

PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION

SCFP 4848 et SMU NB
Réunion syndicale-patronale
De 9 h 30 à 15 h 30
Le 22 juin 2010

Présents :

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

Absents :

Michelle Breen, SMU NB
Evan Tozer, SCFP

Invités : Susan Dugas, SMU NB

Secrétaire de séance : Beth Simkins-Burrows, SMU NB

MESURES

1. EXAMEN DU PROCÈS-VERBAL ET DE L'ORDRE DU JOUR

Les points suivants sont ajoutés à l'ordre du jour :

- a. Mesure d'adaptation / service réduit (Denis Beaulieu)
- b. Pneus d'hiver pendant l'été (Denis Beaulieu)
- c. Congé autorisé ou annuel à court préavis (Denis Beaulieu)
- d. Responsable des opérations temporaire (Denis Beaulieu)
- e. Pauses-repas / Protocole d'entente (Denis Beaulieu)
- f. Fréquence des congés de maladie (Denis Beaulieu)
- g. Boîte noire (Denis Beaulieu)
- h. Inspection d'uniforme (Denis Beaulieu)
- i. Suivi des rapports d'incident (Denis Beaulieu)
- j. Mise à jour aux relevés de paye des employés à temps partiel (Denis Beaulieu)
- k. Événements spéciaux (Yvon Bourque)
- l. CCSST (John Dallaire)

2. SUIVIS DE LA DERNIÈRE RÉUNION

- a. **Sièges dans les ambulances** – Le rapport a été réacheminé au CCSST. Marcus informe actuellement le CCSST de la recommandation.
- b. **Rapports de prévention des infections** – JP assurera un suivi auprès du CGCM afin d'être la personne-ressource entre le personnel hospitalier et les travailleurs paramédicaux. JP assurera un suivi auprès de la RRS.
- c. **Poids dans les unités** – Robin obtiendra un exemplaire des recommandations qui ont été faites, puis l'enverra au SCFP. John a discuté avec Danny pour déterminer si des articles peuvent être retirés des ambulances, mais l'approbation du comité des normes d'ambulances doit être obtenue.
- d. **Gants de latex bleus** – Un essai est en cours à Saint John.
- e. **Politiques** – ANB a remis les 30 premières politiques à Ralph et Denis. ANB reprendra la révision du reste des politiques ce vendredi.
- f. **Questions concernant le site intranet d'ANB** – Beth discutera avec Derek.
- g. **Charge de travail des répartiteurs** – Beth assurera un autre suivi auprès d'Amy, de la RRS et de Ralph.
- h. **Roulement de travailleurs paramédicaux** – Le SCFP a envoyé une note de service aux employés pour leur indiquer de répondre aux trois questions du CGCM. Il les a également rappelé qu'ils font partie du même syndicat, donc qu'il vaut mieux fournir leur assistance.
- i. **Période de repos entre les quarts** – Pour ce qui est des heures supplémentaires, le SCFP suggère une période de repos de 8 heures entre les quarts. John indique que cette période est trop courte. John assurera un suivi auprès des directeurs régionaux pour discuter de la possibilité d'exiger une période de repos de 10 heures entre les quarts.
- j. **Heures supplémentaires forcées – En disponibilité vs appels 911** – Le SCFP mentionne que des employés ont été informés de demeurer en service à la fin du quart pour assurer la couverture alors que l'autre équipe réalise un transfert. JP assurera un suivi à cet égard. Le CGCM tente de ramener les travailleurs paramédicaux 30 minutes avant la fin de leur quart.
- k. **Échanges de quart aux îles** – Cette question concerne l'échange de quarts pour permettre aux travailleurs paramédicaux de réaliser les 30 contacts exigés avec des patients. Denis suggère de ne pas apporter de changements, et indique qu'il assurera un suivi auprès des travailleurs paramédicaux sur les îles.
- l. **Formation le jour et quart de travail le soir** – John discutera de la question avec Ralph.
- m. **Porte de la station** – John a parlé à Paul Cormier. La question de la porte à Boiestown figure à l'horaire.
- n. **Chandails dessous les chemises d'uniforme** – John discutera de la question avec Shirley.
- o. **Ordinateurs portatifs et ouvrages de lecture au CGCM** – Pour les employés du CGCM, JP mentionne qu'il n'y a aucun problème à les utiliser en soirée si cela ne nuit pas au travail, mais qu'il n'est pas

permis de les utiliser le jour. Pour les travailleurs paramédicaux, l'utilisation est permise, pourvu qu'elle ne nuise pas au travail et qu'elle ne soit pas offensive pour les autres travailleurs paramédicaux.

