

SMU NB et SCFP 4848
Jeudi 26 novembre 2015
10 h à 15 h

Membres présents		
SCFP	Judy Astle	Denny Cogswell
	Yannick Mongeau	Bryan Harris
	Trent Piercy	Ralph McBride
	Greg McConaghy	Chris Kennedy
	Pat Hepditch	Bill Cameron
SMU NB	Beth Simkins-Burrows	Craig Pierre
	Robin O'Hara	Gwynn Boye
	Michel Gravel	
	Jacques Charest	
Absents		
SCFP		
SMU NB	Paul Boudreau	
	Jean-Pierre Savoie	
Invité		
Secrétaire de séance	Caroline Lumsden	

1. Séance ouverte à 10 h 6
2. Présentation des nouveaux membres
3. Approbation du procès-verbal de la réunion de septembre
4. Approbation de l'ordre du jour

A. Suivis de la réunion de septembre

i. Entente relative aux suppléants (SMU NB)

Version à jour transmise au SCFP le 11 novembre 2015.

Suivi : Le SCFP entend la lire et la commenter.

ii. Cours de gestion des conflits graves – SCFP

Le SCFP souhaite offrir cette formation à deux membres de Kingston. Puisqu'elle concerne peu d'employés, la question sera retirée et ne fera l'objet d'aucun suivi.

iii. Réalignement des stations – SCFP

La question étant résolue, elle peut être retirée.

iv. Prochaines réunions syndicales-patronales

Les prochaines réunions se tiendront le troisième mercredi de février, de mai, de septembre et de décembre.

v. Pauses repas – SMU NB

SMU NB s'entretient avec les RRS à propos d'une façon de réduire les retards au déchargement, mais ne peut mettre en œuvre une politique. Le gestionnaire des risques de SMU NB rencontrera ses homologues des RRS, car la question va au-delà de la compétence d'ANB. Le SCFP a demandé à ce que d'autres équipes puissent pallier les retards au déchargement, notamment lorsqu'un véhicule se trouve dans les parages. Le protocole d'entente sur les pauses repas doit être la priorité, que l'on vienne ou non à bout des retards au déchargement. Puisqu'il s'agit d'un problème pancanadien, le SCFP a proposé de demander à d'autres services leur façon de le traiter. Le personnel n'est pas libéré pour sa pause après un retard au déchargement de plusieurs heures.

Suivi : SMU NB (Paul) examinera encore la question pour trouver des solutions.

vi. Horaires et profils linguistiques – SMU NB

SMU NB et le SCFP se sont rencontrés le 9 novembre. SMU NB précise que le stade 2 concerne les demandes de congé à court terme et non les vacances annuelles ni les échanges de quarts. Le remplacement devrait se faire selon l'exigence linguistique 2+ et en fonction des règles stipulées au document de planification des horaires. Si personne de libre ne remplit l'exigence, on suivra le processus habituel. SMU NB s'engage à assumer des heures supplémentaires au besoin. Le SCFP prétend qu'à la différence d'un employé unilingue à temps partiel, un employé bilingue à temps partiel aura vraisemblablement un horaire de 150 heures. En plus de vexer les employés de certains secteurs, une telle situation risque de ne rien changer. Le SCFP demande un processus équitable. Il serait ridicule et insensé d'augmenter les dépenses gouvernementales en matière d'heures supplémentaires. Il est déjà arrivé qu'un employé se voie refuser un bref congé pour éviter des heures supplémentaires. Le SCFP convient qu'il y a désaccord et qu'il faut prévoir une autre rencontre. SMU NB souligne qu'il faudra parfois à tout le moins essayer de trouver un remplaçant bilingue. L'important, c'est que l'unité soit bilingue et non la personne. Cette disposition touche tous les employés d'ANB (travailleurs et coordonnateurs paramédicaux). Le SCFP avance que le commissaire aux langues officielles fait des recommandations et que la gestion à cet égard revient à SMU NB. Celui-ci réplique que le conseil d'administration a déjà approuvé le plan en matière de langue et que cette disposition en fait partie.

Suivi : SMU NB (Beth) confirmera que la liste de refus prévaudra sur le processus habituel. Le SCFP et SMU NB se rencontreront une fois de plus.

vii. Travailleurs paramédicaux en soins avancés – SMU NB

L'EHD a pris connaissance et a dit comprendre les préoccupations du SCFP, mais on n'en a plus entendu parler.

viii. **TeleStaff – SMU NB**

SMU NB souhaite former un petit groupe chargé de la planification. Nous avons demandé au fournisseur de régler les problèmes concernant la langue dans TeleStaff, mais la chose est impossible. Ce n'est pas une question d'argent. SMU NB a fait passer le délai de rappel de cinq à six minutes. Le SCFP affirme que cette règle n'est pas toujours appliquée.

