

### **POINTS EN SUSPENS :**

- 1- Accès aux courriels
- 2- Dépêche du domicile DDD
- 3- Affectation journalière entre La Malbaie et Chicoutimi
- 4- Propreté des véhicules
- 5- Calcul du TGP/PGU/VACANCES
- 6- Déploiement Omniflex et CD de Bell
- 7- Lettre #5 - Congé Saisonnier
- 8- DCT (quart de 8h et 10h)
- 9- TGP et CD de Bell
- 10- Mise à jour de la politique d'accommodement
- 11- Gamification
- 12- Rappel au travail et la dépêche à domicile (DDD)
- 13- Embauche

### **NOUVEAUX POINTS**

- 14- Embauche
- 15- Secteur Télébec (FTTH)
- 16- Comité d'équité salariale
- 17- Accident de travail et mesure disciplinaire
- 18- PDV
- 19- Le propriétaire et la santé-mentale
- 20- Condition et DLT
- 21- Choix des localités et application de la DLT
- 22- Convention collectives (livret)

---

Lors du dernier CRT, l'employeur devait nous revenir sur différents sujets qui sont restés en suspens dont le déploiement d'Omniflex et le CD de Bell. Vous constaterez en lisant le présent communiqué que nous sommes toujours en entente des réponses de l'employeur à l'égard de plusieurs sujets. Suite au départ de Jean-Marc Ouimet (représentant de l'employeur), nous avons vite remarqué que l'ensemble des représentants de l'employeur avaient besoin de temps supplémentaire afin de se mettre à jour sur certains dossiers avant de prendre position.

Voyant que l'employeur avait besoin de temps, nous nous sommes assurés de protéger les délais de dépôt des griefs advenant une position contraire à la nôtre. En espérant obtenir des réponses positives à nos demandes lors de notre prochain CRT ou avant.

Nous vous informerons des développements et actions à prendre au besoin.

### **POINTS EN SUSPENS :**

#### **• Accès aux courriels**

Comment avoir accès à notre courriel BST lorsque 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 avisé d'un affichage pour les reclassements, l'attrition ou d'une mutation temporaire hors province? L'employeur continue de faire les vérifications pour trouver une solution. (À suivre)

#### **• Dépêche du domicile (DDD)**

Nous avons encore une fois relancé l'employeur au sujet de la politique concernant les véhicules électriques et les conditions d'obtention. Nous espérons avoir un suivi d'ici le CRT prévu en novembre prochain.

Nous avons aussi adressé le non-respect de l'ancienneté lors de la distribution de nouvelles DDD dans la localité de Montréal. La compagnie nous répond qu'elle respecte l'ancienneté, par contre les véhicules offerts sont des camions électriques et que plusieurs refusent ou ne peuvent en avoir dû aux règles d'installation des bornes de recharge.

L'employeur s'est engagé à corriger la situation localement s'il y a eu erreur dans l'offre de nouvelles DDD par ancienneté. Si vous êtes dans une telle situation, n'hésitez pas à communiquer avec vos délégués respectifs. (À suivre)

#### **• Affectation journalière entre La Malbaie et Chicoutimi**

Nous avons adressé une problématique concernant les affectations journalières (DCT) entre La Malbaie et Tadoussac. En fait les déplacements d'employés semblaient y être fait différemment. L'employeur nous mentionnait être en processus afin de revoir le "PUSH PIN".

On nous a expliqué que les "PUSH PIN" servent à déterminer l'endroit où se situe le travail afin d'y déplacer les bonnes personnes, en priorisant les employés de la localité d'abord avant de déplacer celles des localités adjacentes, et même à prévoir les déplacements en DCT.

Étant quand même complexe comme présentation, nous avons demandé qu'elle soit offerte à tous les délégués en chef de la province afin d'en avoir une compréhension uniforme. Ces rencontres devraient avoir lieux sous peu. (À suivre)

### • Propreté des véhicules

L'employeur nous avait mentionné lors du dernier CRT que les centres de travail disposaient de tout l'équipement et produits nécessaires afin de nettoyer les camions. À la suite de certaines vérifications dans les centres de travail, nous avons remarqué que les équipements nécessaires au nettoyage n'étaient pas disponibles partout. De plus, certains endroits ne permettront pas le nettoyage à l'intérieur (garage) avec l'hiver qui approche.