3. COLLECTE DE DONNÉES - Susan Dugas

Susan présente le programme d'évaluation des acquis, qui vise à examiner tous les acquis de notre personnel. L'objet est d'aider ANB à déterminer les besoins en apprentissage du personnel, en vue de leur offrir la formation appropriée. Les données recueillies seront enregistrées au système du SIRH, et les employés seront encouragés à nous fournir les copies papier des documents aux fins de classement à leur dossier personnel. Mathieu demande si le programme d'évaluation des acquis va remplacer les compétences électroniques. John mentionne que nous examinons également la possibilité d'offrir d'autres outils d'apprentissage en ligne. Ralph ne veut pas que ce processus désigne dans le système les travailleurs paramédicaux qui nécessitent une formation corrective. John indique que ce n'est pas l'intention du processus. L'intention est nettement d'accroître le savoir du personnel, rien de plus.

Susan assurera un suivi pour déterminer comment cela interagit avec la question des compétences électroniques.

Susan acheminera la présentation au SCFP, aux fins d'examen plus approfondi.

4. CRÉATION DE POSTES OCCASIONNELS

Le SCFP indique qu'il ne faut pas s'inquiéter des cotisations syndicales pour l'instant. Denis enverra une lettre pour indiquer quand commencer les prélèvements, vu que les autres sections locales du SCFP ne sont pas encore prêtes à les commencer. Le SCFP nous a demandé d'accumuler les heures d'ancienneté à compter du 17 juin 2010. Le service de la paye doit tenir un registre des employés qui travaillent 1/3 des heures d'un employé régulier jusqu'à ce que le SCFP règle cette question auprès du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Le SCFP a le droit de créer un protocole d'entente distinct et aborde présentement cette question. Ils auront le droit de grief en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*. Ralph va vérifier si les responsables des opérations pourront continuer à travailler à titre d'employés occasionnels d'ANB.

Beth assurera un suivi auprès du service de la paye pour s'assurer qu'ils accumulent des heures d'ancienneté.

5. CONSERVATION DES PROCÈS-VERBAUX DES RÉUNIONS SYNDICALES-PATRONALES

Beth demande s'il est possible d'afficher les procès-verbaux au site intranet d'ANB plutôt que d'envoyer des cartables à chaque station. Denis indique que certains employés ont toujours de la difficulté avec le site intranet d'ANB, donc qu'il serait préférable de continuer à envoyer les cartables aux stations.

John assurera un suivi auprès de Laura pour qu'elle crée une fiche d'information sur la consultation du relevé de paye.

Pour ce qui est des procès-verbaux à venir, il est convenu de surligner en jaune toutes les décisions, afin de les verser à une page de décisions. Denis relira tous les procès-verbaux antérieurs afin de verser les décisions à la page de décisions. John examinera cette page de décisions.

John assurera un suivi auprès des Communications pour déterminer comment

John demande s'il y a possibilité de créer des feuilles de temps électroniques une fois les problèmes avec le site intranet d'ANB réglés. Denis renverra la réponse à cette question à John.

6. LANGUE

John indique qu'il faut s'assurer de satisfaire aux exigences linguistiques sur chaque ambulance. Le changement de partenaires devra avoir lieu pour s'adapter à ce changement. Pour certains postes, il faudra possiblement indiquer que le bilinguisme est exigé, mais ce n'est pas ce que préfère ANB. Il existe un processus selon lequel les travailleurs paramédicaux peuvent appeler au CGCM et consulter un service de traduction lorsqu'aucun travailleur paramédical n'est affecté à une ambulance. Le SCFP indique que le changement de partenaires a lieu selon une base quotidienne. Au début du quart, il se peut que le travailleur paramédical soit demandé de changer de partenaire pour le quart en question.

