



BELL SOLUTIONS TECHNIQUES

RAPPORT DU COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Le 17 octobre 2025

POINTS EN SUSPENS ET MISE À JOUR :

1. Mise à jour sur l'offre de service - BST
2. Changement vers SAP P90 - BST
3. Entente projet - BST
4. Attribution des horaires autres que l'installation ou réparation traditionnelle - Syndicat
5. Rayon de 25 km autour de Montréal - Syndicat
6. Nouvelle localité – Maniwaki - BST
7. Secteur Télébec - Syndicat
8. Journée médicale et personnelle - Syndicat
9. Omniflex – CD Bell - Syndicat
10. Temps syndical art. 6.4 2e demande - Syndicat
11. Équité des heures PAP/PA - Syndicat
12. Dépêche du domicile - Syndicat
13. Modification au formulaire – Paiement heures bancaées - Syndicat
14. Prime d'assurance à payer lors de congé sans solde ou autres - Syndicat
15. Incitatif – Annexe D - Syndicat
16. CVR - Syndicat
17. Paiement DCT expertise comptable - Syndicat
18. Signature et outils de travail - Syndicat
19. Intelligence artificielle (politique) - Syndicat

NOUVEAUX POINTS :

1. Entente modification article 21 - Syndicat
2. Agents logistiques (remplacement en région) - Syndicat
3. Cellulaire (livraison à domicile) - Syndicat
4. Réparateur d'échelle - Syndicat
5. Technicien OMP - Syndicat
6. Bornes électriques - Syndicat
7. Mise à jour liste d'envoi - Syndicat
8. Défense de stationner et contravention - Syndicat
9. Cotisation syndicale

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

Consoeurs, confrères,

La présente résume les discussions de la rencontre des 10 et 18 septembre 2025.

Mise à jour

1. Mise à jour de l'offre de service

L'employeur a donné à la partie syndicale un aperçu de la charge de travail que BST a faite cet été et celle à venir, par le biais d'une présentation de tableaux et de graphiques sur la charge de travail.

La partie patronale explique qu'il y aura une cassure sous peu et qu'ils sont pessimistes (10 septembre) pour octobre et novembre. On parle à ce moment-là d'environ 2,5 jours en moyenne dans la province pour les permanents auxiliaires.

D'autres discussions sur l'entente projet s'en sont suivies. Aucune entente n'a été conclue sur le sujet.

La partie syndicale a demandé les premières prévisions du plan d'embauche 2026. L'employeur prévoit un plan d'embauche minime pour le moment.

L'employeur a informé la partie syndicale que, pour la journée d'Halloween, les quarts de travail ne dépasseront pas 17 h. Une communication sera envoyée à cet effet.

La compagnie indique qu'à partir du 29 novembre, tous les quarts de travail seront de 8 h à 17 h pour tous les employés. (À suivre)

2. Changements vers SAP 90 – dernière mise à jour

- La compagnie fait état du talon de paie sorti aujourd'hui (10 septembre). Il semble y avoir une nette amélioration. Le côté syndical rappelle qu'un problème est un problème de trop et que beaucoup de cas sont en suspens. Les cas rapportés au CRT sont amenés à l'employeur, qui nous réfère aux systèmes et aux ressources en place.
- La compagnie a informé le syndicat qu'une mise à niveau du système aura lieu le mardi 16 septembre à 6 h. Beaucoup de travail manuel reste encore à faire et la compagnie travaille là-dessus afin d'améliorer le processus.
- Il est important de continuer à informer vos sections locales respectives des problèmes que vous rencontrez sur le terrain. Chaque erreur de paie est une erreur de trop.

