



## SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale

Le mardi 14 juin 2011

### Membres présents :

<b>SCFP</b>	Denis Beaulieu	
	Guy Ward	Mike Harris
	Bernard Soucy	Chris Kennedy
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Judy Astle	Dale Landry
<b>SMU NB</b>	John Dallaire	Shirley Neville
	Stephen Hanley	Beth Simkins-Burrows

### Absents :

<b>SCFP</b>	Ralph McBride	
<b>SMU NB</b>		
<b>Invités :</b>	Edgar Goulette, Eric Beairsto	
<b>Secrétaire de séance</b>	Beth Simkins-Burrows	

#### 1. Ouverture

- a. John déclare la séance ouverte à 9 h 35.

#### 2. Approbation de l'ordre du jour

##### a. Points soulevés par la section locale 4848 du SCFP

- i. Stations de 24 heures
- ii. Processus lié aux vacances
- iii. Tonalité de haut-parleur
- iv. Demande de notes de médecin

##### b. Points soulevés par ANB

- i. Présentation du service de formation et d'assurance de la qualité

##### c. Nouveaux points



- i. Transfert des heures d'ancienneté des employés à temps plein ou à temps partiel qui deviennent occasionnels
- ii. Questions découlant de la réunion de déploiement

### 3. Approbation du procès-verbal de la réunion de mai

- Une modification doit être apportée au procès-verbal d'avril. Sous les points soulevés par ANB, (d) Employés et quarts occasionnels (page 8), on devrait lire :
  - SMU NB aimerait implanter une politique selon laquelle les employés occasionnels devraient travailler un quart par période de 60 jours (fins de semaine et jours fériés compris dans cette période) pour veiller au maintien de leurs compétences. Comme les employés occasionnels ne travaillent pas assez, ils sont tenus de suivre une séance de reprise des fonctions.
  - Il revient à l'employé de s'inscrire à sa propre séance de reprise des fonctions lorsque SMU NB en organise, car SMU NB n'en organisera pas pour un employé en particulier. Si l'employé ne travaille pas pendant plus de quatre mois, il sera considéré comme un employé inactif et pourrait devoir suivre une séance d'orientation à l'intention des nouveaux employés.
- Le procès-verbal est approuvé par Denis Beaulieu (SCFP) et John Dallaire (SMU NB).

### 4. Suivis du procès-verbal de la réunion de mai

- John vérifiera si l'assurance-responsabilité d'ANB couvre les responsables de SMU NB, ainsi que les employés occasionnels d'ANB s'ils montent l'ambulance à titre de 3<sup>e</sup> passager.
  - *John indique qu'une police d'assurance distincte est nécessaire pour les responsables de SMU NB. Les employés occasionnels sont couverts par l'assurance-responsabilité d'ANB. Plusieurs quarts sont offerts aux employés occasionnels. Ils n'ont pas besoin de monter à titre de 3<sup>e</sup> passager. Du point de vue de Travail Sécuritaire NB, un employé s'expose à certains risques lorsqu'il est 3<sup>e</sup> passager. Les employés occasionnels ne peuvent pas monter comme 3<sup>e</sup> passager. Depuis l'entrée en vigueur du protocole d'entente concernant les employés occasionnels, ceux-ci font partie du syndicat. Les responsables de SMU NB qui sont donc appelés à agir comme travailleurs paramédicaux*



*dans le cadre de leur poste de gestion ne peuvent pas travailler comme ils le font habituellement, puisque les responsables ne peuvent pas faire partie du syndicat et qu'ils doivent être 3<sup>e</sup> passager pour aider les employés occasionnels à conserver leur licence de l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick, qui est une condition d'emploi.*

- Steve enverra la nouvelle version de son document (voir ci-joint).
  - *Une discussion a lieu et le SCFP demande que le document soit déposé à la prochaine réunion syndicale-patronale.*
  - *SMU NB a préparé le document par respect puisque rien dans le contrat avec la province n'empêche les travailleurs paramédicaux de SMU NB de travailler dans les ambulances.*
  - *Le SCFP indique qu'il déposera un grief si les travailleurs paramédicaux de SMU NB travaillent dans les ambulances.*
  - *Le SCFP demande à SME NB de prévoir des dates pour monter à titre de 3<sup>e</sup> passager. Le SCFP s'inquiète également du fait que des responsables des opérations accompagnent certains membres dans les ambulances pour déterminer s'ils font des erreurs. ANB indique que la présence des responsables des opérations à bord des ambulances ne vise aucunement à déterminer si les travailleurs paramédicaux font des erreurs, mais à les aider à conserver leur licence de l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick.*

