



SCFP 4848 et SMU NB

1^{er} décembre 2016
13 h 30 à 16 h 30

Membres présents

SCFP	Kim Cail	Greg McConaghy
	Chris Kennedy	Pat Hepditch
	Bill Cameron	Andrew Mclean
	Mireille Mallet	
	Yanick Mongeau	
SMU NB	Beth Simkins-Burrows	Jean-Pierre Savoie
	Robin O'Hara	Yvon Bourque
	Bruno Sonier	Caroline Lumsden
	Paul Boudreau	Michel Gravel
	Jacques Charest	

Absents

SCFP	Bryan Harris	Chris Kennedy
SMU NB		
Invité		
Secrétaire de séance	Caroline Lumsden	

1. Séance ouverte à 13 h 33
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. Pauses-repas – SMU NB

Yvon et Robin examinent différentes solutions au problème des employés qui doivent couper dans leur pause-repas de 45 minutes pour se déplacer du poste sud au poste nord de Fredericton. Puisque le poste sud ne convient pas aux pauses-repas, les employés doivent se rendre au poste nord. SMU NB souligne qu'il ne s'agit pas d'un cas isolé, mais d'un problème récurrent.

Le SCFP indique que les membres du personnel ne sont pas tenus de transporter leur repas avec eux. SMU NB mentionne que les membres du personnel devraient demander leur repas à leur arrivée au poste ou à la station, et pas avant.

SMU NB dirigera désormais le personnel vers le poste nord de Fredericton pour leur pause-repas.

Il faut déterminer le matériel que doit comporter un poste ou une station (micro-ondes, réfrigérateur, évier, etc.). À l'heure actuelle, plusieurs membres du personnel ne veulent pas se rendre au poste sud.

Si le travailleur paramédical n'a pas son repas, il peut demander un bon de repas.

Suivi : SMU NB est ouverte à l'idée de trouver un nouveau poste pour les zones centre/sud de Fredericton.

ii. PER – SMU NB

SMU NB entend désormais informer le SCFP des changements apportés au PER (Kim et Greg).

iii. Offres d'emploi – SMU NB

La décision de changer la durée des emplois temporaires de 8 à 16 semaines aurait dû être soumise à l'approbation du conseil d'ANB. Le ministère de la Santé a dit qu'il n'adresserait pas la question au conseil. Il a approuvé le Plan stratégique en matière de langues officielles et convenu de le conserver, notamment en ce qui concerne l'attribution de postes temporaires de 8 semaines. SMU NB ignore pourquoi la question n'a pas été présentée au conseil. Il n'y a rien d'autre à faire à ce stade. Le ministère de la Santé a aussi reproché à SMU NB d'avoir offert des postes temporaires de 16 semaines pendant l'été sans approbation préalable.

Le SCFP indique que cela n'a pas de sens. Cela demande beaucoup d'efforts pour chacune des parties concernées.

iv. Indemnité pour les bottes – SCFP

SMU NB est ouverte aux demandes du SCFP concernant l'indemnité pour les bottes.

Le SCFP souhaite 250 \$. Il est prêt à discuter de la fréquence d'indemnisation, qui est susceptible de varier. Le SCFP est en désaccord avec la définition du terme « usure ». C'est généralement le soutien de la botte qui s'affaisse avec le temps, ce qui est difficile à prouver au responsable des opérations. L'expression « au besoin » a été supprimée de la politique sur l'uniforme, mais le SCFP souhaiterait la rajouter. SMU NB rétorque que même si l'expression a été supprimée, la procédure demeure inchangée. SMU NB ajoute qu'elle entend toujours remplacer les bottes au besoin. La décision de remplacer ou non les bottes d'un employé reviendra aux responsables des opérations. SMU NB et Uniform Works s'efforcent de trouver des bottes de meilleure qualité.

SMU NB sait aussi que certains membres du personnel utilisent leurs bottes ailleurs qu'au travail.

Suivi : SMU NB entend faire un suivi auprès d'autres SMU pour offrir un service comparable. SMU NB a bon espoir de régler la question d'ici la prochaine réunion syndicale-patronale.

v. Rappel d'urgence – SMU NB

Toutes les politiques et lignes directrices sont à jour.

vi. Outil d'appoint pour l'établissement des horaires – Facebook – SMU NB

Toutes les parties conviennent de clore le sujet.

vii. Politique sur les essais d'ajustement du masque N95 – SMU NB

La politique a été révisée et récemment diffusée. Les employés tenus d'utiliser un masque devront être bien rasés.

