

## PROCÈS-VERBAL DE RÉUNION

SCFP 4848 et SMU NB

Réunion syndicale-patronale

De 10 h à 15 h 45

Le 5 octobre 2010

### **Présents :**

Denis Beaulieu, SCFP

Ralph McBride, SCFP

Guy Ward, SCFP

Mike Harris, SCFP

Mathieu Chayer, SCFP

Chris Kennedy, SCFP

Dale Landry, SCFP

Bill Flewelling, SCFP

Trent Piercy, SCFP

Judy Astle, SCFP

Yvon Bourque, SMU NB

John Dallaire, SMU NB

JP Savoie, SMU NB

Jacques Charest, SMU NB

Robin O'Hara, SMU NB

Michelle Breen, SMU NB

Beth Simkins-Burrows, SMU NB

### **Absents :**

**Secrétaire de séance :** Beth Simkins-Burrows, SMU NB

## MESURES

### **1. LECTURE DU PROCÈS-VERBAL ET DE L'ORDRE DU JOUR**

Le procès-verbal de la dernière réunion est lu et approuvé.

#### ORDRE DU JOUR

- a. Conservation des procès-verbaux des réunions syndicales-patronales
- b. Reconfirmation de l'objet de la réunion – objet stratégique provincial
- c. Communications
- d. Séances d'éducation et de formation – tenue vestimentaire
- e. Formateurs en mesures de sécurité
- f. Essai à Saint John
- g. Soumission quotidienne des DSP
- h. Nouveaux employés et livrets probatoires



- i. Changements de partenaires
- j. Relevés de paye en ligne
- k. Politiques
- l. Période de repos entre les quarts – plus 16 heures pour quarts de 8 heures
- m. Affectations pendant les pauses-repas
- n. Couverture d'urgence après la fin du quart lorsque les ressources sont épuisées
- o. Postes pourvus sur le site Web d'ANB
- p. Pauses-repas (CGCM et sur le terrain)
- q. Absences de courte durée
- r. Dernières nouvelles sur les stations de 24 heures
- s. Mesures d'adaptation
- t. Heures supplémentaires forcées
- u. Bilinguisme en ambulance
- v. Ordinateurs et écrans ACL brisés
- w. Projet sur le leadership professionnel – participation d'ANB
- x. Permis de conduire suspendus
- y. Sondage à l'intention des employés
- z. SchedPro

**Ajout des points suivants à l'ordre du jour :**

- a. Aucun point ajouté à l'ordre du jour.

**2. SUIVIS DE LA DERNIÈRE RÉUNION**

**a. Évaluation des acquis**

- Susan assurera un suivi pour déterminer comment ce projet s'applique aux compétences E. Susan fera parvenir le diaporama au SCFP aux fins d'examen approfondi.

**b. Création de postes occasionnels**

- Beth assurera un suivi auprès du service de paye pour s'assurer que ces employés accumulent des heures d'ancienneté.

**c. Conservation des procès-verbaux des réunions syndicales-patronales**

- John assurera un suivi auprès de Laura pour qu'elle crée

Oui, le service de paye accumule les heures d'ancienneté des employés occasionnels.

une fiche d'information sur la consultation du relevé de paye.

- John assurera un suivi auprès du service des communications pour déterminer comment 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.

Les cartables ont été envoyés aux stations.

**d. Liste de vérification quotidienne**

- Robin fournira un exemple au SCFP.

**e. PER de Saint John**

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

**f. Mesures d'adaptation / Service réduit**

- 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.

Les directeurs régionaux le font régulièrement.

**g. Pneus d'hiver pendant l'été**

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

Yvon indique que les pneus d'hiver ne seront pas utilisés pendant l'été. L'installation des pneus d'hiver débutera dès la mi-octobre (unités de la région Nord d'abord). Des essuie-glaces de marque Boch seront également installés à ce moment. Vers la fin avril 2011, des pneus quatre saisons de marque Duller seront

**h. Congé autorisé ou annuel à court préavis**

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

**i. Responsable des opérations temporaire**

- 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.

