



SCFP 4848 et SMU NB
Le mercredi 28 mai 2014
De 10 h à 15 h

Membres présents

SCFP	Guy Ward	Mike Harris
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Chris Kennedy	Greg McConaghy
	Brian Harris	Denis Cogswell
	Bernard Soucy	Judy Astle
SMU NB	Beth Simkins-Burrows	Michelle Breen
	Paul Ward	J.-P. Savoie
	Paul Boudreau	Robin O'Hara
	Caroline Wicherek	Craig Pierre
	Jacques Charest	

Membres absents

SCFP		
SMU NB	Robin O'Hara	
	Michel Gravel	
Invités		
Secrétaire de séance	Caroline Wicherek	

1. Ouverture de la réunion

- a. Beth Simkins-Burrows déclare la séance ouverte à 10 h 8.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion de mars

- Le procès-verbal est approuvé par Trent Piercy du SCFP et Beth Simkins-Burrows de SMU NB.

3. Approbation de l'ordre du jour

a. Suivis de la réunion de mars

i. **Suppléants à temps partiel et en général – SMU NB**

SMU NB ne voit pas la nécessité d'avoir des suppléants à temps partiel sur le terrain pour l'instant. Le SCFP n'est pas intéressé à en ajouter pour l'instant.



Le SCFP entend dire que certaines stations affichent les quarts disponibles puis attribuent ceux qui restent aux suppléants. Ces derniers devraient d'abord obtenir les quarts disponibles. SMU NB confirme qu'il en est ainsi. Le SCFP indique que les congés annuels et les jours fériés devraient aussi être inclus. SMU NB indique qu'aucun problème ne lui a été signalé en ce qui concerne les suppléants à plein temps. Tout semble bien aller avec les suppléants temporaires. SMU NB aimerait cependant prolonger de six mois le poste de suppléant de Saint John avant de le rendre permanent, afin d'en évaluer le fonctionnement pendant la basse saison.

Suivi : L'entente écrite avec les suppléants à plein temps sera consolidée.

ii. Étude du temps de chute – SMU NB

Le service informatique met les touches finales au lancement de certaines pièces d'équipement. Une fois terminé, l'essai du groupe de travail débutera à Saint John pendant 60 jours. Une fois l'essai terminé, le lancement aura lieu à l'échelle provinciale. Le but de l'étude est de mesurer les temps de chute et partager les résultats.

Suivi : L'étude du temps de chute sera abordée à la prochaine réunion.

iii. SMU NB et le SCFP discuteront du partage des coûts des prestations d'invalidité et organiseront une réunion avec le ministère de la Santé pour discuter des services de santé mentale pour le personnel – SCFP

Le SCFP demande s'il existe d'autres options que la négociation. SMU NB peut promouvoir d'autres agences et/ou couvertures, mais il faut en discuter lors de la négociation collective.

Le service de Mieux-être de SMU NB cherche à remanier le Programme de gestion du stress à la suite d'un incident critique (GSIC), de sorte à ce qu'un programme de premiers soins en santé mentale soit offert à la direction et qu'une formation soit possiblement offerte aux membres de la famille des employés. Le service de Mieux-être informera également les employés des services de santé mentale qui sont à leur disposition. SMU NB lance le remboursement envers l'adhésion à un centre de mise en forme d'ANB, dont la valeur est de 250 \$ par employé.

Des rencontres entre le SCFP et le premier ministre ont eu lieu afin d'améliorer les services de santé mentale offerts aux employés.

iv. Mise à jour relativement au comité sur l'uniforme – SMU NB

SMU NB envisage la possibilité d'implanter un système de points et vient d'apprendre que le fournisseur actuel pourrait accommoder un tel système.



SMU NB indique qu'une recherche plus approfondie est cependant nécessaire et demande au SFCP de proroger son grief. Le SFCP aimerait que le pantalon coupe-vent fasse partie de l'uniforme fourni actuellement. Il s'agit d'une question distincte de l'introduction d'un système de points. SMU NB est d'accord qu'il s'agit de deux questions distinctes. Le SFCP est ouvert à examiner un système de points, pourvu que l'entente actuelle de fournir 7 chemises et 5 paires de pantalon se poursuive. Le syndicat ne participera pas au processus, mais il discutera du grief relatif au pantalon coupe-vent.

SMU NB n'est pas prête à ajouter le pantalon coupe-vent à l'uniforme attribué actuellement; le SFCP renverra le grief à l'arbitrage.