SMU NB souhaite rappeler l'importance de porter un masque. Yvon s'est rendu en Colombie-Britannique pour assister à la conférence des Chefs paramédics du Canada, où il a été largement question du fentanyl. Cette substance plus puissante que la morphine préoccupe beaucoup les travailleurs paramédicaux de l'Ouest canadien, davantage pour sa consommation à des fins récréatives que par des toxicomanes. Un patient sous l'effet du fentanyl pourrait intoxiquer par exhalation les travailleurs paramédicaux qui lui prêtent assistance, d'où l'importance pour eux d'être bien préparés et prêts à enfiler leur masque. Ce fléau pourrait frapper notre région. L'approche de SMU NB peut sembler radicale, mais c'est pour la sécurité du personnel. Les employés barbus appelés à porter leur masque devront avoir leur trousse de rasage avec eux et se raser.

Le SCFP reconnaît l'importance de la démarche, mais la situation n'est pas alarmante à l'heure actuelle et le personnel n'a pas à enfiler le masque très souvent.

Le SCFP se demande si certaines politiques médicales (notamment celle sur les surdoses) seront mises à jour en conséquence. SMU NB affirme que c'est possible.

viii. Réunion en petit groupe sur l'établissement des horaires – SMU NB

La première rencontre a eu lieu. Même si aucune résolution n'a encore été adoptée, chacune des parties a beaucoup appris et entend faire ses devoirs d'ici la prochaine rencontre le 10 janvier.

ix. Congés de maladie – SMU NB

SMU NB souhaiterait remettre ce point à plus tard. Il y a encore trop de questions sans réponse et trop de choses à régler avant de pouvoir aller de l'avant dans ce dossier. Le principal souci est d'affecter une personne et un emplacement précis à cette tâche, ce qui nécessitera probablement de nouvelles ressources. SMU NB souhaite d'abord élaborer un plan d'action.

Une possibilité serait que l'employé malade téléphone au CGCM, qui relayerait le message à la bonne personne. Il existe assurément une meilleure méthode que celle que nous utilisons actuellement. SMU NB devra évaluer les ressources du CGCM si jamais elle donne le feu vert à cette approche.

Certaines régions fournissent une liste des personnes à contacter en cas de congé de maladie, d'autres non. Cette liste présente les coordonnées et l'horaire de travail des coordonnateurs paramédicaux. C'est notamment le cas de la région Est, où tout semble bien fonctionner. Nous inviterons les autres régions à faire de même pour le moment.

Suivi : SMU NB entend examiner la situation plus en détail.

x. Ambulances hors service – SMU NB

Yvon s'est penché sur la question pour s'assurer que toutes les régions procèdent de la même façon. La procédure régulière de rappel s'applique lorsqu'une ambulance est hors service. Lorsqu'elle tombe en heures

supplémentaires, la décision de mettre l'unité hors service revient au responsable des opérations. Lorsque SMU NB offre au personnel de travailler à taux double, la décision est prise au cas par cas.

Le SCFP souhaite savoir pourquoi il y a autant d'unités hors service. SMU NB estime que c'est en raison de l'attrition (l'entreprise perd plus d'employés qu'elle n'en embauche).

Le SCFP émet des réserves sur le principe du cas par cas, puisqu'il semble que la décision revienne au directeur régional. SMU NB explique que la situation varie d'une station à l'autre. Certaines stations disposent d'une seule unité, d'autres en ont plusieurs.

Le SCFP avait cru comprendre que SMU NB aurait recours au travail à taux double pour pourvoir une unité en personnel. SMU NB explique que la décision revient au responsable. La région Sud s'est dotée d'une procédure en la matière. Le SCFP mentionne que toute la province devrait appliquer la même procédure. SMU NB souligne que toutes les régions suivent la même procédure de rappel selon les mêmes directives.

Le SCFP s'inquiète, car il semble que seule la région Nord laisse une unité passer hors service. Il remarque que le CGCM privilégie le sous-effectif aux heures supplémentaires.