Nous resterons en attente de solutions de la part de l'employeur. Pour les équipements et produits de nettoyage, l'employeur va s'assurer qu'ils soient disponibles. (À suivre)

### • Calcul du TGP/PGU/VACANCES

Le texte qui suit en caractère gras est copié du CRT du 4 avril 2023.

**À la suite des changements du calculs TGP/PGU/VACANCES les fins de semaine qui a passé de 18% à 10% plusieurs questionnement de nos membres ont été soulevé sur la différence significative du nombre d'employés éligibles. Nous sommes à faire des vérifications sur l'interprétation ainsi que la façon de calculés le pourcentage. Des discussions ont lieu présentement et nous vous tiendrons informés prochainement. (À suivre)**

Après validation de notre côté, le tout semble être fait en respect de la convention collective. Il est important de rappeler que pour les fins du calcul du pourcentage de TGP/PGU/VACANCES, les employés qui auraient normalement travaillé, seront identifiés avec un tiret devant le code, exemples :

- OND      normalement au travail donc compte dans le pourcentage,
- OND      pas prévu au travail donc ne compte pas.

N'hésitez pas à communiquer avec vos délégués si vous observez des anomalie. (Fermé)

### • Déploiement de OMNIFLEX et CD de Bell

Le texte qui suit en caractère gras est copié du CRT du 21 juin 2023.

**Depuis la mise en place d'Omniflex (Avantages sociaux) ainsi que le CD de Bell (régime de retraite) nous avons été obligé d'intervenir de façon régulière avec l'employeur pour nous assurer le bon fonctionnement du transfert. Avec l'aide de la délégation, nous avons répondu à a la tâche qui n'a pas été de tout repos. Bien que plusieurs problématiques aient été résolu, il reste beaucoup de réponses à obtenir de l'employeur. Pour ce faire, l'employeur a prévue lors du CRT la présence des responsables du régime chez Bell.**

**Q1- Répartition 80/20 (PPT) et 65/35 (PA)**

**Nous avons demandé des exemples réels de la répartition des pourcentages payés par l'employeur et l'employer. Une présentation nous a été faites et explications données sur la répartition basé sur un salaire de 73 174\$**

<b>Assurance vie et accident</b>	<b>134\$ employeur</b>	<b>0\$ employé</b>
<b>Invalidité courte durée (ICD)</b>	<b>1903\$ employeur</b>	<b>0\$ employé</b>
<b>Invalidité longue durée (ILD)</b>	<b>3058\$ employeur</b>	<b>0\$ employé</b>
<b>Médical et dentaire</b>	<b>Varie selon les options</b>	<b>Varie selon les options</b>

**En attendant, la meilleure façon de connaître le coût réel de l'employeur est de valider sur le site Avantages. Encore une fois nous avons un autre obstacle, sur le site Avantage il manque la portion de l'invalidité court terme. Les responsables nous assurent travailler pour ajouter la portion de l'ICT afin de voir la totalité payer sur le site, malheureusement nous ne pourrions voir l'information d'ici novembre.**

**De notre côté nous allons continuer à analyser les chiffres fournis par l'employeur afin de nous assurer qu'ils s'agissent bien des ententes négociées lors de la dernière négociation. (À suivre)**

### **Q3- Début de la couverture d'assurance lors d'hospitalisation**

**Lors d'hospitalisation, Industrielle Alliance prenait en charge au jour 1 l'invalidité contrairement à Manuvie qui prend charge à partir du 8<sup>ième</sup> jours. Jamais lors de la négociation ce sujet a été traité et personne ne pouvait s'attendre à cette modification qui pourrait avoir des impacts majeurs pour la première semaine de couverture.**