*Suivi : Sujet reporté à la prochaine réunion syndicale-patronale.*

- Shirley présentera une mise à jour sur les pantalons résistants au vent.
  - *La question des pantalons résistants au vent n'est toujours pas réglée avec SMU Medavie. Les autres entreprises exploitantes au sein de SMU Medavie ont examiné les pantalons résistants au vent d'une entreprise d'Edmundston. Des discussions auront lieu avec le fournisseur au cours de la semaine du 20 juin. Shirley croit que les entreprises de SMU Medavie préfèrent maintenant le modèle du fournisseur d'Edmundston.*
  - *John indique que lorsqu'une décision sera prise, les représentants syndicaux-patronaux devront discuter de la façon dont les nouveaux pantalons seront distribués.*



*Suivi : Shirley présentera d'autres renseignements à la prochaine réunion syndicale-patronale.*

- Shirley présentera le modèle de casque de Bill au comité de sécurité pour déterminer s'il peut être utilisé.
  - *Le casque a été présenté au comité mixte de la sécurité et de la santé au travail, qui l'évalue toujours. Le comité a communiqué avec le fournisseur. Le modèle de casque que Bill a présenté n'est plus disponible, mais le fournisseur offre d'autres modèles semblables.*
  - *Bill se demande s'il peut porter son casque. Shirley lui répond non, qu'il devrait porter celui qui se trouve dans les ambulances aujourd'hui.*  
*Suivi : Shirley présentera une mise à jour à la prochaine réunion syndicale-patronale.*
  
- Finaliser l'ébauche de la politique « Education Sessions Scheduling » (voir le document ci-joint).
  - *Le document ci-joint est l'ancienne version puisque Steve travaille toujours à le réviser.*
  - *Le SCFP aimerait que 60 kilomètres dans les deux sens soit ajouté au point 5.0.*  
*Suivi : Steve révisera le document et l'enverra avant la prochaine réunion syndicale-patronale.*
  
- John demandera à Marcus d'organiser une rencontre avec Ralph, Denis, Judy, John et Marcus à un autre moment que pendant la réunion syndicale-patronale au sujet du comité de SST.  
*Suivi : John assurera un suivi à nouveau auprès de Marcus puisque aucune rencontre n'a été organisée.*
  
- Shirley assurera un suivi pour créer une liste de refus rotative.
  - *Shirley indique qu'il est difficile d'obtenir des prix du fournisseur. John explique que la difficulté découle du fait que le fournisseur est en train de passer à un nouveau programme sur le Web et qu'il ne veut pas mettre à jour l'ancienne version.*



- *Mike Simpson assure la surveillance de la liste de refus, et des mesures correctives sont prises au besoin.*
  - *Mike effectue une vérification au hasard de SchedPro une fois par mois.*
  - *La note du procès-verbal de la réunion syndicale-patronale de mai indique qu'un grief au sujet de ce processus sera porté à l'arbitrage. Denis précise que l'audience d'arbitrage était prévue pour l'automne 2011, mais que la date n'a pas encore été fixée.*
- Shirley examinera la possibilité que les répartiteurs, surtout les nouveaux, passent du temps dans l'ambulance au centre de flotte afin de mieux comprendre sa configuration.
- *Shirley indique que cela fait partie de la formation des nouveaux répartiteurs.*
- Shirley examinera la possibilité de permettre aux travailleurs paramédicaux de Moncton d'obtenir du délasserement en se rendant à Riverview.
- *Riverview est un poste. Toute décision de modification à cet effet doit faire partie du prochain examen du PER.*
  - *Le SCFP indique que certains renseignements ne se rendent pas aux travailleurs paramédicaux de Riverview, parce que Riverview est un poste, et il demande si quelque chose peut être fait à ce sujet.*
- Suivi : Shirley examinera la possibilité d'envoyer les messages par courrier au poste de Riverview.*
- Shirley fournira une mise à jour sur la formation en matière de harcèlement à la conférence trimestrielle de juin.
- *Malheureusement, la formation sur le harcèlement a été annulée, étant donné que SMU NB n'a pas été en mesure de réserver les services de Louise Firlotte, du SCFP, pour offrir la formation.*
- Shirley assurera un suivi auprès de Jean-Pierre Savoie quant aux problèmes de vérification géographique et en rapport avec un deuxième processus de vérification.