SMU NB explique que la prolongation des heures de travail ne garantit pas que toutes les unités seront pourvues en personnel, la cote de conformité de la région entrant elle aussi en ligne de compte. La région Nord affiche une cote de conformité élevée malgré un faible effectif.

SMU NB fait preuve de constance, mais nombre de facteurs pèsent dans la balance : population, indicateurs, nombre d'unités, ressources, conformité, effectif, volume d'appels, etc. Tous ces éléments sortent du cadre de planification des horaires que suit chaque région.

Le CCNB offrira une formation paramédicale et a demandé à SMU NB si c'était le manque de travailleurs paramédicaux ou le manque de bilinguisme qui posait problème. SMU NB explique que c'est le manque de travailleurs paramédicaux. Le CCNB pourrait offrir deux programmes paramédicaux à des endroits différents. Il s'agit d'une formation de deux ans. Le CCNB a acquis le programme du Collège Boréal et entend l'offrir dès septembre 2017.

Le SCFP veut connaître la procédure de rappel des employés lors des jours fériés. SMU NB explique qu'il s'agit d'un processus manuel. Lorsqu'il est impossible de pourvoir un quart de travail selon la procédure de rappel standard, on consulte la liste du personnel de la station pour voir qui en congé, puis on communique avec les employés normalement attirés à l'unité. Si aucun employé n'est disponible, on offre le quart aux employés de la même région administrative, mais sans ordre précis, car les règles d'établissement d'horaires ne s'appliquent pas.

Il existe une autre liste de rappel avec le nom des employés en congé, mais les coordonnateurs paramédicaux n'y ont pas accès. Seuls les responsables des opérations peuvent la consulter à l'heure actuelle. Cette liste est manuscrite, mais SMU NB compte bien l'intégrer dans Telestaff.

Commented [AM1]: Note à la cliente : Coquille en anglais pograms au lieu de programs (?). À vérifier.

SMU NB ne comprend pas pourquoi le SCFP veut maintenant qu'on rappelle les employés en congé, alors qu'on leur refuse des vacances. Le SCFP réplique que ce n'est pas du tout le cas, mais il veut que la procédure soit juste et équitable dans toute la province.

Le SCFP mentionne que la région Nord se sert du composeur automatique de Telestaff, mais le trouve très long à utiliser. SMU NB est au fait que les membres du personnel n'aiment pas le message qu'ils reçoivent.

SMU NB dit avoir pourvu 16 quarts de travail en l'espace de quelques heures, ce qu'une personne aurait mis beaucoup plus de temps à accomplir. Le processus est donc efficace.

Le SCFP avance que le personnel de la région Nord ne répond pas lorsqu'il voit que l'appel provient de Telestaff. Le personnel n'apprécie guère le système et ne le comprend pas. Le message dure 14 minutes, après quoi les employés n'ont qu'une minute pour répondre. Le SCFP croit qu'une révision du système permettrait de pourvoir plus de quarts de travail.

Le SCFP affirme qu'il est très difficile à saisir. L'information fournie est confuse. Le travailleur paramédical ignore même quel quart de travail il vient d'accepter. SMU NB explique que le personnel peut toujours prendre un quart quand la version papier est affichée. La fonction téléphonique est utilisée pour les quarts à pourvoir à court terme.

SMU NB reconnaît que Telestaff n'est pas parfait.

Suivi : SMU NB a l'intention d'écouter le message automatique de Telestaff, de revoir la procédure, d'examiner la fonction téléphonique de Telestaff et d'établir clairement si le congé dure 24 heures.

b. Questions soulevées par le SCFP

i. **Projet pilote de pauses-repas**

Point abordé ci-dessous.

ii. **PER**

PER pour la nouvelle ambulance de Fredericton. Point réglé.

iii. **Travailleur paramédical en soins avancés/médecine communautaire**

Point déjà abordé lors de la réunion entre SMU NB et le SCFP.

iv. **Préoccupations relatives au ProMaster**

SMU NB soulève quelques préoccupations concernant le ProMaster dans la région Sud. Les ergothérapeutes mettent du temps à faire leur évaluation à bord. Pour l'instant, seule la région Sud de la province a signalé le problème.

v. **Compétences linguistiques/offres d'emplois**

Le SCFP aimerait que les postes actuellement attribués sur une base temporaire (parce qu'aucun candidat ne répond aux exigences linguistiques) soient attribués comme par le passé. Ainsi, la troisième fois qu'un poste est affiché, il pourrait être attribué comme un poste permanent, même si l'employé ne répond pas aux exigences linguistiques, plutôt que comme un poste de 8 semaines.