**j. Pauses-repas / Protocole d'entente**

- Beth l'enverra au SCFP aux fins d'approbation; une fois approuvé, Beth l'enverra aux responsables des opérations pour assurer l'uniformité.
- JP examinera la possibilité d'accorder une pause-repas à deux unités en même temps.

**k. Suivi des rapports d'incident**

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

**l. CCSST**

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

**3. ORDRE DU JOUR**

John annonce que Craig Pierre remplacera Yvon Bourque à titre de directeur régional pour la région Est. Yvon a été promu à un nouveau poste relevant de la directrice des Opérations. Son titre et ses fonctions restent à déterminer. La transition aura lieu vers la mi-novembre.

installés (unités de la région Nord en dernier). Des essuie-glaces d'été seront aussi installés à ce moment.

La liste a été envoyée. Cette précision sera dorénavant comprise dans les lettres d'offre.

C'est fait.

C'est fait.

**a. Conservation des procès-verbaux des réunions syndicales-patronales**

Beth donne un compte rendu sur la distribution des procès-verbaux. Toutes les stations ont reçu un cartable et les procès-verbaux seront distribués régulièrement une fois approuvés. Ces derniers seront également ajoutés au site intranet d'ANB. ANB et le SCFP conviennent de discuter de la possibilité d'uniquement afficher les procès-verbaux en ligne plutôt que distribuer des copies papier à l'avenir. John indique qu'il ne reste que six personnes dont l'accès en ligne est toujours impossible. Judy mentionne que les employés de quelques stations ont toujours de la difficulté à accéder au site intranet. John indique que ces employés doivent faire part de leurs difficultés au service informatique.

**b. Reconfirmation de l'objet de la réunion – objet stratégique provincial**

John reconfirme que l'objet de ces réunions syndicales-patronales est de nature stratégique. Avec l'arrivée à maturité du service et le nouveau gouvernement, il nous faut une entente plus stratégique avec les dirigeants. Un changement à la composition de ce comité entrera en vigueur d'ici la prochaine réunion. Les directeurs régionaux n'assisteront qu'au besoin. Shirley et Steve assisteront aux réunions futures. Le SCFP se dit préoccupé de cette nouvelle structure, vu qu'il y a déjà un problème de communication. Le SCFP doit être assuré que les communications s'amélioreront. Le SCFP est d'accord que les directeurs régionaux et le vice-président du SCFP doivent discuter de certaines questions entre eux plutôt que de les aborder aux réunions syndicales-patronales provinciales. Le SCFP indique qu'il faut respecter l'article 16.01 en ce qui concerne la composition, afin de veiller à ce que rien ne cause de problèmes à l'avenir.

John discutera avec Shirley pour savoir comment elle prévoit veiller à ce que les communications ne soient pas touchées.

**c. Communications**

Nous manquons à notre devoir d'assurer la disponibilité des deux parties, en vertu de l'article 17.02. Le SCFP indique qu'ils devront faire plus de précisions à la section réservée aux commentaires du formulaire de grief, afin de fournir plus de renseignements à ANB. Une discussion a lieu pour déterminer la possibilité de permettre aux directeurs régionaux de participer à la discussion préalable à la présentation d'un grief au besoin.

**d. Séances d'éducation et de formation – tenue vestimentaire**

Le SCFP se demande pourquoi le personnel doit porter l'uniforme aux séances de formation. John indique que c'est parce que nous

John discutera avec Shirley et Steve pour déterminer s'il est

voulons un service de nature professionnelle, ce qui n'est pas le cas. John demande pourquoi le port de l'uniforme pose un problème, et le SCFP répond que les formations ont habituellement lieu dans leur temps libre et que nous nous en prenons au personnel au complet alors que quelques employés seulement posent problème. Le SCFP craint que les employés en uniforme puissent se faire retirer des formations pour remplir des quarts. Le SCFP aimerait nous voir envisager la possibilité de porter une tenue décontractée tout en précisant en quoi consiste une telle tenue. Yvon souligne que la participation des travailleurs paramédicaux à ces séances est rémunérée, donc qu'il ne s'agit pas vraiment de leur temps libre. John indique que cette décision n'est pas la sienne à prendre.