Suivi : SMU NB (Beth) examinera le temps de rappel dans Telestaff.

ix. **Politique en matière d'audition et de fatigue (TSNB) – SMU NB**

Selon SMU NB, Matt a confirmé que la politique se trouve sur sa liste de projets. Le SCFP soutient que la rédaction ne saurait tarder et que Matt doit en comprendre l'urgence. Puisque ses membres en ont tant besoin, le SCFP propose son aide, et offre de s'investir activement s'il le faut. Il faudrait que la politique soit terminée à la fin de l'année.

Suivi : SMU NB (Beth) confirmera la date limite.

x. **Attribution de postes – SMU NB**

Le SCFP demande si SMU NB respecte la convention collective, car le plan en matière de langues ne peut contrevenir à la convention collective. SMU NB dit qu'il la respecte et précise que les postes sans candidat permanent retenu ont été attribués à raison de périodes temporaires de huit semaines. Le SCFP souhaite que SMU NB envisage de revenir au processus selon lequel un poste resté non doté au terme du troisième affichage en raison de l'exigence linguistique est attribué au candidat ayant le plus d'ancienneté.

Suivi : SMU NB (Beth) fera part de la décision au SCFP avant la fin de l'année au cours d'une rencontre de suivi.

xi. **Échanges de quarts – SMU NB**

Les régions pourront participer aux échanges de quarts dès le 3 décembre. Un message à cet effet circulera à l'échelle d'ANB. Le SCFP veut savoir si de telles demandes pourraient être acceptées exceptionnellement avant cette date. Les échanges des employés des îles seront autorisés tant que les quarts auront 12 heures. Un employé peut échanger un quart de 24 heures contre deux de 12, qu'ils appartiennent à deux personnes différentes ou à la même, mais pas contre des quarts de huit heures. Le SCFP veut s'assurer qu'aucune limite de temps ne restreint l'échange de quarts du personnel à temps plein. SMU NB répond que la plage horaire couverte par l'échange ne doit pas déborder deux périodes de paie.

Suivi : SMU NB (Paul) confirmera qu'aucun employé des îles n'échange de quarts avec un collègue d'une autre région dans TeleStaff.

xii. **Vacances à court et à long terme – SMU NB**

SMU NB comprend les réticences du SCFP à l'égard de la règle des 3/8. SMU NB souhaite ajouter ce sujet à l'ordre du jour de la réunion sur la planification et demande à Judy de désigner trois ou quatre participants. On pourrait alors échanger sur différentes possibilités d'horaire, puis sur la question des quatre jours de travail suivis de quatre de congé. Le SCFP déplore que la politique de planification actuelle ne soit pas respectée. SMU NB répond que les cas individuels relèvent des directeurs régionaux et ne sont pas examinés lors des réunions syndicales-patronales.

Suivi : SMU NB (Craig) reviendra sur la question du non-respect de la règle des 3/8 à Miramichi, qu'a soulevée Pat Hepditch. Judy donnera le nom des trois ou quatre représentants du SCFP à la réunion sur la planification. Bryan tient à ce que le CGCM y soit représenté.

xiii. Uniformes – SCFP

Le contrat avec Uniform Works tirant à sa fin, SMU NB étudie d'autres possibilités et a lancé un appel d'offres pour la fourniture à l'échelle de SMU Medavie. D'ici la fin du processus, le Service de l'approvisionnement et le personnel collaboreront à trouver des uniformes adéquats.

xiv. Prolongation de quarts – SMU NB

Le SCFP affirme que le protocole d'entente définit bien les droits du personnel. Si SMU NB veut considérer une prolongation comme un nouveau quart, celui-ci doit durer au moins quatre heures et être rémunéré au taux de 19,50 \$. La question a été soulevée en raison de préoccupations émanant de la région du Nord, mais le SCFP ne demande pas à ce que cette façon de faire s'applique dans toute la province. SMU NB dit qu'il s'agit d'un cas unique : l'employé n'était pas tenu de rester, mais il le souhaitait, alors le protocole a été suivi puisque c'est la façon de faire depuis toujours.

Suivi : SMU NB (directeurs régionaux) vérifiera que toutes les régions suivent le même processus, puis rendra compte de ses vérifications au SCFP.

xv. Échanges de quarts – SMU NB

SMU NB propose de passer à des blocs de quatre semaines plutôt que de deux périodes de paie consécutives pour éviter les problèmes liés aux employés occasionnels et à temps partiel, qui augmentent le nombre d'heures supplémentaires. Le SCFP veut garder la méthode actuelle, car l'échange deviendrait complexe la dernière semaine. Arguant qu'il y aura des problèmes dans les deux cas, SMU NB propose d'accepter l'échange de quarts à l'échelle de la province, mais selon de blocs de quatre semaines. La question ne concerne pas le CGCM. La limite de quatre semaines est trop contraignante.