**L'employeur a été saisi de la problématique et doivent nous revenir prochainement. (à suivre)**

### **Q4- Transfert de TGP au Fonds de Solidarité (FSTQ)**

**Voici une communication envoyée par la compagnie le 17 mai 2022 qui explique le changement de processus pour le transfert de TGP au FSTQ ou autres.**

**Bonjour à tous,**

**À la suite de la transition vers le programme Omniflex, le processus de transfert des heures TGP vers votre compte REER ou FSTQ a été modifié.**

**Dans le cadre du nouveau processus, vous devrez vous rendre sur le [site Avantages](#) après avoir rempli le formulaire de demande de paiement des heures de la banque de temps gardé (TGP) dans Orario Web.**

**Vous pourrez transférer des montants fixes ou un pourcentage (minimum de 25 \$) vers vos comptes REER, CELI ou FSTQ.**

Tel que mentionné au début du communiqué, l'employeur va nous revenir avec leur position. D'ici-là, nous avons protégé les délais de griefs. Ces délais débuteront à l'obtention des réponses de la Compagnie. (À suivre)

### • **Lettre #5 Congé Saisonnier**

L'employeur voulait savoir si nous avons la même interprétation que lui lorsqu'un employé revient d'un congé saisonnier 90/10 ou 80/20, c'est-à-dire qu'il ne prend pas en compte le code SAI aux fins du calcul du temps supplémentaire à la fin de la semaine, tout comme le traitement du PGU.

Notre réponse émise lors du CRT du 21 juin, après vérification de notre côté, est que nous ne partageons pas la même interprétation. Le code SAI devrait être appliqué comme le TGP.

L'employeur doit nous revenir sur leurs positions. (À suivre)

### • **DCT (quart de 8h et 10h)**

Le texte qui suit en caractère gras est copié du CRT du 21 juin 2023.

***Des employés semblent avoir été favorisé pour des DCT dans certaine localité du fait qu'ils étaient disponibles pour un quart de travail de 10h. Rappelons-nous que la règle a respecter pour la DCT doit-être d'être disponible pour un minimum de 4h de travail dans la localité d'accueil. La sélection doit se faire par ancienneté. Des exemples seront fournis à la demande de l'employeur afin de corriger la situation. (À suivre)***

Nous avons précisé à la compagnie qu'une seule règle doit être respectée pour les travailleurs et travailleuses sur la liste de DCT, soit le 4h de travail dans la localité d'accueil. En aucun temps, un employé sur un quart de 10h, devrait être privilégié sauf pour l'ancienneté avec la règle du 4h.

### • **TGP et CD de BELL**

Afin d'avoir droit au 3% ou plus, selon l'option choisie, l'employeur investit au CD de Bell au nom de l'employé. Nous savons qu'il est comptabilisé sur le revenu des heures régulières travaillées. Cependant, l'employeur ne semble pas tenir compte des heures prises en TGP, contrairement à ce qui était fait dans le passé.

Des discussions avaient déjà été entreprises afin de régler la situation, cependant avec la lenteur de la position de la compagnie, nous nous sommes assurés de protéger les délais de griefs advenant une réponse négative de leur part. (À suivre)

### • **Mise à jour de la politique d'accommodement**

Il s'agit d'un point amené au CRT du 21 juin. Par manque de temps ils n'ont pu nous faire la présentation. Lors du dernier CRT l'employeur a reporté, encore une fois, la présentation. (À suivre)

### • **Gamification**

Un projet pilote a lieu présentement, dans la localité de St-Jérôme. Le nom a été changé pour *Jeux Ludique*. Le but de l'employeur est de développer un intérêt dans l'utilisation de

différents outils de travail, en accumulant des points par le biais de défis. Nous souhaitons toujours obtenir vos commentaires et, au besoin, nous réouvrons le point au CRT. (Fermé)

#### • Rappel au travail et la dépêche à domicile

Le texte qui suit en caractère gras est copié du CRT du 21 juin 2023.