POINTS EN SUSPENS

Entente projet

Plusieurs discussions ont eu lieu sur la nouvelle direction que BST tente de prendre en lien avec le câblage structuré. Malheureusement, nous n'avons pas réussi à trouver un terrain d'entente sur le sujet. Une nouvelle rencontre a eu lieu le 17 septembre afin d'intensifier les négociations. En date du 17 octobre 2025, aucune lettre d'entente n'a été signée de part et d'autre. (À suivre)

Attribution des horaires autres que l'installation ou réparation traditionnelle - Syndicat

La partie syndicale était en attente de réponse sur le fonctionnement de l'attribution des horaires de travail pour les formateurs, les employés au soutien technique ainsi que d'autres départements extérieurs aux marchés traditionnels.

Nous avons fait part des problèmes encourus dans diverses sections locales une nouvelle fois. Après de nombreux argumentaires, la compagnie préfère parler de particularités ciblées.

La compagnie nous a indiqué qu'elle prendrait action et qu'elle ferait un suivi de la situation. (À suivre)

Rayon de 25 km autour de Montréal

Suivant la fusion des localités de Laval et St-Jérôme, l'employeur avait mentionné avoir réglé en partie la problématique. De plus, lors de l'envoi des listes d'ancienneté, qui a lieu 4 fois par année, la liste des employés faisant partie du 25 km devait être envoyée également. La possibilité de joindre les déplacements aux feuilles de route JJ-1 et JJ devait être regardée afin d'assurer le suivi des déplacements.

Le suivi de la compagnie a été donné le 18 septembre. La direction n'est pas fermée à l'idée de joindre les déplacements aux feuilles de route, mais indique que pour le moment, ce n'est pas une priorité. (À suivre)

Nouvelle localité Outaouais (Maniwaki)

Au courant du printemps 2025, l'employeur nous avait approchés afin de voir la possibilité de créer une nouvelle localité dans la section locale 80.

Lors de la rencontre du 10 septembre, la compagnie nous a informés que la nouvelle localité devrait être prête dans les systèmes au courant de l'automne.

Des rencontres auront lieu avec la section locale concernée avant la mise en place. (À suivre)

Secteur Télébec

Dans les précédents CRT, afin d'éviter des conflits entre nos consœurs et confrères syndiqués chez Télébec, nous avons demandé à l'employeur de s'assurer que nous étions autorisés à aller travailler dans ses secteurs. L'employeur nous avait confirmé que le travail était donné prioritairement aux employés de Télébec et que BST est autorisé par la suite

pour les marchés résidentiels et FTTB. Afin de nous en assurer, nous avons demandé d'avoir l'entente intervenue entre les parties concernées.

Lors de la rencontre du 18 septembre, la compagnie nous a expliqué que Télébec n'a pas d'exclusivité sur les produits de Bell sur ses territoires. Nous avons indiqué à l'employeur que si d'autres situations de la sorte survenaient, les cas seraient rapportés. (Clos)

Journée médicale et personnelle

Nous avons été informés que certaines régions et/ou directeurs mettent de la pression concernant les occurrences. Notre questionnement était de savoir pourquoi. Un employé qui demande congé en vertu des lois et/ou de la convention collective ne devrait pas ressentir de pression. Les lois ont été modifiées justement pour éviter ce genre de situation. Rappelons que les employés disposent de journées médicales qui s'accumulent tous les mois à concurrence de 10 jours par année, ainsi que 5 journées personnelles, dont 3 payées à 100 %.

Le 18 septembre, nous avons questionné le côté patronal sur les cas soumis préalablement. La compagnie nous a informés que les cas semblaient isolés. Le syndicat confirme avoir encore quelques cas à traiter. Tous conviennent de traiter et de régler les cas localement. (Clos)

Omniflex / CD Bell

Plusieurs problèmes ont été soulevés tout au long de la convention collective actuelle concernant le programme Omniflex et le CD de Bell.

Nous sommes toujours en attente d'une proposition venant de Robert Marchessault de Bell Canada afin de régler la problématique des refus d'invalidités de longue durée.

18 septembre 2025 :

Nous revenons sur une panoplie de problèmes toujours en cours avec Manuvie. Nous demandons pourquoi l'ILT influe à la hausse le nouveau tarif des assurances, ce qui contrevient à la convention collective actuelle. Le côté patronal n'a pas été précis sur le sujet et nous indique vouloir inviter Robert Marchessault lors de la rencontre du 21 octobre 2025. (À suivre)

Temps syndical - art. 6.4 2e demande

Depuis un moment, il n'y a pas de problème répertorié sur ce sujet.

