'employeur est à mettre en place un code de conduite afin d'établir les règles attendues. Une capsule devrait voir le jour prochainement et sera complétée avant les prochains départs.

Nous avons également discuté de la problématique des déplacements avec le véhicule de la compagnie lors du retour à l'hôtel et des journées de congé prisent en mutation. L'employeur est d'accord à mettre à la disposition des employés, pour une utilisation personnelle, un véhicule de location lorsque que celui-ci est disponible. Il est également permis d'utiliser le véhicule (camion travail) pour les besoins essentiels (épicerie, pharmacie, etc.) dans un rayon acceptable de l'hôtel où vous êtes assignés. Il est important de comprendre que chaque situation est différente et doit être discutée avec le directeur responsable.

Pour toutes situations anormales, ou refus, nous vous invitons à vous adresser à vos délégués respectifs afin que toute problématique soit adressée (fermé).

- **Signature convention collective**

Nous avons complété la vérification des textes et il nous reste à valider l'entente tripartite reçue récemment. Nous devrions être en mesure de procéder à la signature prochainement afin que le tout soit envoyé à l'imprimeur pour que chacun d'entre vous en obtienne une copie. D'ici-là, rien n'empêche la mise en place de celle-ci.

Concernant la rétro, nous avons une divergence avec l'employeur sur la diminution de 5% du partage de coût de l'assurance qui passe, pour la portion payée par l'employeur de 75% à 80% pour les PPT et de 60% à 65% pour les PAP et PA. Lors de l'entente de principe du 15 novembre, l'employeur, par la voix de sa responsable patronale, nous a confirmé la rétro concernant le 1% des REER, l'augmentation de salaires, allocations journalières ainsi que la diminution de 5% des avantages sociaux. Malgré ce que vos représentants ont entendu, l'employeur nous informe qu'il va appliquer la réduction de 5% lors de la mise en place d'Omniflex en mai 2023 et qu'aucune rétro ne sera appliquée.

Ceci ne devrait pas empêcher la signature de la convention collective, cependant nous sommes à vérifier nos options légales (à suivre).

- **Plainte DDD**

L'employeur nous demande de mettre fin à la plainte déposée en vertu de l'article 50b auprès du CCRI. Cette plainte touche le retrait de DDD suivant le refus de l'entente de principe de juin aux profits de nos confrères de l'Ontario et du sous-traitant Aécon en récupérant un grand nombre de véhicules pour les remettre à ses derniers.

Nous avons répondu clairement que notre intention était d'obtenir réparation. La plainte va suivre son cours (à suivre).

- **Équipe mobile**

Concernant le déploiement de la Fibre dans certains secteurs pour les 6 prochains mois, l'employeur nous propose de mettre sur pieds, via un affichage provincial, une équipe de 25 à 30 techniciens, pour une période de 12 semaines afin de former une équipe mobile qui serait appelée à se déplacer d'une région à l'autre en mutation.

Quoi qu'intéressant, cet affichage provincial proposé, suscite beaucoup de questions. Nous avons demandé à l'employeur un exemple concret de ce que pourrait être l'affichage qu'il propose. Jusqu'à présent nous demeurons sans retour. Une fois les détails reçus, nous analyserons le tout (à suivre).

- **Reclassement + remplacement des classes**

Les reclassements obtenus lors de la ratification de la convention collective sont maintenant complétés ainsi que l'affichage des 30 nouveaux PPT5. Suite à une erreur d'un employé concernant la localité visée, l'employeur a accepté d'accorder 1 PPT5 de plus qui porte le compte à 31 PPT5 au total, cependant pour l'ajout, l'employeur ne procédera pas au remplacement de la classe laissée vacante (fermé).

- **Outil talon paie**

Une nouvelle plateforme a été mise en place permettant l'accès à la paie. Plus conviviale et offrant une sécurité accrue grâce à 2 facteurs d'identification. Pour la première utilisation, l'employé devra créer son compte.

- La plateforme sera accessible de n'importe quel ordinateur.
- L'historique sera accessible jusqu'à 30 mois et pour en obtenir plus, l'employé pourra communiquer avec le service de la paie.

Le déploiement complet sera fait au plus tard le 29 janvier 2023 (fermé).

- **Avantages sociaux pour nouveaux retraités**

Sachant que plusieurs quitteront pour la retraite prochainement, nous avons demandé à l'employeur de rendre accessible via l'offre d'Omniflex, une couverture d'assurance pour les retraités. Les charges seraient aux frais de l'assuré, mais cette offre pourrait être avantageuse pour nos membres étant une offre collective à moindres coûts.

L'employeur nous confirme l'accessibilité pour les employés qui compte 50 ans d'âges et un an de service. Par contre l'offre ne pourra pas être disponible avant l'implantation d'Omniflex en mai prochain, elle ne sera disponible que pour les départs après l'implantation (fermé).

- **Choix de vacances suivant les départs (PDV)**

Suivant les départs (PDV) prévus le 31 mars prochain, les employés ayant fait leurs choix de vacances vont libérer leurs semaines au moment du départ de façon automatique en respect du pourcentage établi à la convention collective. Il semble très difficile pour l'employeur d'offrir les semaines libérées par ancienneté (fermé).

