

PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION

SCFP 4848 et SMU NB
Réunion syndicale-patronale
De 9 h 30 à 16 h
Le 11 mai 2010

Présents :

| | |
|-----------------------|---|
| Denis Beaulieu, SCFP | Yvon Bourque, SMU NB |
| Ralph McBride, SCFP | John Dallaire, SMU NB |
| Guy Ward, SCFP | JP Savoie, SMU NB / Jean-Marc Dugas, SMU NB |
| Mike Harris, SCFP | Michelle Breen, SMU NB |
| Mathieu Chayer, SCFP | Jacques Charest, SMU NB |
| Evan Tozer, SCFP | Beth Simkins-Burrows, SMU NB |
| Dale Landry, SCFP | Robin O'Hara, SMU NB |
| Bill Flewelling, SCFP | |
| Stephen Baird, SCFP | |

Invités : Mike Simpson, SMU NB
Alan Stephen, SMU NB

Secrétaire de séance : Beth Simkins-Burrows, SMU NB

| | MESURES |
|--|---------|
| <p>1 EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL ET DE L'ORDRE DU JOUR Lecture et approbation du procès-verbal de la dernière réunion.</p> <p>Les points suivants sont ajoutés à l'ordre du jour :</p> <ul style="list-style-type: none">• SchedulePro - Ajout de temps de repos entre les quarts (Denis Beaulieu)• Déploiement (Denis Beaulieu)• Responsable des opérations temporaire (Denis Beaulieu)• PER (Denis Beaulieu)• Unité de transfert (Denis Beaulieu)• Paramédecine en milieu rural (Denis Beaulieu)• TPSA (Denis Beaulieu) | |
| <p>2 COMPTE RENDU SUR LES STATIONS - ÉTAT ET NETTOYAGE Le service d'approvisionnement a parlé à tous les nettoyeurs. Il semblerait qu'aucun nettoyeur ne s'y rendait, alors que SMU NB avait l'impression du contraire. SMU NB tente toujours de trouver des nettoyeurs pour deux régions, soit Bathurst et la Péninsule, mais il y a de fortes chances qu'un contrat soit signé prochainement.</p> | |

John a l'horaire de nettoyage de toutes les stations, et en a fourni une copie au SCFP. Ce dernier affirme ne pas avoir reçu cet horaire.

Mesure à prendre : Aucune mesure à prendre.

3 SANTÉ ET SÉCURITÉ

3.1 Sièges dans les ambulances – En avril 2010, SMU NB a fourni au ministère de la Santé un compte rendu sur cette question, ainsi que des recommandations (en particulier sur le soutien lombaire). Aucune nouvelle n'a été reçue du ministère de la Santé. Le rapport a été produit par Danny Bulmer, et il s'agit également d'une préoccupation du comité des normes.

John demandera à Marcus de fournir un compte rendu plus approfondi à cet égard.

3.2 Questions présentées à la direction – Marcus participe maintenant à la réunion du comité de santé et sécurité au travail pour présenter les points en litige, et obtenir des résolutions et des réponses. Il s'agit d'une réunion périodique.

3.3 Rapports de prévention des infections aux travailleurs paramédicaux sur le terrain – Une politique est en place et ANB pense qu'elle est respectée. Une certaine confusion a été constatée relativement à certains rapports qui étaient uniquement remplis pour les situations visant des cas de maladies infectieuses confirmées. Le rapport doit être rempli pour toutes les situations visant des cas de maladies infectieuses possibles. Il est difficile d'obtenir les résultats de tests des RRS. Le CGCM compte une politique visant la notification des services d'incendie et des travailleurs paramédicaux lorsqu'il devient au courant d'une situation déterminée de prévention des infections. Le problème, c'est le délai qu'il faut aux RRS pour communiquer les résultats.

Les directeurs régionaux aborderont la question auprès des RRS lors de leurs prochaines rencontres.

3.4 Question de poids dans les unités; qui en est responsable? – ANB est également préoccupée de la question de poids, qui est maintenant examinée par le comité des normes. Ce dernier examine ce qui pourrait être retiré des unités. Une politique doit être mise en place pour réduire le nombre de passagers dans l'ambulance. ANB a donné aux travailleurs paramédicaux le droit de demander à des passagers de quitter l'ambulance s'ils sont préoccupés du poids. Le comité des normes travaille actuellement avec Malley Industries pour déterminer comment réduire le poids. Ralph craint que la question sera acheminée au ministère de la Santé.