- *Étant donné la configuration actuelle de l'ordinateur, il n'est pas possible d'ajouter une autre boîte-éclair de revérification parce que le programme actuel qui consiste en une boîte-éclair est déjà en place. Il incombe au répartiteur de faire une vérification manuelle pour s'assurer qu'il ne coche pas la case par accident.*  
*Suivi : Shirley vérifiera si la case par défaut peut être une case vide au lieu d'indiquer le nom d'une rue, pour forcer le répartiteur à l'activer pour sélectionner une rue.*
- Shirley assurera un suivi quant au nombre d'employés pouvant obtenir des congés en même temps au CGCM.
  - *Autorisation d'avoir un employé en vacances par quart de douze heures. Le SCFP se demande pourquoi ne pas autoriser davantage d'employés en vacances. À l'heure actuelle, SMU NB n'a pas d'employés supplémentaires pour remplacer les employés en vacances. Shirley a trois employés à temps partiel au Centre de gestion des communications médicales (CGCM). Le CGCM ne reçoit pas un bon taux de réponse pour ces quarts de travail vacants. Le bureau CCTD ne fait pas partie de l'ensemble. Ils ne sont pas employés pour être répartiteurs au sein du CGCM. À l'heure actuelle, toutes les vacances ont été accordées telles qu'elles ont été demandées. Si le CGCM a un employé en congé (p. ex. congé de maladie ou congé parental), il permet quand même à un employé par quart de douze heures d'être en vacances.*  
*Suivi : Dale a soulevé une question individuelle pour laquelle Shirley assurera le suivi auprès de Jean-Pierre sur le CCTD.*
- Shirley examinera la question auprès des directeurs régionaux pour déterminer le processus approprié (surtout dans la région Ouest) pour les situations concernant l'échange de quarts.
  - *Les travailleurs paramédicaux peuvent échanger un quart une fois et non de façon continue. Ce sujet semble être un problème dans la région Ouest. Au départ, cet échange de quarts se voulait individualisé lorsque le SCFP et SMU NB l'ont accepté.*



- *En faisant référence à l'article 22.10, le SCFP indique que l'échange de quarts de façon répétée devrait être autorisé. John précise de nouveau que cela n'était pas l'intention de l'accord initial.*
- Le service des RH rédigera une nouvelle politique sur les échanges de quarts.
  - *Le service des RH n'a pas rédigé une nouvelle politique parce qu'il voulait en discuter davantage. La politique sera révisée pour exclure le fait que les employés doivent d'abord utiliser leurs vacances ou la banque d'heures supplémentaires avant de pouvoir demander un échange de quart.*  
*Suivi : Beth rédigera la nouvelle politique.*
- Judy enverra une copie du formulaire de demande d'échange de quarts à Beth et Shirley.
  - *Beth a reçu la copie.*
- Shirley assurera un suivi quant au nouvel horaire pour les stations de 24 heures.
  - *Shirley a identifié tous les employés pour qui il y aurait des anomalies. Le SCFP n'a rien envoyé pour déterminer si nous pouvons contre-vérifier l'information.*
  - *Le SCFP indique que les heures de début de quart doivent être demandées aux employés des stations en fonction de l'ancienneté et que cela n'a pas encore été fait.*  
*Suivi : Shirley assurera un suivi auprès des responsables des opérations afin qu'ils offrent les heures de début aux travailleurs paramédicaux en fonction de l'ancienneté.*
- Postes occasionnels par région administrative – Le SCFP a demandé la tenue d'une réunion hors site à cet égard.
  - *Le SCFP est d'accord – les postes occasionnels peuvent être assignés par région administrative et non par région.*  
*Suivi : Shirley avisera Mike de mettre à jour SchedPro et les procédures relatives aux appels.*



- John et Danielle trouveront des moyens de régler l'incidence financière pour les employés. Le service des RH coordonnera l'envoi d'une note de service aux directeurs régionaux et aux responsables des opérations pour les aviser qu'il ne doit y avoir aucun mouvement (nouveaux postes) entre les dates susmentionnées (du 20 juillet au 18 août 2011).
  - *John et Danielle se sont rencontrés et ils ont déterminé qu'environ 60 personnes au plus seront touchées; le service de la paye traitera chaque cas individuellement.*  
*Suivi : Beth coordonnera l'envoi de la note de service à l'équipe des opérations pour l'aviser des dates où il ne doit y avoir aucun mouvement.*
  
- John demandera à Paul Cormier si des lignes peuvent être ajoutées au sol des baies qui n'en ont pas.
  - *Paul Cormier, directeur des installations de SMU NB, tente de déterminer la meilleure option à utiliser pour toutes les baies.*