- **Salaire à l'embauche**

Nous avons été informés que l'employeur procédait à l'embauche d'employés à différentes échelles salariales selon leurs régions de travail. Quoiqu'il ne s'agisse pas d'une violation de la convention collective, l'employeur a toujours gardé un équilibre provincial et ajustait les salaires selon l'expérience de travail et/ou formation académique nonobstant sa région de travail.

Cela semble du passé, car l'employeur nous confirme embaucher à l'échelon 4 dans cinq (5) régions du Québec prétextant que le taux de chômage est plus bas et la compétition entre les employeurs plus féroce. De plus, on nous informe que les employés embauchés avant et qui n'ont pas encore atteint l'échelon 4 seront automatiquement augmentés, mais seulement pour les 5 régions identifiées par la compagnie.

Nous ne sommes pas en désaccord d'embaucher à des échelons supérieurs, cependant nous sommes en désaccord avec le déséquilibre que cela va causer entre les différentes régions. Cette façon de faire va simplement créer une iniquité entre employés dans la province. Comment justifier qu'un employé de Montréal vaut moins qu'un employé de Québec ou vice versa. Nous croyons que tous devraient y avoir droit afin d'assurer l'équité entre nous.

Cependant, au niveau provincial, un montant de 500\$ lors de la fin de la formation et un autre 500\$ à la fin de la période de probation seront remis aux nouveaux comme incitatif. Au moment d'écrire ces lignes, l'employeur nous informe qu'il va inclure les employés déjà embauchés cette année.

- **Sous-traitant identification (linge et camion) et embauche**

Nous avons été informés que des sous-traitants travaillent chez les clients avec des vêtements et véhicules identifiés à BST. Nous avons un niveau de satisfaction des clients de Bell de 96% qui se maintient depuis plusieurs années. Afin de maintenir ce pourcentage, nous voulons nous assurer que BST n'est pas associé à d'autres compagnies représentant Bell. Des vérifications seront faites (à suivre).

De plus, l'employeur nous confirme que Aecon continue d'embaucher afin d'honorer leur contrat avec Bell et ce jusqu'au 30 novembre 2023, cela n'aidera en rien l'embauche chez BST (à suivre).

- **Agent de logistique (manque d'informations et quart de 10 heures)**

Les agents de logistique semblent manquer d'information avec la mise en place de la nouvelle convention collective par l'employeur. Suite aux reclassements, nous avons avisé l'employeur que les employés concernés n'avaient rien reçu confirmant les changements contrairement aux techniciens, ce qui a été réglé suite à notre demande.

Concernant les quarts de 10 heures, l'employeur nous confirme qu'ils seront offerts aux agents de logistique également. Le tout devrait prendre place dans les prochains horaires (fermé).

- **Soutien technique -changement de tâche la journée même**

Des techniciens au soutien technique se sont vu retirer du soutien technique afin d'être envoyés la journée même sur la charge de travail. L'employeur nous mentionne qu'il ne s'agit pas d'une pratique normale et va remédier à la situation.

Il a été rapporté également que de la frustration ne cesse d'augmenter dans ce département avec les décisions prises par la direction en place. Nous les avons avisé d'agir rapidement avant que le problème grossisse (fermé).

- **Choix de congé non consécutif**

Nous avons demandé que les employés demandant des dimanches allégés et qui se retrouvent avec des journées OFF non-consécutives, puissent inscrire leurs choix par priorité des journées de congés.

L'employeur nous indique que le système en place permettrait de faire ce choix. L'employeur propose également d'envoyer une communication aux employés expliquant la séquence des choix possibles. De plus, pour 2023 une capsule sur Orario devrait voir le jour car l'employeur y travaille (à suivre).

- **Remplacement des classes pour les employés à plein temps sur les NEZ**

Nous avons fait la demande d'ajouter les employés affectés sur la compétence NEZ pour le remplacement des classes, comme les gestionnaires temporaires, etc.

L'employeur n'a pas l'intention d'en ajouter d'autre que celles prévues à la convention collective (fermé).

- **Feuilles de route (FDR) et compétence**

Nous avons fait la demande d'obtenir la liste des employés retenus par compétences dans leur localité lors de déplacement (DCT).

L'employeur est d'accord et va nous fournir l'information (fermé).

- **Mutation temporaire à l'intérieur de la province et informations aux sections locales**

Nous avons fait la demande d'obtenir une liste pour les sections locales des employés ayant postulé sur les mutations et ceux sélectionnés.

L'employeur nous confirme que l'information est déjà envoyée. Cependant, elle va remettre la liste de diffusion des sections locales à jours car certaines modifications s'imposent afin que tous les reçoivent (fermé).

- **Vérification des permis de conduire**

Comme dans le passé, l'employeur procédera aux vérifications de la validité des permis de conduire le 23 février 2023. Une communication vous sera envoyée par l'employeur à ce sujet prochainement.

Le prochain CRT se tiendra le **4 avril 2023**.

Solidairement,

Votre comité de relation de travail,

Francois Lemire, section locale 78

Karim Mazouz, section locale 98

Jocelyn Bouchard, section locale 176

Patrice Lépine, section locale 98

Charles Saumure, représentante nationale