Le SFCP indique qu'un pantalon imperméable pourrait être ajouté à la trousse de sauvetage aux endroits éloignés.

Le SFCP ne se prononcera pas sur la nouvelle chemise d'uniforme, vu que ce changement résulte de la tournée provinciale d'ANB; la question sera laissée à l'employeur.

Suivi : L'ajout du pantalon imperméable à la trousse de sauvetage aux endroits éloignés fera l'objet d'une discussion.

v. Mise à jour concernant les problèmes avec le droit de refus – SFCP

Suivi : Judy en discutera à la prochaine réunion, après la réunion de juin du comité conjoint de santé et de sécurité (CCSS).

vi. Combinaison de deux unités – SMU NB

Le service des Opérations a envoyé un rappel sur la procédure au personnel de direction.

vii. Processus de demande de congé à court préavis – SMU NB

L'ébauche de la note de service a été créée.

Suivi : Une fois la note de service mise au point, SMU NB la transmettra au SFCP.

viii. Explication du CGCM de la raison pour laquelle des employés doivent demeurer en poste une fois leur quart terminé – SMU NB / Relation entre le CGCM et le personnel sur le terrain

Le SFCP suggère la création d'un groupe de travail formé de membres du CGCM et du personnel sur le terrain pour discuter des problèmes. Il existe du conflit considérable entre ces deux parties. Le personnel sur le terrain trouve que le travail n'est pas attribué équitablement. Le mode d'attribution des transferts pose problème.

SMU NB suggère de soumettre cette question à l'attention du Comité d'Engagement des employés. Il pourrait toutefois être bénéfique de créer un



comité restreint formé de six membres. Les travailleurs paramédicaux siégeant au comité pourraient visiter le CGCM tandis que les répartiteurs monteraient à bord des ambulances. Le comité devrait avoir un mandat qu'il partagerait avec les autres employés. Le SCFP pense que ce comité pourrait servir de mini comité syndical-patronal afin de discuter des questions entre le CGCM et le personnel sur le terrain. Cela pourrait constituer une option à l'avenir.

Suivi : Le SCFP et SMU NB discuteront de la composition du comité et en élaboreront le mandat d'ici le 30 juin 2014.

b. Sujets abordés par le SCFP

i. Question d'exigence linguistique dans l'affichage de poste

Des préoccupations ont été soulevées relativement au ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) ainsi que son système de pointage (p. ex., à savoir s'il est sûr, si c'est en effet le bon employé qui est évalué, s'il y a un manque de cohérence ou de normalisation et pourquoi certaines évaluations ne durent que 5 minutes alors que d'autres durent 30 minutes).

Le SSCP suggère que les employés se rendent au bureau de leur responsable des opérations pour être évalués, afin de s'assurer qu'il s'agit en effet de la bonne personne. SMU NB est ouverte à cette option, mais indique qu'il s'agira d'un inconvénient pour l'employé. L'EPFT indique que ce problème appartient à l'employeur et qu'il revient à ce dernier de s'en occuper. Le SCFP organisera une réunion avec l'EPFT. Le SCFP et SMU NB sont tous les deux d'accord qu'un employé commet un acte de fraude s'il demande à quelqu'un d'autre de subir une évaluation linguistique en son nom. Selon le SCFP, il revient à l'employeur de vérifier l'identité de l'employé soumis à une évaluation linguistique.

À compter de maintenant, les membres seront avisés de soumettre des griefs relativement aux exigences linguistiques s'ils jugent que le processus est injuste. Si un grief est présenté relativement à l'évaluation linguistique, le SCFP suggère que les deux employés se rendent au bureau pour faire l'objet d'une évaluation.

Le SCFP indique que les nouveaux employés de Vitalité sont évalués par le service des RH. Pourquoi n'est-ce pas ainsi à ANB? SMU NB recommande d'aborder la question auprès de la commissaire aux langues officielles.



SMU NB a posé la question, mais l'EPFT ne livre aucune évaluation portant spécifiquement sur ce genre de travail. Les employés peuvent parler d'autre chose s'ils ne sont pas à l'aise avec le sujet. Il se peut que certaines évaluations ne prennent que 5 minutes si l'employé communique bien dans la langue dans laquelle il est évalué. L'EPFT est très sévère dans son évaluation qui comprend le bon emploi des articles « le » et « la ». N'importe quel organisme gouvernemental désirant obtenir un pointage officiel significatif a recours à l'EPFT. SMU NB est ouverte à utiliser d'autres évaluateurs, mais seul l'EPFT peut délivrer un certificat provincial.