## **5. Points soulevés par la section locale 4848 du SCFP**

### **CUPE 4848 Topics**

- a. Stations de 24 heures
  - John indique nous avons eu une réunion avec le comité sur les stations de 24 heures. John a discuté avec Alan de la possibilité de mettre en place graduellement les stations de 24 heures. Alan est favorable à cette possibilité. John en a discuté avec Ralph, qui a présenté cette suggestion aux cadres. Selon Ralph, ces derniers ont indiqué qu'une mise en place graduelle ne les intéressait pas. SMU NB essaie de collaborer avec le SCFP, mais notre dernière suggestion a été refusée. Denis demande ce que la mise en place graduelle supposerait. John explique que certaines stations changeraient immédiatement, tandis que d'autres pourraient peut-être attendre un certain temps. Ralph n'a parlé de ce processus aux cadres que le jour avant la réunion syndicale-patronale et Guy leur a expliqué hier soir. Étant donné que le délai est très serré et que les cadres n'étaient pas au courant, Guy demande une autre réunion immédiatement pour obtenir plus de





renseignements de SMU NB afin qu'ils aient une image concrète. Si SMU NB acceptait de faire une mise en place graduelle, SMU NB croit comprendre que le SFCP n'irait pas en arbitrage. SMU NB n'acceptera pas d'envisager la mise en place graduelle si le SFCP prévoit toujours aller en arbitrage.

- SMU NB indique que si la mise en place graduelle est acceptée, un certain nombre de points ont déjà été déterminés – vacances, modèles de calendrier (dont les changements ont demandé environ dix jours à Mike), détermination d'environ 71 employés qui pourraient être touchés d'une façon quelconque par le changement du 18 août (p. ex. aucune pause entre les quarts, personnes qui seraient touchées financièrement). Shirley indique que le SFCP devait déterminer qui serait désavantagé financièrement. Selon elle, il n'a jamais répondu à cette demande, et le SFCP indique qu'il n'a jamais reçu de demande à cet effet. Quant aux autres questions, notamment la correspondance des périodes de paye aux horaires et les arrangements personnels pour le gardiennage d'enfants, Shirley a de sérieuses réserves quant aux vacances approuvées et aux changements d'horaire – si nous devons apporter un changement aussi tard, ce ne sera pas SMU NB qui en avisera le personnel, mais le SFCP. Shirley est prête à proposer une mise en place graduelle à Alan Stephen avec des détails – mais elle n'est pas certaine de ce qu'elle sera pour le moment. Nous travaillons sur une rotation de 24 semaines, ce qui signifierait environ 10 stations par 24 semaines (si nous divisons par 1/3), pour arriver à une mise en place complète d'ici le milieu de décembre 2012.
- Le SFCP demande si nous prévoyons encore convertir toutes les stations (sauf celles des îles) en stations de 12 heures. John indique que nous pourrions peut-être examiner cette question; cependant, pour l'instant, elles seront toutes converties en stations de 12 heures (sauf celles des îles). Shirley, John et Steve peuvent rencontrer Alan, vendredi, pour déterminer s'il accepte de faire la mise en place graduelle.
- Puisque SMU NB refuse d'envisager la possibilité que des stations terrestres demeurent des stations de 24 heures, le SFCP ira en arbitrage, et le sujet de la mise en place graduelle est donc retiré.
- Depuis le début des discussions sur le retrait des stations de 24 heures, la section locale a soulevé des préoccupations, surtout en ce qui concerne la



formation d'un comité pour déterminer l'enjeu réel des stations de 24 heures, et cela n'a été fait que récemment.

b. Processus lié aux vacances

- Deux employés demandent le même jour et celui ayant le plus d'ancienneté l'obtient. L'autre employé ne devrait-il pas pouvoir demander un congé de courte durée ? SMU NB indique qu'il peut demander un congé de courte durée et que la demande sera examinée.

c. Tonalité de haut-parleur

- Le SCFP indique que Ralph a formulé une plainte à Marcus au sujet du haut-parleur derrière le siège du conducteur. L'intervention de Marcus n'a pas réglé le problème de la tonalité du haut-parleur derrière la tête du conducteur. Dans son rapport, il indique que les décibels du haut-parleur ne posent aucun problème, à moins d'y être exposé pendant deux années de façon continue. SMU NB l'a déplacé à plusieurs endroits pour satisfaire aux demandes des travailleurs paramédicaux, et Travail sécuritaire NB n'a déterminé aucun problème à ce sujet. SMU NB indique que SMU a proposé un autre système de sécurité pour remplacer la boîte noire actuelle.

d. Demande de notes de médecin

- Le SCFP a un cas précis qu'il aimerait présenter à SMU NB aux fins d'examen. Le SCFP l'enverra à l'attention du service des RH (Beth).