Les séances de formation qui ont lieu lors du temps libre sont des séances de formation obligatoires. Le problème dont nous avons discuté à la réunion syndicale-patronale est le défaut du personnel inscrit de s'y présenter. John indique que cela entraîne des frais considérables et un gros problème. Avec les horaires de travail, il est difficile de former tous les employés pendant leurs quarts normaux prévus. Voilà pourquoi nous avons décidé d'inclure ces formations à SchedPro pour aider à réduire les défauts de se présenter. Que la formation soit prévue lors d'un quart de travail ou pendant du temps libre, les employés sont tenus d'y assister. Il s'agit du même processus qu'auparavant selon lequel les employés devaient s'inscrire à la fiche d'inscription, puis l'indiquer dans SchedPro afin de faciliter l'établissement des horaires et de la paye. ANB indique que l'entente permettant aux employés de s'inscrire pendant leur temps libre n'a pas changée. Dépendamment de la manière dont le calendrier de formation est établi, il se peut que les séances de formation aient uniquement lieu lors des périodes de congé d'un employé. Le SCFP indique que les employés qui ne se présentent pas aux formations lors de leur temps libre ne peuvent pas faire l'objet de mesures disciplinaires, car la convention collective indique que les formations devraient avoir lieu pendant les heures normales de travail. Le SCFP demande si les employés sont tenus de retourner au travail après les formations. ANB répond dans l'affirmative, mais précise que la plupart utilisent des heures accumulées pour avoir la soirée de congé; les employés peuvent toutefois retourner au travail s'ils le veulent.

Le SCFP indique que la question de la tenue vestimentaire a soulevé d'autres questions.

Judy demande si les employés peuvent s'inscrire aux séances dans

possible de modifier la tenue vestimentaire lors des formations.

John discutera de ce processus avec les directeurs régionaux et Shirley.

la collectivité où ils habitent s'ils habitent loin de la station. Cela était permis auparavant, jusqu'à ce qu'ANB se rende compte que certains employés ne se présentaient pas aux séances auxquelles ils s'inscrivaient dans leur collectivité. Les employés sont toujours permis de s'inscrire aux séances dans leur collectivité, pourvu qu'ils en avisent leur responsable des opérations; John réaffirme qu'ils doivent s'y présenter s'ils s'y inscrivent.

**e. Formateurs en mesures de sécurité**

John indique qu'ANB comptait auparavant des formateurs en sécurité routière. Le rôle change maintenant à des formateurs en mesures de sécurité qui englobe la conduite, la sécurité, les questions de sécurité des patients et toute autre question de sécurité. Le SCFP indique que ces postes devraient faire partie de la classification du SCFP, et qu'un pré-grief a donc été présenté. ANB indique qu'il s'agit d'employés contractuels et non d'employés de SMU NB; il s'agit donc de travailleurs autonomes. Le SCFP indique que ces contrats sont un parfait exemple de solution à offrir aux employés devant faire l'objet de mesures d'adaptation. John indique que cette question ne sera pas réglée à la réunion syndicale-patronale d'aujourd'hui qui est considérée comme le pré-grief.

**f. Essai à Saint John**

Michelle donne un compte rendu sur l'essai. Les chiffres se sont améliorés, sans toutefois atteindre les chiffres voulus. Une entreprise indépendante (Dark Horse) examine actuellement les composantes comme le PER et la cartographie. La plupart des points soulevés sont identiques aux points soulevés par Tom Raithby (SMU NB). L'essai s'est terminé dimanche, mais ANB a décidé de le prolonger une semaine de plus. Les unités ne sont pas désignées aux transferts pendant la prochaine semaine, mais elles sont maintenant affectées aux appels d'urgence et de couverture. Le niveau de rendement s'est élevé à environ 92 % avec les exemptions. ANB veut atteindre un niveau de 90 % sans exemptions. Nous attendons toujours les résultats de Dark Horse pour déterminer combien d'unités sont requises pour Saint John.