John discutera avec Danny Bulmer pour savoir où en est la question de retirer certains articles pour réduire le poids dans l'ambulance.

Le SCFP fournira à Robin une liste d'articles pouvant être présentée au comité des normes.

3.5 Réponses – Denis mentionne que le suivi pour obtenir des réponses du comité de santé et sécurité au travail laisse à désirer. Ces réponses permettraient au SCFP de connaître l'état d'avancement de plusieurs points, ainsi que la raison pour laquelle certains points sont mis en suspens. Pour améliorer la question, John indique que Marcus a restructuré le comité avec l'aide du SCFP, en ajoutant Judy Astle.

3.6 Gants de latex bleus

Ralph mentionne que SMU NB avait convenu d'essayer les gants violets une fois les gants bleus épuisés. Cette entente figurait au document distribué par Alan après sa tournée des stations.

4 REPAS – COMPRÉHENSION DU PROTOCOLE D'ENTENTE

Un changement entrant en vigueur le 1^{er} juin 2010 a été apporté aux montants en dollars pour les taux à l'intérieur et à l'extérieur de la province.

Ralph indique que certains responsables des opérations ne permettent pas aux employés de prendre des pauses-repas parce que leur dîner est payé. Ralph indique que l'intention du protocole d'entente initial visait à permettre aux employés de prendre des pauses-repas, sauf si des interruptions en raison d'appels 911 survenaient. Ces interruptions semblent viser plus que des appels 911. Ralph indique qu'une pause de 45 minutes doit être accordée aux travailleurs paramédicaux. Ralph ne pense pas qu'il est possible de leur réserver 45 minutes et ne pense pas que cela fonctionnerait bien dans notre système; cependant, nous devons élaborer un processus qui permettrait aux travailleurs paramédicaux d'avoir une pause-repas de 45 minutes. Ralph indique que la plupart des travailleurs paramédicaux ne prendront pas les 45 minutes au complet. Il faut déterminer jusqu'à quelle distance les travailleurs paramédicaux peuvent se déplacer, mais aussi définir ce qui leur est autorisé ou interdit avec cette distance de déplacement.

Tout abus de transferts STAT est signalé par le CGCM à notre directeur médical aux fins d'enquête plus approfondie. ANB tente de régler cette question avec les RRS.

5 POLITIQUES

5.1 Compte rendu sur le lancement et la brochure – JP donne un compte rendu sur la publication des politiques. Elles seront distribuées par groupes de dix aux directeurs régionaux et aux responsables des opérations chaque semaine. Une téléconférence a lieu chaque vendredi pour examiner les politiques en vue de parvenir à une version finale. Les dernières politiques seront distribuées d'ici la première semaine de juin

John assurera le suivi.

Ralph enverra une copie électronique de la note à John.

John enverra une note à tous les employés d'ANB et aux employés de SMU NB concernés.

John abordera la question avec la haute direction pour déterminer si des mesures peuvent être prises. Il fournira une réponse au SCFP avant la prochaine réunion syndicale-patronale.

Les responsables des opérations appuient cette question.

D'ici le premier jour de la semaine prochaine, John enverra au dirigeant du SCFP les quelque 10 politiques examinées jusqu'à

2010. Elles ne seront pas distribuées au personnel d'ANB avant le mois d'août. Notre administrateur des sites Web travaille actuellement à l'élaboration d'un processus pour permettre au personnel d'ANB d'accéder aux politiques en ligne. John indique que de nombreuses politiques ont uniquement fait l'objet de changements mineurs qui visaient plutôt à rendre les documents plus propres (p. ex. : même mise en page et regroupement de tout le personnel d'ANB). Dès que l'administrateur des sites Web aura mis au point le processus et vérifié qu'il fonctionne bien, les politiques seront envoyées par groupes de dix au personnel d'ANB. John indique que les politiques seront envoyées à la section locale du SCFP avant d'être envoyées au personnel d'ANB. Le SCFP indique qu'il devait les approuver. John réplique que ce n'est pas ce dont il avait été convenu. John rappelle au SCFP qu'il avait été invité à joindre le comité chargé des politiques, mais que le SCFP a refusé. Le SCFP est d'accord avec l'outil d'évaluation qu'ANB utilisera en ligne pour évaluer la connaissance et la compréhension des employés relativement aux politiques.