Suivi : Les RH enverront une copie des affiches de poste au SCFP.

ii. Procédure applicable aux griefs concernant les affiches de poste

Le SCFP doit-il s'adresser aux Opérations ou directement aux Ressources humaines (RH), qui est en charge du processus de recrutement? SMU NB indique que les Opérations consultent toujours le service des RH. Ce dernier n'est pas en mesure de traiter les griefs aux premier et dernier paliers. Le paragraphe 17.02 exige la présence des membres du personnel les plus aptes à résoudre le différend. Le SCFP recommande la présence (par téléphone ou téléconférence) du conseiller ou de la conseillère en RH, ainsi que du responsable des opérations, pour le pré-grief. Si le grief ne porte pas sur les Opérations, la même procédure s'applique, sauf qu'un expert en la matière y assisterait également (p. ex., conseiller en RH ou coordonnateur aux langues officielles).

Pour les griefs au premier palier touchant plusieurs endroits ou régions administratives, c'est le responsable des opérations de la région de la partie faisant l'objet du grief qui doit y répondre.

i. TeleStaff – Ajout de rappel pour les congés fériés prévus, problèmes de surtemps offert aux employés qui travaillent plutôt qu'aux employés à temps partiel

Le rappel des employés en congé férié prévu n'a pas lieu si le quart n'est pas pourvu. Cette option n'est pas disponible dans TeleStaff. Une autre liste de rappel doit être créée pour les employés en congé férié prévu.

Les employés doivent faire un appel interurbain pour joindre le responsable des opérations en disponibilité.



Il existe toujours des pépins dans le système, dont l'offre de surtemps aux employés la soirée avant leur quart de travail prévu.

Le SCFP connaît un employé à temps partiel dans la région Ouest qui n'obtient aucun quart offert. SMU NB examine la question.

Il ne devrait pas y avoir de limite de 24 heures pour l'entrée du surtemps et des demandes de remboursement des repas. La convention collective n'indique aucun délai pour les demandes de paiement de surtemps par suite de prolongation de quart ou de remboursement des repas; ces demandes doivent uniquement être entrées avant le traitement de la paie. Le SCFP aimerait également que le délai pour l'entrée des demandes soit éliminé de TeleStaff. Le SCFP indique que si les employés n'entrent pas ces demandes à temps, c'est leur problème et ils doivent comprendre que le paiement pourrait devoir attendre à la prochaine paie.

SMU NB indique que le problème, c'est que la demande doit être vérifiée par le responsable des opérations, ce qui peut prendre du temps, et que le service de la paie a besoin de l'information avant une certaine date. Le SCFP souligne que le personnel de soutien administratif de la région réaliserait certaines tâches relatives à la dotation et à la paie, ce qui devrait régler le problème de surcharge de travail des responsables des opérations que SMU NB utilise comme argument.

Le SCFP aimerait voir l'horaire des quatre prochaines semaines à l'avance dans TeleStaff.

Suivi : Beth assurera un suivi auprès de Mike et Karen pour créer une autre liste de rappel dans TeleStaff.

Michelle examinera la possibilité d'obtenir un numéro sans frais pour le responsable des opérations ou le coordonnateur en disponibilité dans la région.

Michelle examinera la possibilité de consulter les horaires dans TeleStaff.

SMU NB se penchera sur la limite de 24 heures et assurera un suivi auprès du SCFP.

ii. Changements relatifs aux troussees et à l'équipement d'évaluation pédiatrique

La région Sud insiste pour l'obtention de plus d'équipement d'évaluation pour les patients pédiatriques. Shelly Brown a créé un document à cet égard, qui comprend l'analyse des coûts. Ce document a été remis à la haute direction et au Comité médical consultatif des services médicaux d'urgence de la province (CMCSMUP). SMU NB doit obtenir l'approbation du directeur médical provincial et du ministère de la Santé en ce qui concerne tout changement ou nouvel équipement, et c'est pour cette raison que la question traîne. SMU NB a examiné la question mais rien n'avance.



Un employé qui trouve que la trousse bleue est trop lourde a présenté une plainte auprès du CCSS, mais ce dernier n'y a pas encore répondu. Le SCFP indique qu'il faut examiner la question de façon plus approfondie, car d'autres articles sont ajoutés dans la trousse et le poids augmente.