**g. Soumission quotidienne des DSP**

Le processus utilisé depuis les trois dernières années n'a jamais posé problème. Toutefois, il a récemment été constaté que les DSP de certaines stations n'ont pas été envoyés; en questionnant les travailleurs paramédicaux, ces derniers ont répondu que cette tâche ne fait pas partie des fonctions de leur poste. John indique qu'il faut régler la question et qu'il s'agit d'une fonction

quotidienne du poste; elle doit donc être réalisée. John indique qu'il ne sert à rien de menacer et qu'il faut suivre le processus disciplinaire progressif établi plutôt que faire des menaces.

***h. Nouveaux employés et livrets probatoires***

ANB indique qu'il s'agit de la meilleure façon pour les nouveaux employés d'obtenir de la rétroaction sur leur rendement. Tout ce que demande ANB, c'est d'obtenir de la rétroaction constructive pour l'aider à se concentrer sur la formation future. Les responsables des opérations ne peuvent pas travailler tous les mêmes quarts que les nouveaux employés pour évaluer leur rendement. Lorsque nous voulons prolonger la période probatoire, nous devons en aviser le directeur de la section locale. Il faudrait aviser le directeur au seuil de 400 heures si un problème entraînant la prolongation de la période probatoire était susceptible de survenir. ANB indique qu'il revient au nouvel employé de réaliser l'évaluation, et non à son partenaire.

***i. Changements de partenaires***

ANB indique que le changement de partenaires a lieu si certains employés ne veulent pas travailler ensemble ou s'il faut satisfaire notre exigence contractuelle d'affecter un travailleur paramédical bilingue par ambulance. S'il faut offrir un service dans la langue de choix du patient, le CGCM offre un service d'interprétation téléphonique au besoin. Les responsables des opérations ont été demandés d'évaluer la structure linguistique offerte dans leurs ambulances. ANB paiera les cours de langue au besoin, mais non le temps des employés pour y assister. Nous ne voulons pas parvenir au point où il nous faudrait préciser la langue sur les affiches de poste.

***j. Relevés de paye en ligne***

Certains travailleurs paramédicaux nous ont indiqué qu'ils aimeraient s'inscrire aux relevés de paye en ligne. Nous avons offert ce service au personnel d'ANB et l'inscription progresse bien. Ce service compte de nombreux avantages. Nous aimerions que le SCFP nous aide à encourager ce processus. Le SCFP demande si des fiches de présence électroniques pouvaient être possibles. ANB affirme y être intéressée. Pour l'instant, cela ne pourrait pas être obligatoire. Si nous allons de l'avant avec les fiches de présence électroniques, il nous faudrait rendre les relevés de paye en ligne obligatoires. Le SCFP tentera d'encourager ce processus.



**k. Politiques**

Tous les travailleurs paramédicaux, sauf cinq ou six, ont lu les politiques. La question qui a été soulevée était le désaccord avec la politique. En réalité, la question est le niveau de compréhension de la politique. En apposant sa signature, l'employé reconnaît avoir lu les politiques. Le SCFP a présenté un grief disant qu'un employé n'est pas permis de signer une entente avec l'employeur. ANB demande uniquement si le lecteur a compris la politique. Pour ce qui est de l'énoncé d'acceptation de la politique, le SCFP croit comprendre qu'en cliquant le bouton d'acceptation, le lecteur affirme avoir lu et compris la politique, sans nécessairement être en accord. Le SCFP demande que des copies des procédures normales d'exploitation lui soient envoyées lorsqu'elles deviennent disponibles.