Ralph et plusieurs dirigeants mentionnent qu'il leur est impossible d'accéder au site d'ANB à partir de leur ordinateur à la maison. Ralph a parlé au service informatique, et ce dernier a indiqué que le problème est lié à l'ordinateur domestique des travailleurs paramédicaux, donc qu'il lui est impossible de les aider. Denis peut accéder au site à partir de l'ordinateur de la station, mais non à partir de son ordinateur à la maison.

Une copie papier des politiques sera laissée à la station. Si des questions sont soulevées par les employés, ces derniers pourront obtenir des précisions de leur responsable des opérations, vu qu'ils suivent actuellement une formation à cet égard.

5.2 Déplacements lors d'affectations aux régions urbaines vs à des postes pour assurer la couverture

Cette question est abordée au **point 4 - Repas.**

5.3 Politique sur la vitesse - rapport d'incident - questions

John explique que l'employeur aimerait que les travailleurs paramédicaux remplissent un rapport d'incident lorsqu'ils dépassent la vitesse limite, ce qui servira d'outil éducatif. Le formulaire compte les questions auxquelles l'employeur aimerait les réponses. John indique que certains travailleurs paramédicaux utilisaient l'ancien rapport d'incident, ce qui entraînait de la frustration lorsque nous leur demandions de répondre à d'autres questions parce qu'ils n'utilisaient pas la dernière version du formulaire. Ralph aimerait voir une copie papier de la dernière version du rapport d'incident. Robin fournit une copie du nouveau formulaire à Ralph. John indique que le formulaire sera annexé à la politique sur la vitesse.

Si un employé dépasse la vitesse limite intentionnellement ou régulièrement, John indique que l'employeur traitera avec l'employé en question seulement. SMU NB s'efforce de sensibiliser les employés au fait que dans certains cas, la vitesse n'a aucune incidence sur le résultat du

présent par les directeurs régionaux et les responsables des opérations.

Mike Simpson reculera la date limite du projet pour permettre au SCFP d'examiner les politiques.

Beth discutera de la question avec Derek.

patient.

5.4 Déploiement – Ralph exprime certaines préoccupations quant aux heures de service ayant été éliminées initialement. Alan espère rajouter certaines de ces heures au système ultérieurement.

6 QUESTIONS CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL DES RÉPARTITEURS

Dale indique que la charge de travail s'est accrue considérablement au CGCM. Existe-t-il un moyen de déterminer si les répartiteurs ont atteint leur limite quant à leur charge de travail? Les répartiteurs sont débordés et ne peuvent pas se tenir au courant de tout. Le SCFP se demande s'il existe un type d'outil qui pourrait être utilisé pour analyser la charge de travail. Dale souligne que les responsables des opérations doivent s'occuper d'autres questions qui les obligent à quitter le plancher, ce qui empêche le coordonnateur des répartiteurs de répondre aux appels. Ralph est d'avis que cette situation va entraîner des problèmes de stress et d'épuisement professionnel.

Il s'agit d'une responsabilité conjointe du répartiteur et du travailleur paramédical sur le terrain. ANB suggère de présenter aux travailleurs paramédicaux certaines questions qu'ils devront fournir au CGCM s'ils se déplacent.

7 MILIEU DE TRAVAIL (MICROGESTION)

Ralph indique que le milieu de travail constitue un problème, car les travailleurs paramédicaux sont contrariés par la microgestion de l'entreprise. Les travailleurs paramédicaux ne s'entraident pas en raison du milieu de travail actuel. Ralph indique qu'il nous faut déterminer comment obtenir la collaboration et l'appui du personnel. Bien des questions sur le terrain sont causées par un manque de communication.

Il faut une meilleure communication entre les employés et la direction.