Nous sommes toujours dans l'attente de l'entente sur le temps syndical et les deuxièmes demandes. (À suivre)

Équité des heures PAP / PA

Dans la dernière année, il a été constaté certaines anomalies sur la distribution des heures offertes aux permanents auxiliaires protégés (PAP) ainsi qu'aux permanents auxiliaires (PA). Suivant les vérifications qui ont été faites dans le secteur de Trois-Rivières, il a été constaté des différences de plus de 120 heures que l'employeur semble incapable de justifier jusqu'à présent. Des analyses devaient être faites par la gestion des effectifs (GDE).

Lors de la rencontre du 18 septembre, le syndicat a demandé les méthodes de calcul de la compagnie.

Les deux parties conviennent qu'une rencontre informative devrait être tenue afin d'éclaircir les interrogations de ceux qui en ont. (À suivre)

Dépêche du domicile (DDD)

Le côté syndical a ce point d'ouvert afin d'avoir un aperçu complet de la situation de la DDD au Québec.

En date du 18 septembre, nous avons demandé une mise à jour sur la DDD.

La compagnie dit vouloir fournir un rapport complet le 21 octobre.

Nous avons adressé à la partie patronale la rumeur qui voudrait que 300 camions soient remisés au courant des prochaines semaines.

La compagnie nous a confirmé qu'il y aurait des retraits de camions dans certaines localités, mais n'a pas de chiffres ni d'endroits précis à nous donner. Elle confirme que la situation peut évoluer.

Modification au formulaire – Paiement heures banquées

Par le passé, des difficultés avaient été soulevées avec le formulaire de paiement d'heures banquées.

Le 18 septembre, la compagnie nous a informés que la situation a été réglée et qu'une communication a été envoyée à cet effet. (Clos)

Prime d'assurance à payer lors de congé sans solde ou autres

Nous sommes toujours en attente de réponse de l'employeur sur les cas référés via le CRT.

La compagnie nous a indiqué vouloir revenir avec des réponses claires et complètes lors du CRT du 21 octobre prochain.

Incitatifs Annexe D

La parole est à l'employeur depuis le CRT du 12 février.

Encore une fois, en date du 18 septembre, l'employeur veut nous revenir avec des réponses le 21 octobre 2025.

CVR

Lors de la rencontre du 10 septembre, le syndicat s'est vu présenter un nouveau modèle de performance que BST devrait introduire au courant de l'année 2026. Selon la compagnie, les nouveaux outils permettront de mieux comprendre la performance ainsi que les techniciens, afin d'avoir une meilleure vision globale de ce qui se passe sur le terrain. Du même coup, on nous annonce qu'Horizon est en fin de vie.

Bien évidemment, nous avons des doutes, des appréhensions et beaucoup de questions sur le sujet. Plusieurs idées sont lancées afin de refléter ce qui se passe sur le terrain.

La compagnie semble confiante que le tout est pour le mieux. (À suivre)

Paiement DCT expertise comptable

Concernant l'entente intervenue lors de la dernière négociation d'aller chercher une opinion comptable sur la prétention patronale que le paiement de la 3e allocation journalière (DCT) ne peut être payé qu'après avoir complété 12 heures.

La firme KPMG a terminé l'opinion. Il ne restait qu'à évaluer le tout afin d'arriver à une position finale.

Malheureusement, les parties n'ont pas réussi à s'entendre, autre que sur le fait que le tout devra être revu à la prochaine négociation de convention collective. (Clos)

Signature et outils de travail

Nous rappelons la problématique initiale à l'employeur et discutons de la problématique qui est encore d'actualité. Pour la compagnie, les employés ont le devoir de suivre et signer le code d'éthique. Nous rappelons à l'employeur qu'il est impossible de faire la lecture intégrale en 45 minutes. Nous proposons des alternatives à la compagnie pour régler le problème.