ANB offrira une formation linguistique en fonction du profil linguistique de la station. Le travailleur paramédical sera remboursé s'il réussit la formation, mais il doit discuter de l'établissement de formation qu'il veut fréquenter avec le service des RH avant de s'y inscrire.

7. LISTE DE VÉRIFICATION – Robin O'Hara

Des changements mineurs ont été apportés à la liste de vérification

permettre à tous les employés d'accéder au site intranet d'ANB.

John assurera un suivi auprès du service informatique pour savoir pourquoi il ne peut aider les employés d'ANB à accéder au site intranet d'ANB à partir de leur ordinateur à la maison.

Beth veillera à ce que les procès-verbaux soient insérés aux cartables des stations d'ici les prochaines semaines.

Denis retirera toutes les décisions des procès-verbaux antérieurs des réunions syndicales-patronales, et les ajoutera à une page de décisions pour que John puisse les examiner.

Robin fournira un exemple au SCFP.

quotidienne et au processus de distribution. Cela devrait aussi améliorer la question des rapports d'incident. Des techniques de dépannage pour le MRx et quelques autres points y figurent également. L'entrée en vigueur est prévue pour le 1^{er} juillet 2010.

8. PER DE SAINT JOHN

La prestation de services à Saint John est un problème courant. Au cours des prochaines semaines, un essai sera réalisé pour voir s'il est possible de déterminer les « vrais » problèmes. Dépendamment de l'analyse finale, ANB approchera le gouvernement pour apporter les changements nécessaires à l'avenir. La communication des changements aux travailleurs paramédicaux a lieu aujourd'hui et demain. Ralph se dit déçu du fait qu'ANB n'a pas informé le SCFP de cette collecte de données. Ralph croit que le SCFP mérite plus de respect et qu'il aurait dû être mis au courant de la question. Ralph indique également que le SCFP aurait également dû être mis au courant de la question sur le diazépam. John indique que les responsables des opérations n'étaient pas du tout au courant de ces deux questions. John informera la haute direction des préoccupations du SCFP. Ralph recommande qu'un membre du comité participe aux réunions syndicales-patronales de temps à autre pour donner un compte rendu des changements pouvant survenir des réunions du comité.

9. MESURE D'ADAPTATION / SERVICE RÉDUIT

Le protocole d'entente sera disponible dans quelques semaines, dès que Gordon et Margot l'auront signé. Il nous faudra alors rencontrer le SCFP pour déterminer le processus à suivre pour muter ces employés aux RRS et veiller à ce qu'ils ne soient pas perdus dans le système de la RRS. Le SCFP informe ANB qu'elle est toujours responsable des employés pour qui des mesures d'adaptation ont été prises et qu'elle doit faire tout en son possible pour veiller à ce que des mesures d'adaptation soient prises pour ces employés aux RRS. Le SCFP demande à ANB d'essayer de travailler avec les employés pour qui des mesures d'adaptation à court terme sont requises. ANB indique que les tâches de service réduit sont limitées aux stations et qu'aucun poste de service réduit ne sera créé.

10. PNEUS D'HIVER PENDANT L'ÉTÉ

Les employés sont préoccupés de la sécurité d'utiliser des pneus d'hiver pendant l'été. Au besoin, Denis offre une copie du rapport ayant été produit sur les pneus d'hiver.

John discutera avec Shirley et Alan pour déterminer un meilleur moyen de partager des renseignements et des changements à venir avec le SCFP.

Le service des RH et les directeurs régionaux détermineront si un service réduit peut être offert sans devoir créer des tâches, et souligneront ce message pour les femmes enceintes en particulier.

Yvon consultera Danny quant au rapport sur la sécurité d'utiliser les pneus d'hiver pendant l'été, puis fournira un compte rendu.

11. CONGÉ AUTORISÉ OU ANNUEL À COURT PRÉAVIS

Certains des responsables des opérations n'accordent aucun congé autorisé ou annuel à court préavis pour le mois suivant, car ils savent déjà qu'il n'y aura pas suffisamment de personnel. Le SCFP indique que ce n'est pas acceptable, et qu'ANB doit essayer de pourvoir les ambulances en personnel.