**l. Période de repos entre les quarts – plus 16 heures pour quarts de 8 heures**

Le SCFP demande une période de repos de 8 heures; ANB n'exigera qu'une période de repos de 12 heures entre les quarts. Le SCFP veut changer cette période de sorte à ce que SchedPro appelle les personnes en congé depuis 8 heures seulement pour leur donner l'occasion d'obtenir des quarts supplémentaires. Certains travailleurs paramédicaux n'ont pas l'occasion d'obtenir des quarts échelonnés en raison de la règle imposant une période de repos de 12 heures entre les quarts. Le SCFP serait même disposé à envisager une période de repos de 10 heures plutôt que 8 heures entre les quarts. Cela ne va pas à l'encontre de la convention collective. Le problème, c'est lorsqu'un employé travaille de 7 h à 7 h, mais demeure en service jusqu'à 8 h en raison d'un appel, puis retourne alors au travail à 7 h le jour suivant; nous devons lui payer pour son temps supplémentaire, pour ses heures supplémentaires applicables le prochain jour, ainsi que pour son repas. Selon le SCFP, aucun temps supplémentaire forcé n'a lieu aux RRS, sauf s'il en est convenu mutuellement. ANB est disposée à examiner la période de repos, mais la question d'heures supplémentaires doit être abordée. John ne pense pas que les heures supplémentaires le prochain jour sont payées aux RRS. Nous réduisons les heures supplémentaires forcées. Il se peut que la période de repos puisse passer à 10 heures, mais non à 8 heures. ANB ne voit pas d'avantage mutuel à passer à une période de 10 heures. En discutant de la période de repos de 10 heures entre les quarts rotatifs supplémentaires, les parties ont constaté que la prolongation de quart n'est pas abordée dans la convention collective. Les deux parties conviennent donc d'abandonner ce

JP communiquera avec Mike pour déterminer combien de temps il faudrait pour régler SchedPro à 10 heures. Le service des RH enverra une note de service à tous les directeurs régionaux et les responsables des opérations pour expliquer le nouveau processus.

processus à compter du 17 octobre 2010. En réduisant les prolongations de quart, cela devrait réduire le nombre d'ambulances stationnées, vu qu'il y aura plus de candidats parmi lesquels choisir.

**m. Affectations pendant les pauses-repas**

Le SCFP indique qu'il reçoit des plaintes quant au besoin de se rendre à des postes routiers pendant les pauses-repas. Ces plaintes visent uniquement les postes routiers, et non les appels d'urgence. Un membre rappelle qu'il faut envoyer les rapports d'incident aux responsables des opérations, en mettant les directeurs régionaux en copie conforme. Les directeurs régionaux doivent s'assurer que les responsables des opérations assurent un suivi auprès du personnel lorsque des bons de repas sont refusés; cela évitera que le personnel se demande s'il a reçu des bons de repas ou non lorsqu'il obtient son relevé de paye.

Le SCFP fournira des exemples à John aux fins de recherche.

**n. Couverture d'urgence après la fin du quart lorsque les ressources sont épuisées**

Les ambulances se rapprochent des régions urbaines afin d'assurer la couverture, ce qui les empêche de retourner dans leurs régions avant la fin du quart.

Les directeurs régionaux aborderont la question à leur prochaine réunion. John en discutera également avec Shirley.

**o. Postes pourvus sur le site Web d'ANB**

Le SCFP indique qu'ils doivent être affichés au babillard. Le SCFP rappellera au personnel de ne rien retirer du babillard.

**p. Pauses-repas (CGCM et sur le terrain)**

Point abordé ci-dessus.

**q. Absences de courte durée**

Les responsables des opérations ont indiqué qu'ils n'approuveraient aucune absence avant l'année prochaine. Il ne s'agit que de congés de quelques jours. ANB tentera de travailler avec le SCFP en vue de s'assurer que les responsables des opérations abordent cette question au jour le jour. Pour un quart de 24 heures, certains membres n'ont pas besoin du plein 24 heures de congé; ils aimeraient diviser le quart. John suggère de mettre la question en suspens jusqu'à ce qu'une décision concernant les stations de 24 heures soit prise.

**r. Dernières nouvelles sur les stations de 24 heures**

Les données sont en cours de téléchargement vers l'amont, et une stratégie sera présentée à la prochaine réunion syndicale-patronale. Le SCFP indique qu'il devra y avoir une phase transitoire

de trois mois (cycle de trois à huit semaines).