La compagnie va regarder ce qu'elle peut faire et nous revenir. (À suivre)

Intelligence artificielle (politique)

Nous avons demandé de nouvelles indications sur les politiques de l'intelligence artificielle de BST.

Des discussions ont eu lieu et des questions sont laissées sans réponse. (À suivre)

NOUVEAUX POINTS

Entente modification article 21

L'entente sur la modification de l'article 21 a été signée au courant du mois d'août 2025. (Clos)

Agents logistiques (remplacement en région)

La compagnie avait approché le syndicat pour fabriquer une lettre d'entente concernant le remplacement d'agents logistiques par des techniciens en région.

Le 18 septembre, le comité nous a informés qu'il doit faire ses devoirs à savoir si le tout est encore nécessaire. (À suivre)

Cellulaire (livraison à domicile)

Nous avons appris dans les derniers mois que des cellulaires étaient livrés à domicile quand un employé devait changer son cellulaire. Nous avons fait savoir à l'employeur notre mécontentement face au fait que les employés n'ont pas changé de cellulaire en dehors des heures de travail.

La compagnie indique qu'elle devra faire ses devoirs avant de répondre. (À suivre)

Réparateur d'échelle

Un employé de la région de Montréal a des problèmes avec son permis de travail. Nous avons informé la compagnie qu'une solution pour lui pourrait être d'être envoyé dans une autre localité.

La compagnie nous a expliqué être au courant et admet être impuissante pour le moment face à la situation. (À suivre)

Techniciens OMP

Nous avons fait part à la compagnie du flou qu'il existe pour les techniciens en OMP. Divers problèmes de perception ont été évoqués. Nous avons demandé plus de clarté quant à cette compétence.

Bornes électriques

Plusieurs problématiques ont été dirigées vers le syndicat et la compagnie depuis l'implantation des bornes électriques aux domiciles des employés, au niveau des paiements pour les recharges.

La compagnie explique maintenant donner 60 \$ d'allocations chaque mois, ce qui, selon elle, est amplement suffisant.

Nous avons amené des exemples que nous soupçonnons de dépassements de coûts, et ceux-ci seront analysés. (À suivre)

Mise à jour liste d'envoi

Nous avons fait remarquer à la compagnie que leur liste d'envoi des documents à fournir au syndicat était loin d'être exacte, ce qui est loin d'être optimal pour tout le monde.

La compagnie a convenu qu'elle devra revoir le tout. (À suivre)

Agents logistiques

- 1 - Nous avons demandé que tous les agents logistiques puissent avoir accès à Orario Web afin de faire leurs demandes de TGP et PGU. (À suivre)
- 2 - Une problématique de caméra au centre d'Anjou ne semble pas faire l'unanimité. Le cas a été débattu lors de la rencontre du 10 septembre et le tout sera géré localement. (Clos)

Défense de stationner et contravention

Nous avons expliqué à l'employeur que la problématique de contraventions est grandissante. De plus en plus de techniciens ont de la difficulté à se stationner sans recevoir une contravention, particulièrement dans le GMA. Nous avons demandé au côté patronal d'être plus indulgent envers les employés.

La compagnie demande que chaque cas soit référé au gestionnaire afin d'être traité individuellement.

Le tout sera géré localement. (Clos)

Cotisations syndicales

Nous avons adressé la problématique des cotisations syndicales à l'employeur, qui date du changement de système de paie.

L'employeur a déjà des démarches effectuées dans ce dossier et le tout devrait rapidement rentrer dans l'ordre. (À suivre)

Le prochain CRT se tiendra le 21 octobre 2025

Solidairement,

Votre comité de relation de travail,

Alain Robitaille, section locale 79

Maxime Laflamme, section locale 93

Karim Mazouz, section locale 1021

Patrice Lépine, section locale 1024

Charles Saumure, représentant national - Unifor

CS/cv_SEPB343