***L'employeur nous informe que pour les rappels aux travaux ils désirent utiliser les employés bénéficiant de la dépêche du domicile seulement. N'ayant pas de règle précise à ce sujet, nous avons proposé de mettre des véhicules disponibles dans les centres de travail disponible par un système de clefs lors de rappel. De cette façon, autant les employés bénéficiant de la DDD que les DDG pourrait se faire offrir le rappel au travail.***

***L'employeur n'est pas fermé à notre idée et va valider la possibilité de laisser des clefs disponibles dans les centres de travail. (À suivre)***

L'employeur nous confirme que pour la localité Montréal, il est maintenant possible d'obtenir les clefs. Il leur reste des vérifications à faire pour l'appliquer au reste de la province. (À suivre)

### **NOUVEAUX POINTS**

#### • Embauche

L'employeur nous informe avoir terminé le processus pour 2023 avec un total de 770 embauches. Il en restait 157 à faire, qui ne seront plus nécessaires avec les prévisions d'ici la fin de l'année. Avec cette décision, il prévoit être en mesure d'offrir assez d'heures aux employés PAP et PA.

Pour 2024, l'embauche devrait reprendre en janvier, avec un objectif de 730 nouveaux employés prévus, au plus tard, au mois de juillet 2024.

Malgré le fait que l'employeur souligne une amélioration considérable sur l'attrition, nous l'avons questionné sur les raisons des départs actuels. Selon l'employeur, à chaque année, environ 600 travailleurs et travailleuses de BST quittent l'entreprise, ce qui nous apparaît extrême. Du côté patronal, ce chiffre représente une amélioration comparativement aux dernières années. Nous sommes en droit de nous questionner sur les raisons de ce nombreux départs.

Nous avons identifié un irritant majeur, soit la différence de salaire attribué pour les nouvelles embauches selon la localité (ex 19,48\$ et 24,58\$), à compétence égale. Selon nous, il s'agit d'un motif qui expliquerait certains départs vers d'autres entreprises qui offrent de meilleures conditions d'embauche.

Pour ce qui est de Aecon, il resterait 80 techniciens. On nous confirme qu'ils n'embauchent plus. Rappelons-nous que les derniers employés Aecon devront avoir cessé d'exécuter notre travail d'ici la fin novembre, tel que prévu à l'entente tripartite. (Fermé)

### • Secteur Télébec (FTTH)

La compagnie va lancer son projet fibre dans certains secteurs de Télébec, tel que mentionné à la table de négociation, d'ici la fin octobre.

- Pour les secteurs adjacents (ex Bécancour), la priorité sera donnée à BST.
- Pour les secteurs non-adjacents (ex; Val d'Or), la priorité sera donnée à Télébec, et nous BST irons aider de 1, 3 ou 6 mois (DLT).
- Pour les DLT, des affichages provinciaux seront faits.

Des formations seront à prévoir pour travailler sur les produits de Télébec. Cette formation sera donnée par Bell aux employés de BST.

Télébec étant représenté par un autre syndicat, les vérifications seront faites afin d'assurer leur accord d'exécuter le travail comme il se fait dans d'autres secteurs. (À suivre)

### • Comité d'équité salariale

L'employeur nous a fait une présentation sur le comité d'équité salariale entre homme et femme qui sera mis en place, tel que la Loi le demande.

- L'objectif est d'avoir 50% de femme,
- 1 membre syndiqué Québec, Ontario,
- Rencontres virtuelles,
- Rencontrer les obligations légales.

Des discussions auront lieu entre les unités de BST afin de trouver une ou un candidat afin de représenter la partie syndicale sur le comité. Le nom de la personne sélectionnée vous sera communiqué. (Fermé)

### • Accident de travail et mesure disciplinaire

Il s'agit d'un point que nous avons ouvert sur le CRT. Normalement, lorsqu'il est question d'enquête d'accident de travail, cela relève des comités locaux CLSS et le COSS. Cependant, lorsque l'employeur ajoute des mesures disciplinaires après l'enquête d'accident, après avoir recueilli la déclaration du travailleur, cela relève directement des relations de travail.