Suivi : SMU NB se penchera sur d'autres possibilités pour arriver à un consensus. Le SCFP examinera la proposition et répondra à SMU NB d'ici la fin de l'année.

xvi. Jours de repos dans TeleStaff – SMU NB

Il n'existe malheureusement aucun moyen pour un employé de bloquer son temps pendant plus d'un jour à la fois dans Telestaff.

B. Sujets abordés par le SCFP

i. Négociation des postes désignés

SMU NB affirme que les services médicaux d'urgence sont essentiels et que tous les postes sont entièrement désignés.

Suivi : SMU NB (Beth) transmettra une copie du document de désignation à Judy.

ii. Service de navette Premier

Le SCFP s'oppose au recours au service de navette Premier puisque des représentants ont déclaré que l'entreprise effectuerait des transferts non médicaux. Selon le SCFP, la tâche revient à des employés syndiqués. SMU NB est du même avis, et tous deux voient d'un bon œil la création d'une navette ANB.

iii. Programme d'essai dans la péninsule

Le SCFP est déçu de ne pas avoir été mis au courant du programme d'essai externe dans la péninsule. SMU NB s'excuse une fois de plus et explique que le personnel du secteur a suivi une formation en ligne. Le SCFP demande à consulter les directives du programme et le matériel de formation, et signale que le personnel des régions aurait lui aussi aimé prendre connaissance de la formation pour être capable de répondre aux éventuelles questions. SMU NB en convient et affirme qu'il a reçu peu de commentaires. Selon l'entente initiale, le projet pilote se terminera en 2016, puis le programme sera étendu à la province. À la suite de la fermeture de l'organisme de soins à domicile et en milieu communautaire VON, le SCFP tient à ce qu'ANB s'engage à le consulter lors de l'éventuel élargissement de son bassin de paramédecine communautaire et de tout autre entretien avec un fournisseur externe.

Suivi : SMU NB (Beth) transmettra les directives à Judy.

iv. Dépenses de formation

Le SCFP rappelle qu'un employé doit recevoir une rémunération conforme dans le cadre de toute formation dispensée à 60 km ou plus de sa station. SMU NB indique que les gestionnaires disposent d'une PNE à cet égard. On demande si un employé absent, notamment en vacances, lors de la formation à sa station sera tout de même rémunéré. SMU NB répond qu'il ne subira aucune pénalité.

Suivi : SMU NB (Gwynn) consultera le responsable des opérations Doug Bryant au sujet d'un cas de non-respect de procédure dans la région du Sud.

v. Embauche

Les travailleurs paramédicaux recrutés au Québec n'ayant pas la même formation que ceux du Nouveau-Brunswick, ils font l'objet de restrictions de l'APNB, ce qui préoccupe le SCFP. SMU NB ne peut se prononcer sur de telles restrictions. Le SCFP déplore qu'on ait accordé à ces employés des mesures incitatives. SMU NB précise qu'il ne s'agit pas de mesures incitatives, mais de soutien concernant leur déplacement au Nouveau-Brunswick, puis rappelle que certains employés recrutés ici font également l'objet de restrictions de l'APNB. Malgré l'ampleur du recrutement effectué dans tout le pays, seules trois personnes ne proviennent pas du Nouveau-Brunswick. Par ailleurs, un directeur médical provincial émet ses conseils sur les restrictions à imposer aux travailleurs paramédicaux. Le SCFP affirme avoir offert son aide à l'égard des problèmes de dotation dans la région du Nord, puisque des employés ont proposé de s'y rendre. SMU NB explique qu'une telle solution n'est que temporaire, car il reste encore 50 postes vacants. Le SCFP mentionne qu'un nouveau travailleur dans la région du Sud fait l'objet de restrictions, tandis qu'un travailleur paramédical a obtenu un poste sans posséder les qualifications. Le SCFP souligne que personne ne devrait travailler dans la région du Nord contre son gré. SMU NB répond que rien n'a été imposé à quiconque, mais que le personnel est affecté en fonction des besoins.

vi. Vacances

Le SCFP veut savoir si un employé qui change de station conserve son nombre de jours de vacances annuelles. SMU NB cherchera à le lui accorder, mais ne peut rien promettre. Le SCFP demande si les heures supplémentaires font partie des possibilités. SMU NB répond que selon l'entente, tous les efforts sont déployés pour accorder ses vacances à une personne mutée.

vii.