Suivi : Michelle discutera de la question avec Edgar Goulette et Eric Beairsto. Beth assurera un suivi de la plainte auprès de Marcus.

iii. Plan d'urgence en prévision de catastrophes

Suivi : Michelle assurera un suivi auprès de Troy.

iv. Location de bureaux (Moncton et Fredericton) pour éliminer les postes routiers

Lors de réunions antérieures avec la haute direction, le SCFP a demandé d'éliminer ces deux postes routiers. SMU NB examine l'emplacement du bureau régional de l'Est et, comme cela touchera le poste routier de Moncton, elle ne veut rien changer pour l'instant. Le SCFP aimerait voir un financement garanti pour l'élimination de ces deux postes, vu que le coût de la marche au ralenti et du remplacement d'huile devrait représenter une économie suffisante pour justifier la location de bureaux. Le SCFP craint qu'une fois la nouvelle station de Moncton construite, le poste routier ne soit pas éliminé et les employés y soient affectés pendant les quarts de nuit. Le problème, c'est l'affectation des équipes à un poste prioritaire pendant la nuit dans ces deux villes.

Le SCFP aimerait que des mesures soient prises pour améliorer les conditions de travail à Moncton et à Fredericton, vu que l'élimination des postes routiers a eu lieu dans d'autres régions de la province.

Suivi : Beth discutera avec Michelle et Paul pour déterminer quelles mesures peuvent être prises à ces deux endroits.

Sujets abordés par SMU NB

i. Comité d'engagement des employés

Une communication sur le Comité d'engagement des employés a été envoyée au personnel d'ANB et de SMU NB la semaine dernière. La date limite est le 5 juin et les demandes sont directement envoyées à Paul Ward. Environ 20 candidatures ont été reçues jusqu'à présent. Un membre du SCFP y siègera. Le SCFP n'a obtenu aucune rétroaction des employés.

Les quelques premières réunions seront animées par une agence externe.

ii. Changements au PER



Des changements au PER auront lieu en septembre. Il existe un problème à Keswick. Les employés ont été avisés que le nouveau PER entrerait en vigueur le 2 juin, mais personne ne leur a dit que le déménagement ne peut pas avoir lieu avant septembre. SMU NB assurera un suivi auprès des employés de la station pour déterminer quels problèmes cela pourrait leur causer. SMU NB assurera un suivi auprès du syndicat d'ici quelques jours.

Après consultation et pour limiter les perturbations (p. ex., les demandes de vacances), la date d'entrée en vigueur a été fixée au 11 septembre 2014. Les changements toucheront les heures de début ainsi que l'apparence du PER. Cette date marque le début d'un bloc de quatre semaines ainsi que de la période de paie. Six postes routiers seront éliminés, soit ceux de Brantville, de Blissville, des chemins Rankin et Range, de Millville et de New Denmark. Une note sera envoyée à l'échelle provinciale la semaine prochaine pour informer le personnel de tous les détails. Ces changements toucheront 14 stations et 28 unités. Le SCFP avait demandé des renseignements sur les stations touchées par les nouvelles heures de quart, ainsi que sur le nouveau PER qui entrera en vigueur en septembre. J.-P. devait transmettre cette information au SCFP.

iii. Politique sur les échanges de quarts

Des changements sont apportés pour faciliter la paie et l'établissement des horaires. Il avait été convenu que les échanges de quart pourraient avoir lieu sur deux périodes de paie consécutives. Cependant, dépendamment du moment où ils échangent des quarts à l'intérieur du bloc de quatre semaines, les employés à temps partiel pourraient perdre de l'ancienneté et des heures ouvrant droit à pension, ou TeleStaff pourrait rappeler un travailleur paramédical à temps partiel qui a déjà atteint son maximum de 150 heures. SMU NB aimerait que les échanges se limitent à l'intérieur d'un bloc de quatre semaines à compter du 11 septembre 2014.

iv. Fermetures de ponts (Miramichi et Tobique)

Le pont de Tobique sera fermé à compter du mois de juin. Une unité additionnelle sera probablement mise en service du côté de la Première nation Tobique de la réserve. Robin O'Hara examine la question.

Le pont de Miramichi est réduit à une seule voie ou fermé complètement, mais SMU NB est avisée de toute fermeture complète.

La moitié des voies du pont Westmorland de Fredericton seront également fermées.