12. RESPONSABLE DES OPÉRATIONS TEMPORAIRE

Le SCFP demande un rapport de situation sur les employés d'ANB qui remplissent actuellement des postes de responsables des opérations au sein de SMU NB. Beth indique que la plupart du temps, les postes temporaires de SMU NB sont affichés au site Web de cette dernière, et que les employés d'ANB sont encouragés à consulter le site Web de SMU NB régulièrement. Le SCFP indique que les responsables des opérations temporaires doivent être informés du fait qu'ils ne doivent pas faire la discipline lorsqu'ils occupent ce poste temporaire. ANB indique qu'ils sont toujours informés de ce fait, et qu'ils sont toujours avisés de communiquer avec le SCFP.

13. PAUSES-REPAS / PROTOCOLE D'ENTENTE

Une discussion a lieu sur les dispositions relatives aux pauses-repas dans le protocole d'entente. Il faut observer toutes les dispositions du protocole d'entente. Les points suivants servent à déterminer si une indemnité de repas doit être donnée ou non :

Raison pour lesquelles une indemnité de repas n'est pas donnée :

- Si l'employé a eu l'occasion de retourner à sa station, aucune indemnité de repas ne lui est accordée pour le temps alloué (période de 3 heures).
- Si l'employé fait un arrêt à l'extérieur de sa région administrative alors qu'il réalise un transfert (mais qu'il aurait pu retourner à sa station) sans être interrompu, aucune indemnité de repas n'est accordée.
- Si un employé se trouve dans sa région administrative et a eu l'occasion de prendre une pause-repas lors des trois heures prédéterminées, aucune indemnité de repas n'est accordée.
- Si l'employé se trouve à sa station, a eu l'occasion de manger mais n'avait pas faim, a été affecté à un transfert et demande maintenant pour une pause-repas, aucune indemnité de repas ne sera accordée.

Les directeurs régionaux discuteront avec les responsables des opérations pour déterminer si cette question peut être réglée.

Beth enverra une liste à jour des congés autorisés au SCFP. Beth actualisera la lettre d'offre pour préciser que l'employé d'ANB occupant un poste temporaire ne doit pas faire la discipline, mais acheminer toute question de discipline à son directeur régional pour que ce dernier s'en occupe.

Beth l'enverra au SCFP aux fins d'approbation; une fois approuvé, Beth l'enverra aux responsables des opérations pour assurer l'uniformité.

Raisons pour lesquelles une indemnité de repas est donnée :

- Si l'employé a été affecté à une station pendant un quart, puis réaffecté à une autre station pendant la période désignée, une indemnité de repas est permise.
- L'employé se fait interrompre lors de sa pause-repas à la station.
- L'employé est à l'extérieur de sa station pendant la période de repas au complet (3 heures), peu importe pour quelle raison.
- L'employé demande une pause-repas et cette dernière est refusée par le CGCM (ne s'applique pas si le CGCM réorganise la pause-repas à l'intérieur de la période de repas désignée).

Denis se demande si deux ambulances peuvent prendre une pause-repas à la même heure. John indique que le CGCM a toujours songé à la possibilité d'accorder une pause-repas à deux unités en même temps, mais cela dépendra toujours du volume d'appels, etc.

JP examinera la question de façon plus approfondie.

14. FRÉQUENCE DES CONGÉS DE MALADIE

ANB a le droit d'enquêter tout congé de maladie qu'elle soupçonne comme un abus. Notre conseillère en mieux-être traite avec les responsables des opérations pour déterminer les tendances d'abus.

Il faut noter que cette discussion a eu lieu lors de la réunion syndicale-patronale, mais que le document ci-joint désigne ce dont il a été convenu antérieurement; cette discussion n'est donc plus valide. Prière de consulter la note ci-jointe aux fins d'interprétation.