8 CRÉATION DE POSTES OCCASIONNELS

Ralph indique qu'il nous faut discuter des postes occasionnels et de ce qui doit arriver, et parvenir à une entente à cet égard.

9 SCHEDULE PRO

Le problème, c'est qu'un travailleur paramédical se porte volontaire pour

Beth assurera un suivi auprès du Bureau des ressources humaines pour examiner la possibilité de réaliser une analyse de la charge de travail.

Les directeurs régionaux discuteront de l'implantation de ce processus.

Le service des RH organisera une réunion avec le SCFP et les directeurs régionaux pour discuter des droits accordés aux employés occasionnels lorsque le service des RH rencontrera le Bureau des ressources humaines, le 20 mai.

remplir des quarts de postes à temps partiel à une station autre que sa station principale, mais qu'il ne se porte pas volontaire pour remplir les quarts occasionnels de sa propre station. Ralph veut qu'il remplisse les quarts occasionnels à sa propre station avant de chercher pour des quarts occasionnels à une autre station. Ralph indique que SMU NB doit demeurer vigilante, car certains employés prennent avantage de ce genre de situation. Ralph demande s'il existe une mesure de protection pour empêcher ce problème.

Ralph demande si SMU NB affiche tous les quarts occasionnels à temps partiel sur le babillard, ou si des fiches d'inscription sont utilisées. Mike explique que nous ne savons pas s'il s'agit d'un quart supplémentaire avant de savoir s'il a été rempli par un employé à plein temps. Si un employé à plein temps ou un employé occasionnel remplit le quart, ce dernier est considéré comme un quart occasionnel plutôt qu'un quart supplémentaire. John explique qu'ANB affiche uniquement les quarts que l'employeur ne peut pas remplir. L'affiche de ces postes doit avoir lieu quatre semaines à l'avance.

Si des employés occasionnels demandent que la liste des postes libres leur soit envoyée par courriel, ANB s'organisera pour satisfaire cette demande. Il revient à l'employé occasionnel de consulter la liste pour savoir à quels postes il peut se porter volontaire, ou demander que cette liste lui soit envoyée par courriel.

Les dirigeants syndicaux ne seront pas retirés de la liste s'ils sont appelés à remplir un quart occasionnel alors qu'ils s'occupent d'une affaire syndicale.

ANB confirme que les responsables des opérations conservent une copie papier des offres qui sera fournie à l'employé ou au délégué syndical sur demande, aux fins de règlement préalable de grief.

Période de repos entre les quarts aux îles – Le SCFP envisage une période de repos de 8 heures entre les quarts. Du point de vue de la sécurité, John ne pense pas qu'une période de 8 heures est suffisante. ANB doit en discuter de façon autonome pour déterminer le nombre d'heures convenable à imposer, de sorte à ce que la sécurité ne soit pas risquée. Ralph aimerait que SMU NB examine la situation aux îles et demande pourquoi les employés ne pourraient pas remplir un quart occasionnel après avoir travaillé (deux) 24 heures, vu que ce n'est pas occupé sur les îles.

John discutera de ces points avec les directeurs régionaux et Alan.

10 HEURES SUPPLÉMENTAIRES FORCÉES – EN DISPONIBILITÉ VS APPELS 911

Denis indique qu'il n'y a aucun problème avec les heures supplémentaires exigées en raison d'appels 911. Le problème, c'est que le CGCM demande aux travailleurs paramédicaux de faire des heures supplémentaires

Jean-Marc vérifiera la situation à Saint John.

lorsque l'autre unité n'est pas arrivée au poste de couverture. Cela survient au moment du changement de quart et pendant les périodes où le SRU est atteint. Dans la mesure du possible, le CGCM tente de les renvoyer 30 minutes avant l'heure de changement de quart. Quelques PER de la région Nord ont été examinés cette semaine afin de modifier le SRU.

11 COMPTE RENDU SUR L'ANCIENNETÉ

Danielle a rencontré Denis et Ralph pour qu'ils approuvent la liste d'ancienneté. Danielle a corrigé la liste d'ancienneté allant jusqu'au 6 janvier 2009. Environ trois difficultés sont survenues et elles seront réglées cette semaine.