De plus, si un employé se voyait attribuer un poste de 8 semaines et qu'on ne trouvait aucun candidat qualifié (2+) pour le remplacer, cet employé conserverait le poste. L'employé qui ne répond pas aux exigences linguistiques perdrait seulement son poste si on trouvait un candidat qualifié (2+) pour le remplacer. Le SCFP aimerait que le principe d'ancienneté s'applique aux employés qui ne répondent pas aux exigences linguistiques et qu'ils soient tous traités sur un pied d'égalité, indépendamment de leur statut (1, 1+, etc.).

Suivi : SMU NB entend se pencher sur la question.

vi. Unités de transfert

Le SCFP se demande s'il y a du nouveau dans ce dossier. SMU NB indique que la proposition a été soumise au ministère. La proposition comprend notamment des unités de transfert, des unités pour personnes obèses et des unités multifonctions. SMU NB manque de véhicules de rechange et a demandé 4 véhicules supplémentaires. Cela donnera une nouvelle option aux travailleurs paramédicaux qui ne peuvent ou ne souhaitent plus faire ce travail. Le SCFP souhaite savoir si l'identité visuelle demeurera la même. SMU NB ignore toujours si les unités seront visuellement identiques et si elles disposeront du même équipement que les ambulances. Les unités ne doivent pas obligatoirement être des ambulances.

vii. APNB

SMU NB dit que l'APNB lui a confié que les inscriptions allaient bon train et qu'elles étaient même à la hausse.

Le SCFP demande s'il y a moyen de faire parvenir les cotisations à l'APNB à un autre moment.

Suivi : SMU NB entend vérifier la date de paiement des cotisations.

viii. Transferts longue distance

Le SCFP veut savoir s'il existe une nouvelle procédure pour les transferts de sièges.

SMU NB indique que la pratique exemplaire de 3 heures n'a plus cours.

Nombre de facteurs influencent la décision d'accorder ou non un transfert de sièges aux employés.

Le SCFP souligne qu'un trajet de 11 heures n'est pas raisonnable. Une unité toujours en service après un transfert longue distance demeure tenue de répondre à un appel s'il s'agit de l'unité la plus près. Il y a eu ce cas où une unité de Bathurst, après un transfert longue distance à Saint John, a été affectée à un appel pendant sa pause-repas. Qui penserait qu'une unité dépêchée pour un transfert longue distance de Bathurst à Saint John devrait prolonger son quart de travail et effectuer un transfert de sièges?

SMU NB indique avoir reçu des plaintes d'employés qui doivent faire un transfert de sièges pour ensuite se retrouver dans une région qu'ils ne connaissent pas.

c. Questions soulevées par SMU NB

i. Projet pilote de pauses-repas

SMU NB veut aller de l'avant avec le projet-pilote de 2 mois. Le SCFP préfère le statu quo. SMU NB croit qu'il sera difficile de satisfaire tout le monde. L'inquiétude du SCFP vient du fait que le personnel prend son unique pause de 45 minutes

dans les 4 premières heures du quart de travail. SMU NB explique que c'est parce que tout le monde demande sa pause-repas entre midi et 14 h. Cela a pour effet de reporter les transferts à plus tard dans la journée ou la nuit. Une planification des pauses-repas du personnel permettrait de réduire les transferts de nuit. Les transferts représentent la moitié des activités d'ANB. La situation est très difficile à gérer. Un patient a même dû attendre son transfert 12 heures. C'est injuste pour les patients de devoir attendre si longtemps. L'objectif n'est pas de dire au personnel quoi faire pendant ses pauses de 45 minutes, mais de les planifier pour mieux gérer les transferts de patients.

Le SFCP croit que le projet pilote a certains bons côtés, malgré quelques interrogations. SMU NB dit que la phase expérimentale est l'occasion d'apporter des changements et des améliorations.