*Suivi : La conseillère en mieux-être (Dianna St-Pierre) assurera le suivi avec une note de service révisée pour calculer les cas de maladie d'ici le mois prochain.*

**Points soulevés par ANB**

a. Présentation du service de formation et d'assurance de la qualité

- Eric Beairsto présente la responsabilité à un niveau élevé du service de formation et d'assurance de la qualité à l'égard du processus de redressement pour les travailleurs paramédicaux.



- Le SCFP demande s'il serait possible d'avoir des palettes de défibrillateur pour bébés; à l'heure actuelle, SMU NB n'en utilise pas. Steve transmettra cette question au directeur médical intérimaire pour connaître son opinion. Steve rappellera également aux travailleurs paramédicaux en formation pratique qu'il ne s'agit pas d'une question de coût.

*Suivi : Steve présentera la réponse du directeur médical intérimaire et il assurera le suivi auprès des travailleurs médicaux en formation pratique quant à la raison pour laquelle SMU NB n'utilise pas les palettes de défibrillateur pour bébés.*

**b. Nouveaux points**

- a. SCFP – Employés à temps plein ou à temps partiel qui passent à occasionnels – aucune heure d'ancienneté, selon le Bureau des ressources humaines, jusqu'à nouvel ordre.
- b. SMU NB – Questions découlant de la réunion de déploiement.

**c. Divers**

- 

**d. Prochaine réunion**

- a. La prochaine réunion est prévue pour le mercredi 10 août 2011.

**e. Ajournement**

- a. La réunion est ajournée à 15 h 15.

Respectueusement soumis et approuvé par :

---

Denis Beaulieu, SCFP

---

John Dallaire, SMU NB



**Annexe A – Changements demandés par le SCFP à l'ébauche de la politique « Education  
Session Scheduling »**

- 3.0 (a) Les travailleurs paramédicaux s'inscriront et participeront aux formations à leur station ou leur région administrative conformément au paragraphe 29.08(c).
- (b) Si toutes les tentatives d'inscription conformément au paragraphe 29.08(c) sont faites par l'employeur, un employé peut être inscrit à une séance pendant son jour de congé et obtenir une rémunération à son taux de salaire régulier majoré de moitié.
- 5.0 (a) Si un travailleur paramédical désire participer à une formation dans une autre région administrative, la demande doit être présentée à son responsable des opérations ainsi qu'au responsable de la région administrative où le travailleur paramédical désire suivre la formation.
- (b) Ajouter le point 6.0 de l'ébauche de politique.
- (c) Si des circonstances atténuantes causées par l'employeur obligent l'employé à participer à une autre formation à l'intérieur de la région administrative, l'employé obtiendra une rémunération à son taux de salaire régulier majoré de moitié si l'inscription n'a pas eu lieu conformément au paragraphe 29.08(c), et sera également rémunéré conformément à la politique provinciale sur les déplacements.
- 6.0 Auparavant 7.0



## **Annexe B – Travailleurs paramédicaux de SMU NB comme 3<sup>e</sup> passager à bord d'une ambulance**

- Il incombe à chaque travailleur paramédical du Nouveau-Brunswick de maintenir sa licence de l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick. Pour être admissible à l'inscription annuelle, chaque travailleur paramédical doit accumuler 144 heures de travail et avoir 30 contacts avec les patients.
- Il est possible que les responsables de SMU NB n'aient pas l'occasion, en dehors d'ANB, d'accumuler suffisamment d'heures ou de contacts avec les patients pour répondre aux critères d'admissibilité de l'inscription.
- Pour cette raison, un responsable de SMU NB est autorisé à être à bord d'une ambulance comme troisième membre non rémunéré de l'équipe de travailleurs paramédicaux pour un minimum de douze quarts par année et d'aider les travailleurs paramédicaux d'ANB dans la prestation des soins aux patients. Cependant, le responsable ne doit pas servir à remplacer un membre de l'unité de négociation, à moins d'être couvert par le processus d'établissement des horaires d'ANB.
- Un travailleur paramédical de SMU NB peut signer le dossier de soins au patient comme troisième membre de l'équipe dans la section « Personnel de soutien », mais pas comme travailleur paramédical « traitant » ou « de soutien ».
- Les travailleurs paramédicaux de SMU NB doivent garder un journal personnel détaillé de leurs heures travaillées et des interactions avec les patients pour appuyer leur propre dossier de réinscription.
- Les travailleurs paramédicaux de SMU NB doivent participer à toutes les possibilités de formation et séances de formation médicale continue qui leur sont offertes, telles qu'elles sont exigées pour tous les travailleurs paramédicaux actifs d'ANB.