Nous travaillons conjointement depuis toujours avec l'employeur lors des enquêtes d'accidents. Rappelons-nous que le but d'une enquête, est d'éviter de nouveaux accidents, en mettant en place les recommandations conjointes. Voyant que l'employeur se tourne vers la répression, cela va enlever le sérieux lors d'enquête, ce qui risque de compromettre les recommandations et notre rôle principal qui est la prévention. Nous les avons sérieusement mis en garde d'arrêter cette pratique. En espérant que l'employeur ait entendu notre appel. Advenant le cas contraire nous serons dans l'obligation de reconsidérer notre façon de travailler dans le futur. Soyez à l'affût des prochaines communications. (À suivre)

### • Prime de départ volontaire (PDV)

L'affichage s'est terminé le 11 septembre dernier. Au moment d'écrire ce communiqué, il y a eu 57 candidatures. Nous sommes en attente de savoir si l'employeur a l'intention de dépasser le chiffre des 50, tel qu'établi à la dernière négociation en laissant partir la totalité des candidats. (À suivre)

### • **Le propriétaire et la santé-mentale**

Rappelons-nous, lors du CRT du mois d'avril, la lecture que nous avons faite de la lettre envoyée par Daniel Cloutier (Directeur Québécois d'Unifor) concernant la campagne cause pour la cause <https://www.unifor.org/fr/nouvelles/toutes-les-nouvelles/lettre-bell-au-sujet-de-la-sante-mentale-des-travailleuses-et-travailleurs>.

Sachant qu'il y a eu mouvement de personnel du côté de l'employeur, nous avons refait l'exercice en procédant à la lecture du communiqué envoyé. Voyant un nombre grandissant de cas, nous sommes confrontés jour après jour à côtoyer nos consœurs et confrères de travail faisant face à des situations difficiles, Il est important de rappeler à notre propriétaire, l'urgence et l'importance d'agir.

Fait inquiétant, nous recevons des demandes indirectes d'aide de gestionnaires qui sont en situations difficiles, ou qui demandent notre aide car, de leur côté, il semble difficile d'intervenir ou d'exprimer les difficultés sur le terrain.

De notre côté, nous allons tenter d'élargir les discussions avec les autres unités de BCE afin de vérifier si le problème est isolé chez BST. D'ici-là, nous espérons que notre Président Jean-Luc Riverain reviendra sur sa décision et convoquera les délégués en chef des sections locales du Québec, avec l'ensemble des membres du CRT, afin que nous puissions connaître sa vision d'avenir de BST, et par surcroît, le positionnement du propriétaire sur la santé-mentale et l'urgence d'agir.

### • **Condition déplacement long terme (DLT)**

Nous avons demandé d'avoir les conditions lors de déplacement long terme (DLT) qui semblent différentes d'une affectation à l'autre. Voici quelques exemples :

- Location de véhicule pour les déplacements à l'extérieur des heures de travail;
- Le retour à la fin de l'affectation avec l'obligation de laisser les valises dans les camions avec l'obligation d'exécuter des tâches dans la localité d'accueil;
- Retour à mi-mandat;
- Cuisinette.

La compagnie va nous revenir sur l'ensemble des conditions. (À suivre)

### • **Choix des localité et application de la DCT**

Nous avons adressé à la compagnie le mécontentement sur la façon de procéder au choix de la localité afin d'être déplacé (DCT). Voici l'exemple donné; un technicien de Montréal déplacé à Hull en DCT et la même journée un technicien de Longueuil déplacé à Montréal



L'employeur nous mentionne que cela dépend de différents facteurs : la capacité, minimiser les déplacements et les compétences de chacun sur le travail à exécuter dans la localité d'accueil.

Les vérifications seront faites de leur coté afin de respecter le tout. D'ici-là, nous vous encourageons à parler avec vos délégués pour toutes anomalies constatées. (Fermé)

- **Convention collective**

**QUAND LES MEMBRES AURONT-ILS LEUR CONVENTION COLLECTIVE ?**

Au moment d'écrire ces lignes, nous apprenons que la convention collective vient tout juste d'arriver au bureau de BST. La distribution devrait commencer rapidement. (Fermé)

Le prochain CRT se tiendra le 21 novembre 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, représentant national