Le projet pilote serait déployé dans la région Est, ce qui signifie que des unités d'autres régions pourraient entrer sur le territoire Est (une unité du Sud à destination de Moncton, par exemple). SMU NB indique qu'il serait peut-être préférable de limiter le projet à la région Est.

Le SFCP souligne que Quispamsis ne figure pas au PER. Le personnel de Quispamsis ne rentre pas à sa station pour la pause; il est envoyé au poste de Rothesay. La station de Quispamsis est seulement utilisée quand toutes les unités sont dans la région. L'objectif de SMU NB est d'envoyer le personnel prendre sa pause à sa station lorsqu'il se trouve à l'intérieur de la région administrative.

Le SFCP ne voit pas en quoi la planification des pauses-repas corrigera la situation. Le protocole d'entente s'applique à l'indemnité de repas, pas à la pause-repas. SMU NB autorise le personnel à prendre sa pause-repas au moment où il la demande. À l'heure actuelle, le CGCM permet à deux unités de prendre leur pause-repas en même temps, ce qui retarde les transferts. Le SFCP juge que le SMU NB est trop complaisant.

SMU NB se dit ouverte aux suggestions du SFCP pour améliorer la procédure.

Suivi : le SFCP aura une autre discussion sur le projet pilote et communiquera ensuite sa décision ou ses questions à SMU NB.

ii. **Un quart de travail sur soixante (60)**

Le manque d'employés occasionnels pour pourvoir les postes vacants représente un véritable casse-tête. La question a été soulevée pendant la réunion en petit groupe sur l'établissement des horaires.

SMU NB a changé la durée des emplois occasionnels de 30 à 60 jours. Les employés occasionnels ne sont pas le pilier de notre système comme c'est le cas dans d'autres.

Nous comptons actuellement environ 100 employés occasionnels.

Le SFCP mentionne que certains employés occasionnels atteignent leur maximum d'heures, mais ne travaillent pas dans leur district. D'autres déclinent des quarts de travail dans certaines stations parce qu'ils refusent d'y travailler. Cette situation est embêtante pour les coordonnateurs paramédicaux, qui appellent des employés qui n'ont pas l'intention de travailler dans certaines stations. Les employés occasionnels qui refusent les affectations à certains endroits devraient le faire savoir.

Les employés occasionnels se voient assigner une station d'attache pour la paie, mais Telestaff les répertorie par district.

Le SFCP et SMU NB souhaiteraient tous deux que certains employés occasionnels travaillent plus souvent.

Avec un peu de chance, la formation du CCNB gonflera les effectifs.

Le SFCP indique que la modification des heures des employés à temps partiel devrait améliorer la situation. Ce point a été soulevé lors de la réunion en petit groupe sur l'établissement des horaires.

Commented [AM2]: Note à la cliente : Est-ce qu'on veut dire un quart de travail sur une période de soixante jours? À vérifier.

Suivi : SMU NB entend examiner la possibilité d'exclure certaines stations dans TeleStaff.

iii. Politique en matière de fatigue (période entre les quarts de travail)

Par le passé, la période de repos de 10 heures entre les quarts ne tenait pas compte des prolongations de quart; le calcul se faisait à partir de l'heure de fin prévue du quart de travail. SMU NB souhaiterait une période de repos de 8 heures entre deux quarts, prolongations incluses. SMU NB comprend qu'il s'agit d'une règle figée par le protocole d'entente, mais espère que le SCFP acceptera de la modifier.

SMU NB indique que ce changement ouvrirait de nouveaux quarts pour les employés. La précédente diminution de 12 à 10 heures de repos visait justement à accommoder les employés qui voulaient plus de quarts.

Le Service de SST a demandé d'appliquer la modification à tous les quarts de travail, et pas seulement aux quarts réguliers.

Le SCFP ne comprend pas pourquoi SMU NB souhaite réduire le nombre d'heures de repos inscrit dans la politique en matière de fatigue. Il ne s'inquiète pas de la capacité du personnel à accepter des quarts supplémentaires. En fait, le SCFP n'y voit pas de problème : le personnel n'a qu'à rentrer plus tard à son prochain quart. Une période de repos de 8 heures entre deux quarts ne suffit pas. SMU NB explique que comme les prolongations sont maintenant incluses, il se peut qu'il y ait moins de 10 heures entre deux quarts. La politique de 8 heures garantit à chaque employé un minimum de 8 heures entre ses quarts de travail. Ce n'est pas toujours le cas actuellement, et cela augmente le nombre d'heures hors service.