15. BOÎTE NOIRE

Le SCFP indique que la boîte noire est utilisée aux fins de discipline, ce qui n'est pas censé se produire. John répète que la boîte noire a été installée pour servir d'outil éducationnel et assurer la sécurité, mais qu'elle peut être utilisée aux fins de discipline si les problèmes persistent. John indique que la possibilité de créer des fiches de rendement pour fournir une rétroaction au personnel est en cours d'examen, afin que les employés puissent savoir s'ils conduisent bien ou s'ils ont des points à améliorer. Cette fiche de rendement servirait d'outil éducationnel.

16. INSPECTION D'UNIFORME

Le SCFP indique qu'une inspection a eu lieu au CGCM relativement aux chaussettes. ANB tient à ce que tous les employés aient une apparence professionnelle et à ce qu'ils respectent l'uniforme. ANB affirme n'avoir aucune intention d'inspecter les uniformes. Denis se dit préoccupé de son nouveau type de pantalon et du nouveau type de chemise qui pourrait l'accompagner. Denis indique qu'ils n'ont pas l'air professionnel. Le nouveau pantalon

deviendra la norme à l'échelle de l'Amérique du Nord. Un communiqué sera envoyé pour expliquer la raison derrière ces nouveaux uniformes.

17. SUIVI DES RAPPORTS D'INCIDENT

Denis aimerait que les responsables des opérations assurent le suivi des rapports d'incident qui leur sont soumis, afin que les employés puissent connaître l'état d'avancement. John indique que le suivi des rapports d'incident fait partie de nos objectifs. Robin travaille avec Félix pour déterminer comment le suivi pourrait avoir lieu en ligne.

Les directeurs régionaux rappelleront aux responsables des opérations d'assurer un suivi des rapports d'incident auprès de l'employé.

18. MISE À JOUR AUX RELEVÉS DE PAYE DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Les relevés de paye de jeudi prochain (1^{er} juillet) compteront la mise à jour.

19. ÉVÉNEMENTS SPÉCIAUX

- **Patrouille à bicyclette** – Yvon examine la possibilité de créer une patrouille à bicyclette dans la région de Shediac et dans la région de Miramichi pour assurer la couverture lors de certaines activités ayant lieu l'été. D'autres responsables des opérations examinent également cette possibilité. ANB veut l'offrir à tous les employés, mais il y aura certaines limitations physiques. Quelques travailleurs paramédicaux (Mike LeBlanc, Joe Donovan et Mathieu Haché) ont accepté de créer une série d'activités pour vérifier l'admissibilité à la patrouille à bicyclette. Si quelqu'un ne réussit pas l'épreuve, il pourra réessayer l'an prochain. Il faut s'assurer que le personnel est bien équipé; l'objectif n'est pas de choisir subjectivement les participants. Cette patrouille s'ajoutera au PER régulier. Le SCFP indique que les activités doivent être raisonnables et qu'il aimerait bien obtenir une copie.
- **Garde d'honneur** – Il faut une formation étendue pour devenir membre de la garde d'honneur. Susan a invité quelques membres de la garde d'honneur de Fredericton à participer à une séance d'information à Moncton. L'objectif est de créer une garde d'honneur pour chaque région.
- **Championnats d'athlétisme** – Des ambulances additionnelles seront affectées. Tous les quarts disponibles ont été affichés.
- **Match de la LCF** – Cet événement s'étale sur une pleine semaine. Certaines rues seront fermées, fête d'avant-match. Le recours à la patrouille à bicyclette et à des ambulances additionnelles aura lieu. Les quarts disponibles seront affichés.

20. CCSST

John mentionne qu'il existe certaines vacances dans diverses régions de la province. Deux personnes sont intéressées aux vacances à Saint John et Moncton. Il faut déterminer comment choisir les substituts.

Denis discutera avec Marcus pour déterminer le processus quant au choix d'un substitut.

21. PROCHAINE RÉUNION

La prochaine réunion aura lieu le 29 septembre 2010, à 9 h 30. *(Mise à jour : Cette réunion a été reportée au 5 octobre 2010, à 9 h 30.)*

22. AJOURNEMENT

La réunion est ajournée à 15 h 30.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Denis Beaulieu, SCFP

John Dallaire, SMU NB



To / Dest. : Paramedics and Medical Transportation Dispatchers / Ambulanciers Paramédical et Répartiteur du transport médical

From / Exp. : Dianna St-Pierre

Subject / Objet : Sick Leave, CUPE Article 27.08 / Congé de maladie, article 27.08 de la convention collective

It has come to our attention that there is confusion regarding sick leave and the request for medical forms. As we start a new year, and a clean slate, we would like to clarify article 27.08 so that the union and managers are applying it consistently to all employees.