Programme de congés de maladie

SMU NB explique que le programme existe à l'intention des employés qui en ont besoin, mais aussi pour les cas d'absence volontaire. Le SCFP allègue que les RRS ne le respectent pas et veut confirmer qu'un représentant syndical peut accompagner l'employé à la première rencontre. SMU NB dit n'avoir aucun problème avec la présence d'un accompagnateur.

viii. **Suivi**

Puisque les réunions syndicales-patronales se tiendront trimestriellement, le SCFP aimerait accélérer le processus de suivi. SMU NB est d'accord, et ajoute qu'il faudrait faire de même pour l'approbation des procès-verbaux.

ix. **Paiement des heures supplémentaires des employés occasionnels et à temps partiel toutes les deux semaines au lieu de quatre**

Le problème n'est peut-être pas présent dans toute la province. Judy a reçu des plaintes puisque les heures supplémentaires de certains employés sont payées au terme d'un bloc de quatre semaines et non de la période de paie comprenant les heures en question. Le SCFP affirme que l'utilité du bloc de quatre semaines est de savoir lorsqu'un employé approche du maximum de 150 heures.

Suivi : SMU NB (Beth) s'informera auprès du Service de la paie.

x. **Simulation de désastre**

Le SCFP déplore que les travailleurs paramédicaux n'aient pas participé à la simulation à Point Lepreau, alors qu'ils l'avaient toujours fait, l'exercice se révélant très utile au personnel. Le SCFP affirme qu'il aurait fallu augmenter les effectifs dans le secteur, et demande si SMU NB a reçu une subvention gouvernementale. Celui-ci répond par la négative, puis explique qu'il s'agissait d'un exercice de formation et non d'une activité spéciale.

Suivi : SMU NB (Beth) consultera Troy et Yvon pour savoir pourquoi aucun employé d'ANB n'a été invité.

xi. **Annulation de quarts attribués**

Le SCFP souligne qu'un employé devrait avoir la possibilité de modifier les vacances annuelles qu'il a programmées si ses plans changent. SMU NB répond que c'est impossible puisque les quarts ont déjà été attribués à un autre employé. Le SCFP réplique que certains employés à temps plein de Miramichi se sont vu retirer des quarts au profit de recrues. SMU NB explique qu'on a peut-être attribué les quarts avec trop d'empressement lors des inscriptions.

Suivi : SMU NB (Craig) examinera la situation à Miramichi et le calendrier de planification principal.

C. **Sujets abordés par SMU NB**

i. **Postes de représentants en santé et sécurité toujours vacants**

Il manque encore des représentants en santé et sécurité. Selon le SCFP, le poste de Bathurst a été doté, et il en reste deux à Miramichi, deux à Port Elgin et un à Bouctouche. Deux avis ont été envoyés au personnel, en février et en juin.

ii. **Nouveau PER**

Le 3 décembre entrera en vigueur le nouveau PER comprenant les modifications qu'ont demandées les membres, comme la réduction du nombre de postes routiers, déjà presque tous été éliminés d'ailleurs. Il sera primordial que les employés consignent le temps de chute à l'endroit où ils se trouvent. Le SCFP réplique qu'il n'était pas nécessaire d'éliminer les postes routiers, mais plutôt de proposer un endroit où les employés pouvaient se rendre. Le SCFP ajoute que la vérification de l'unité au changement de quart doit avoir lieu avant le départ de la station, selon la page 5 des Pratiques exemplaires relatives au déploiement du PER. C'est-à-dire qu'elle relève de l'équipe qui termine et non de celle qui commence. SMU NB répond qu'il s'agit de pratiques exemplaires, mais que des exceptions sont possibles.

Le SCFP déplore que le temps de déplacement soit compté dans la pause repas. SMU NB explique que le calcul est le même pour un répartiteur : sa pause commence dès qu'il quitte le plancher. Le SCFP mentionne sa préoccupation concernant l'impossibilité de faire entrer le Dodge Ram ProMaster dans les anciennes stations. SMU NB, déjà au courant du problème, cherche à le résoudre. Le SCFP indique que l'on peut retirer le centre de soins Central New Brunswick de la liste des adresses annotées. Le SCFP signale que la RAO ne recommande pas toujours la bonne unité. SMU NB explique que la différence est parfois de quelques secondes à peine. Certaines fermetures de routes ne sont pas à jour sur le site Web du gouvernement.

D. Nouveaux points

i. **Prolongations de quart dans TeleStaff – SMU NB**

Le problème qu'a soulevé le SCFP au sujet de l'inscription des prolongations de quart dans TeleStaff a été réglé. Le Service des TI met à jour le profil de tous les employés dans TeleStaff.

ii. **Congé pour fonctions judiciaires – SCFP**

Le SCFP aimerait que SMU NB fasse également pression pour exempter le personnel de son devoir de juré. SMU NB a déjà tenté, en vain, de faire modifier la loi, mais accepte de soutenir le syndicat dans son entreprise.

E. Prochaine réunion

Le mercredi 24 février 2016 à 10 h, aux bureaux du SCFP à Fredericton.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Judy Astle, SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows, SMU NB