La politique en matière de fatigue et le paragraphe 22.08 doivent aller de pair. SMU NB veut éviter que la politique contrevienne à la convention collective.

Le SCFP aimerait avoir l'avis de la direction quant au nombre d'heures de repos à accorder entre les quarts.

SMU NB se dit ouverte aux solutions et suggestions du SCFP.

Suivi : le SCFP entend aborder la question lors d'une réunion de la direction en début d'année.

5. Nouveaux points soulevés

i. Recommandation directe en physiothérapie (SMU NB)

Le projet pilote sera déployé demain. ANB fait partie intégrante du projet. ANB peut directement recommander un physiothérapeute à un employé sans l'approbation préalable de sa demande à TSNB. L'employé a droit à deux traitements gratuits (aux frais d'ANB), question de recevoir des soins plus rapidement. TSNB possède une liste de thérapeutes présélectionnés. Les employés sont libres de se prévaloir du service. Aucun billet du médecin n'est requis; il suffit d'envoyer le formulaire de TSNB. Il se peut que TSNB approuve la demande qu'une fois le formulaire 8 rempli par un médecin.

ii. Station d'Oromocto (SMU NB)

La station d'Oromocto sera relocalisée dans la région administrative de Jemseg à la fin décembre. Le personnel recevra un communiqué à cet effet.

iii. Système radio (SMU NB)

Certains hôpitaux ne possèdent pas le nouveau système radio. L'objectif est de doter les 21 sites du nouveau système d'ici 30 jours.

Il a été convenu en groupe d'accompagner le bouton d'urgence d'une alarme sonore. Ainsi, le CGCM peut toujours communiquer avec l'équipe et le personnel à la confirmation que le bouton a été enfoncé et que l'aide est en chemin. Il s'agit est un signal sonore unique, et non d'une longue alarme stridente.

Ce projet de longue haleine a commencé en octobre 2015. Le système appartient à DTI; nous n'en sommes que les utilisateurs. C'est pourquoi nous ne pouvons apporter tous les changements souhaités. Nous procédons à la distribution des micros d'épaule et remplacerons les téléavertisseurs après les fêtes.

iv. Nouvelles épaulettes (SMU NB)

Nous nous mettons aux normes internationales en matière d'épaulettes. Dorénavant, elles arboreront seulement des galons. Le personnel recevra un communiqué à cet effet sous peu.

v. Station de Moncton (SMU NB)

Nous avons trouvé l'emplacement de notre nouvelle station sur High Street, à Moncton. L'immeuble est en très bonne condition. Il comporte une salle de conférence et pourra accueillir 4 camions. Nous avons bon espoir d'emménager dans la nouvelle station en février 2017. Nous avons signé un bail de deux ans et prévoyons investir 70 000 \$ dans cette nouvelle station.

vi. Politique 4224 – Établissement de destination de Neguac

Le SCFP voudrait des précisions sur cette politique. SMU NB explique que certains patients veulent être transportés à l'hôpital de Miramichi ou de Tracadie. Le patient a le droit de refuser un traitement. Cette politique est propre à Neguac. **Suivi : SMU NB entend faire le suivi sur la question lors de la prochaine réunion syndicale-patronale.**

vii. Pratiques exemplaires (PER)

Le SCFP s'inquiète que les pratiques exemplaires soient modifiées à son insu. Il se préoccupe aussi de la façon dont elles sont liées à la politique et à la convention collective.

SMU NB mentionne que les pratiques exemplaires ne sont changées que si des modifications sont apportées au PER. L'objectif était d'aider les répartiteurs à être constants, puis le personnel de terrain a ensuite voulu les consulter. Les employés y ont accès. SMU NB envisage la possibilité d'intégrer les pratiques exemplaires aux procédures opérationnelles normalisées (PON).

6. Prochaine réunion

La prochaine réunion se tiendra le 16 février 2017 à 10 h 30 au bureau du SCFP de Fredericton.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Greg McConaghy, SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows, SMU NB