Suivi : J.-P. assurera un suivi auprès de Robin en ce qui concerne la fermeture du pont de Tobique. J.-P. assurera un suivi en ce qui concerne la fermeture du pont Westmorland.

v. Fermeture du service de tomodensitométrie

Le service de tomodensitométrie sera fermé jusqu'au mois d'août. Seule la tomodensitométrie d'urgence aura lieu à Bathurst. Toute tomodensitométrie non urgente sera suspendue. L'ajout d'unités dans la région n'est pas nécessaire, car tout semble sous contrôle. SMU NB continuera de surveiller la situation.

vi. CTPPC suppléant à plein temps

SMU NB aimerait ajouter un suppléant à plein temps au CGCM, à titre d'essai pendant trois mois. Le suppléant aurait la formation de RUM ainsi que de CTCPPC, donc il pourrait travailler aux deux endroits et compterait deux classifications. L'employé serait rémunéré au taux du CTPPC. Nous avons de la difficulté à recruter des travailleurs paramédicaux pour s'occuper du bureau de CTPPC, donc nous ne voulons pas payer l'employé au plus bas taux de RUM. Le SCFP se dit préoccupé des conflits qui pourraient résulter du fait qu'un CTPPC travaille à titre de RUM.

Suivi : Le SCFP en discutera et communiquera la réponse à SMU NB.

vii. Affiches de poste – Employés bilingues acceptant des postes dont le bilinguisme constitue un atout et problèmes de vacances/langue

Des employés bilingues acceptent des postes dont le bilinguisme constitue un atout. L'employeur ne peut rien faire, car l'employé a le droit d'y postuler; cependant, SMU NB veut que le SCFP soit conscient du problème. La seule chose que SMU NB peut faire, c'est de donner un préavis à l'employé bilingue avant de le réaffecter au poste bilingue. Cela peut devenir un jeu sans fin. Le calendrier principal de dotation et les affiches de poste diffèrent en ce qui concerne la langue. SMU NB recommande au SCFP de parler à un employé à qui s'est arrivé récemment.

Le SCFP désapprouve de toutes les recommandations de la commissaire aux langues officielles en ce qui concerne la discipline relativement à l'offre active. Le public doit comprendre qu'il y aura toujours des équipes unilingues et que ces dernières feront tout en leur possible (p. ex., recours au service d'interprétation téléphonique ou à des témoins) pour fournir du service dans la langue de choix. SMU NB indique que l'employé fera l'objet de mesures de



remédiation au besoin s'il ne fait pas l'offre active de « hello/bonjour »; il ne fera cependant pas l'objet de mesures disciplinaires. La plupart des plaintes en matière de langue résultent du fait que l'offre active n'a pas été faite, et non d'un problème clinique ou du service reçu.

Le SCFP ne pense pas que les employés méritent une réprimande parce qu'ils ne disent pas « hello/bonjour », car cela ne change rien à la situation. Si une équipe est incapable de communiquer dans la langue de choix, elle doit se fier aux possibilités de traduction même si l'offre active a été faite. SMU NB aimerait que le SCFP l'aide à encourager le personnel à faire l'offre active. Le SCFP recommande de créer une formation, et ajoute que SMU NB gère mal les questions linguistiques. SMU NB réplique qu'elle fait de son mieux pour gérer la situation. Le SCFP et SMU NB doivent travailler ensemble. Le SCFP abordera la question auprès d'autres organismes (politiciens, Bureau des ressources humaines, ministère de la Santé, EPFT et commissaire aux langues officielles) pour exprimer les frustrations envers ce problème et le mécontentement en ce qui concerne les rapports sur les langues officielles.

viii. Lieu des réunions syndicales-patronales

SMU NB pense qu'il serait bien d'alterner les réunions entre Fredericton et Moncton. Le SCFP indique qu'il est ouvert à cette suggestion.

Nouveaux points

1. Procédure relative au questionnaire d'analyse d'emploi

Il n'existe aucune classification de RUM-C. Le questionnaire d'analyse d'emploi a été soumis en 2009, mais aucune classification distincte n'a été créée. Le questionnaire fut renvoyé, mais il ne s'est jamais rendu à Fredericton. SMU NB aimerait le renvoyer une troisième fois. Aucun employé de SMU NB ne siège au comité d'évaluation des emplois. Aucune classification ne peut retirer son questionnaire d'analyse d'emploi. Le SCFP demande que toutes les classifications soumettent à nouveau un questionnaire d'analyse d'emploi à la section locale.

Suivi : Beth remettra tous les anciens questionnaires d'analyse d'emploi à Trent et Guy. Le SCFP remettra les questionnaires remplis à SMU NB.

2. Prochaine réunion

Le 10 septembre 2014, à 10 h, au bureau du SCFP de Fredericton.



Respectueusement soumis et approuvé par :

Trent Piercy, SFCP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows, SMU NB