**s. Mesures d'adaptation**

John rappelle au SFCP qu'il n'existe que trois postes pour lesquels des mesures d'adaptation peuvent être prises. Des mesures d'adaptation peuvent être prises pour de courtes durées (probablement du travail de bureau), mais il ne s'agit pas d'affectations de longue durée. Le SFCP indique qu'il nous faut trouver une solution pour les employées enceintes en particulier. Le service des RH doit informer le directeur de la section locale si un employé doit faire l'objet de mesures d'adaptation; cela comprend les personnes devant faire l'objet de mesures d'adaptation pendant une courte durée.

**t. Heures supplémentaires forcées**

Point abordé ci-dessus.

**u. Bilinguisme en ambulance**

Point abordé ci-dessus.

**v. Ordinateurs et écrans ACL brisés**

John montre au SFCP un ordinateur dont le couvercle et l'écran se sont brisés après qu'un travailleur paramédical l'a heurté avec son pied. Vous êtes responsable de retourner l'ambulance et son contenu dans le même état que lorsque vous les avez reçus. Assurez-vous de bien vérifier l'ambulance.

**w. Projet sur le leadership professionnel - participation d'ANB**

Tous les responsables des opérations de SMU NB suivront des formations sur le leadership au cours des six prochains mois. John s'informe sur la possibilité de demander une rétroaction positive des travailleurs paramédicaux quant au rendement des responsables des opérations, afin d'aider à élaborer le programme. Le SFCP suggère que SMU NB crée une liste dont les points pourraient être cochés par les travailleurs paramédicaux si les responsables des opérations satisfont aux qualités d'un bon leader.

**x. Permis de conduire suspendus**

Récemment, il nous a été signalé que deux travailleurs paramédicaux ont des permis de conduire suspendus (un directement et l'autre indirectement). On nous a demandé de maintenir leurs affectations aux ambulances. De nombreux problèmes, y compris des questions de droits de la personne, y sont liés. John demande ce qui arriverait si le partenaire subissait une

blessure l'empêchant de conduire alors qu'il répondait à l'appel; l'ambulance serait alors dotée de deux travailleurs paramédicaux incapables de conduire. John mentionne un cas en particulier où l'employé n'a pas divulgué la suspension de son permis à ANB. Même s'il est difficile de le faire, il faut divulguer de tels renseignements. Le défaut de les divulguer met les autres dans une situation de responsabilité. John répète que la détention d'un permis de conduire est une exigence du poste; comme il nous est impossible d'employer des travailleurs paramédicaux sans permis de conduire de classe 4 valide, ces derniers doivent protéger leur permis.

**y. Sondage à l'intention des employés**

John a les résultats du sondage. Nous le mettons un peu au propre, car des commentaires concernant des personnes en particulier y étaient inscrits, ce qui n'était pas l'intention. Une copie sera remise au SFCP. Alan se servira de ces résultats lors de sa tournée provinciale cet automne. Denis aimerait assister à la tournée provinciale.

John assurera un suivi auprès d'Alan sur la possibilité de permettre à Denis d'assister aux visites.

**z. SchedPro**

Les membres sont très contrariés du fait qu'il n'y a pas de rotation en ce qui concerne la liste de refus. Aucun ordre n'est établi pour la liste de refus, donc s'ils connaissent des employés qui acceptent toujours, c'est eux qu'ils appellent. Il faut établir un processus conforme à l'article 23. La liste de refus est au-delà de la région administrative.

John tiendra des discussions distinctes avec les directeurs régionaux et Mike pour examiner la portée.

Le SFCP indique qu'il ne devrait peut-être y avoir qu'une seule liste pour les travailleurs et les coordonnateurs paramédicaux.

**4. PROCHAINE RÉUNION**

La prochaine réunion est prévue provisoirement pour le 16 décembre 2010.

**5. AJOURNEMENT**

La réunion est ajournée à 3 h 45.

Respectueusement soumis et approuvé par :



Denis Beaulieu, SCFP

John Dallaire, SMU NB