Il nous a été signalé qu'il existe une certaine confusion quant au congé de maladie et à la demande de formulaires médicaux. Comme nous débutons une nouvelle année avec un dossier vierge, nous tenons à clarifier l'article 27.08 pour que les responsables et le syndicat l'appliquent de façon uniforme à tous les employés.

The Article states:

L'article indique ce qui suit :

"The Hospital may require an employee to submit a certificate signed by a medical doctor for a period of sick leave in excess of two (2) consecutive days, or for any period when the employee has used seven (7) days of sick leave (made up of two (2) consecutive days or less) in a calendar year. If such a certificate is required, it shall be asked for during the illness but an employee may be notified in advance, on an individual basis, that such a certificate will be required in the future. An employee may be required to sign a sick leave form, confirming the absence and the date(s) for any period of illness."

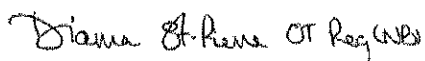
« L'hôpital peut exiger qu'un employé soumette un certificat signé par un médecin pour une période de congé de maladie dépassant deux (2) jours consécutifs, ou pour toute période lorsque l'employé a utilisé sept (7) jours de congé de maladie (à raison de deux (2) jours consécutifs ou moins à la fois) au cours d'une même année civile. Si un tel certificat est exigé, il faut le demander pendant que l'employé est malade mais un employé peut aussi être avisé à l'avance, individuellement, qu'un tel certificat sera exigé à l'avenir. Un employé peut être tenu de signer une formule pour congé de maladie, confirmant son absence et les dates de toute période de maladie. »

In conjunction with the union, the following interpretation has been agreed upon:

- Any illness of 3 days or more may require a medical note and the days will not be counted in the "7 days" calculation referred to in article 27.08.
- Any illness of 1 or 2 related consecutive days will be used in the calculation as 1.
- Any illness of 2 unrelated consecutive days will be used in the calculation as 2.
- ANB will continue to apply reasonable judgement and will not require notes for obvious, ongoing medical conditions that are being followed by a physician.
- ANB will continue to identify absence patterns as they are more likely to represent an abuse of sick time. ANB will also continue to investigate those situations, whether the employee has been out an overall total of 7 days or not, in accordance with article 27.09.

Please take time to read and understand this important information. We think these interpretations will help to avoid confusion in the future.

Regards,



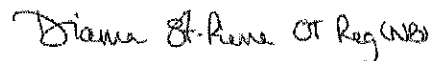
Dianna St-Pierre, OT Reg (NB)
Employee Wellness Consultant
Ambulance New Brunswick

Conjointement avec le syndicat, l'interprétation suivante a été acceptée :

- Une note d'un médecin pourrait être exigée pour tout congé de maladie de trois jours ou plus, et ces jours ne seront pas comptés dans la période de 7 jours mentionnée à l'article 27.08.
- Les congés d'un jour ou de deux jours consécutifs liés à la même maladie seront comptés comme une journée.
- Les congés de deux jours consécutifs non liés à la même maladie seront comptés comme deux journées.
- ANB continuera à faire preuve de jugement raisonnable et n'exigera pas des notes pour les troubles médicaux continus évidents suivis par un médecin.
- ANB continuera à repérer les tendances d'absentéisme, vu qu'elles sont plus susceptibles de représenter un abus des congés de maladie. ANB continuera également à mener des enquêtes sur les situations de ce genre, que l'employé ait été en congé pour un total de sept jours ou non, conformément à l'article 27.09.

Veillez prendre quelques instants pour lire et comprendre ces renseignements importants. Nous sommes d'avis que l'interprétation susmentionnée aidera à éviter toute confusion future.

Sincères salutations,



Dianna St-Pierre, erg. imm. (N.-B.)
Conseillère en mieux-être des employés
Ambulance Nouveau-Brunswick