12 PROCESSUS D'ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES DE CONGÉ - JOURS VS SEMAINES

Les congés ne semblent pas poser de problème cette année. Alan a demandé aux directeurs régionaux de veiller à ce que tous les employés soient accordés 2 semaines de congé cet été, dans la mesure du possible. John n'a reçu aucune rétroaction à cet égard. John a effectué un suivi auprès des directeurs régionaux pour veiller à ce qu'ils s'efforcent de suivre ce processus.

13 ÉCHANGES DE QUARTS POUR PERMETTRE AU EMPLOYÉS DES ÎLES ET AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL DE SATISFAIRE L'EXIGENCE EN MATIÈRE DE CONTACTS AVEC LES PATIENTS

Les employés de Campobello et Deer Island ont demandé d'échanger leurs quarts avec ceux de la station de St. Stephen afin de satisfaire l'exigence en matière de contacts avec les patients. Le problème, c'est que les îles comptent une station de 24 heures alors que St. Stephen compte une station de 12 heures.

14 STATIONS DE 24 HEURES - MESSAGE

John indique qu'il y a une rumeur selon laquelle les stations de 24 heures passeront à des stations de 12 heures à la fin du mois. John répète que SMU NB abordera cette question dans environ six mois, et qu'aucun changement n'aura lieu avant cette date. L'analyste de la base de données de SMU NB prendra des données du système RAO pour réaliser l'analyse. SMU NB examinera toutes les stations de 24 heures.

15 FORMATION LE JOUR ET QUART DE TRAVAIL LE SOIR

John indique que certaines personnes se fient d'être payées au taux des heures supplémentaires lorsqu'elles travaillent un quart de soir après avoir suivi une formation le même jour. L'employeur a convenu de payer ces personnes au taux des heures supplémentaires pour les heures de formation, mais le quart de travail en soirée est payé au taux régulier.

John assurera un suivi auprès de Michelle.

À discuter de façon plus approfondie lors de la prochaine réunion, d'après Ralph et John.

Le SCFP demande si l'employé pourrait être payé au taux normal et ne pas travailler le quart de soir. La personne remplaçant cet employé pour le quart du soir serait alors payée au taux des heures supplémentaires.

16 UTILISATION DE L'ORDINATEUR À LA STATION

Le SCFP indique qu'il a entendu dire que l'utilisation d'ordinateurs portatifs personnels n'est pas permise aux stations, et que cela provient du PDG d'ANB.

17 RESPONSABLE DES OPÉRATIONS TEMPORAIRE

Le SCFP se dit préoccupé de la manière dont les employés d'ANB se rendent au bureau de SMU NB et dont ils traitent le personnel. Ils font la discipline et causent des problèmes pour le personnel du SCFP.

22 COMPTE RENDU SUR LES AFFICHES DE POSTES

Le service des RH a commencé à pourvoir les postes de la dernière série d'affiches. Environ 75 postes ont été affichés, et aucune demande n'a été présentée pour environ 30 de ces postes. Ils espèrent les pourvoir d'ici les deux prochaines semaines. Le service des RH prévoit entamer la prochaine série d'affiches vers la dernière semaine de mai ou la première semaine de juin. Le SCFP n'a aucune objection à ce que les postes qui restent des affiches de la première semaine de juin soient offerts aux étudiants.

22 Stations – La porte de la station de Boiestown pose toujours un problème.

John assurera un suivi auprès de l'installation quant à la porte supplémentaire devant être installée à la station de Boiestown.

23 CHANDAILS DESSOUS LES CHEMISES D'UNIFORME

La nouvelle politique indique uniquement que les chandails blancs dessous l'uniforme deviennent plus sales et n'ont pas l'air professionnel. Le SCFP aimeraient que nous envisagerions la possibilité de permettre le port de chandails foncés dessous la chemise d'uniforme blanche.

John en discutera avec Shirley.

24 CGCM

Les employés du CGCM sont-ils permis d'avoir des ordinateurs portatifs et des ouvrages de lecture au CGCM?

Jean-Marc assurera un suivi auprès des responsables des opérations.

25 PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion aura lieu le 22 juin 2010, à 9 h 30.

26 AJOURNEMENT

La réunion est ajournée à 16 h.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Denis Beaulieu, SCFP

John Dallaire, SMU NB