



## SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale

Le jeudi 9 février 2012

### Membres présents

<b>SCFP</b>	Denis Beaulieu	Mike Harris
	Ralph McBride	Chris Kennedy
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Judy Astle	Bernard Soucy
	Dale Landry	
<b>SMU NB</b>	John Dallaire	Shirley Neville
	Edgar Goulette	Beth Simkins-Burrows

### Membres absents

<b>SCFP</b>	Steve Paisley	
<b>SMU NB</b>		
<b>Invité</b>		
<b>Secrétaire de séance</b>	Beth Simkins-Burrows	

#### 1. Ouverture

- a. John déclare la réunion ouverte à 9 h 38.
- b. John présente Edgar Goulette à titre de directeur des Services de soutien de SMU NB.

#### 2. Approbation du procès-verbal de la réunion de septembre

- Le procès-verbal est approuvé par Denis Beaulieu (SCFP) et John Dallaire (SMU NB).

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

##### a. Points en suspens

- i. Formation en vertu de la politique provinciale sur les déplacements



1. John indique que la formation a généralement lieu à la station la plus proche des stations principales des employés. S'il devait suivre une formation spéciale à la station Rooney, l'employé se rendrait à Moncton. Le SCFP indique qu'il s'agit maintenant d'une formation obligatoire, donc les déplacements devraient être payés par l'employeur. Le SCFP indique que les travailleurs paramédicaux voient plutôt cette formation comme un test et non du recyclage, ce qui entraîne beaucoup de stress.

*Suivi : Judy fera parvenir des commentaires à Shirley, Edgar et John pour leur indiquer comment améliorer le processus de réintégration clinique.*

*Suivi : John assurera le suivi des questions.*

- ii. Les employés sont payés au salaire de SMU NB à titre de super-utilisateurs de SchedPro
  1. Il n'existe aucun contrat distinct avec SMU NB pour les super-utilisateurs; ces derniers sont des employés d'ANB. Le SCFP craint que bien de ces employés travaillent sur des questions de SchedPro à la maison alors qu'elles devraient être réglées pendant leurs quarts au bureau.
- iii. Unités
  1. Shirley a examiné la question et il a seulement été demandé une fois d'effectuer le changement à Riverview plutôt qu'à Moncton en raison d'une question de couverture à Moncton. Il n'est pas une pratique courante d'effectuer le changement à Riverview. Le SCFP indique que cela s'est produit plus qu'une fois. John indique que si cela survient au CGCM, il doit en informer SMU NB afin que nous puissions régler les questions.
- iv. Demandes de vacances entraînant du temps supplémentaire
  1. Shirley mentionne qu'il n'existe aucune directive indiquant que les demandes de vacances à court préavis doivent être refusées si elles entraînent du temps supplémentaire. Shirley indique que



tous les directeurs régionaux et les responsables des opérations ont été informés de remplir les congés à court préavis, mais que nous préférons obtenir un préavis de deux semaines si possible. Le SCFP indique qu'il s'agit d'une question importante dans la région Nord, car il semblerait que toutes les demandes de congé à court préavis sont refusées si elles entraînent du temps supplémentaire. Le SCFP ajoute qu'il a entendu dire que cela se produit aussi à d'autres régions de la province. La région Nord n'a pas suffisamment d'employés occasionnels, ce qui peut avoir une incidence sur l'approbation des demandes de congé à court préavis.

v. Questions de traduction bilingue de VisiNet dans les unités

1. SMU NB a apporté tous les changements possibles à VisiNet, afin d'en faciliter l'utilisation pour les travailleurs paramédicaux. Le SCFP indique que certains renseignements ajoutés à VisiNet par le CGCM doivent être transmis de vive voix, vu que certains travailleurs paramédicaux ne savent pas lire l'anglais. Le SCFP aimerait que certains des commentaires soient transmis de vive voix.

*Suivi : Shirley discutera de la question avec le CGCM afin de trouver un moyen d'améliorer la transmission de ces renseignements.*

vi. Formation et tests de retour au travail

1. Le SCFP indique qu'il existe des préoccupations quant à l'enregistrement sur bande vidéo des séances de retour au travail. John indique qu'il s'agit d'un bon outil d'apprentissage. Le SCFP indique que c'est correct si la vidéo est utilisée comme outil d'apprentissage, mais non pour cerner toutes les petites choses que l'employé fait incorrectement. Le SCFP aimerait voir baisser le niveau de stress afin que les employés réussissent mieux au processus. Le but général du SCFP est d'améliorer le rendement



des travailleurs paramédicaux sur le terrain en améliorant le processus de formation.

2. Le SCFP se demande pourquoi les employés ne peuvent pas utiliser les aide-mémoires qui se trouvent dans les ambulances pendant le cours de recyclage.
3. Le SCFP aimerait que la formation soit plus accessible et plus pratique pour les travailleurs paramédicaux.

*Suivi : SMU NB discutera de cette question et répondra au SCFP.*

- vii. Les comités de santé et de sécurité ne peuvent fonctionner correctement
  1. John suggère de rencontrer Marcus, Edgar, Judy, Denis et Chris pour discuter des problèmes. La principale préoccupation du SCFP est une question de santé et de sécurité soulevée récemment, qui n'a été reçue et adressée que par Marcus et non par le comité de santé et de sécurité. Le SCFP indique que ce sont les coprésidents qui devraient répondre aux plaintes/préoccupations.
- viii. Protocole d'entente relativement aux repas
  1. Tous les employés ont accès au protocole d'entente. Si un problème survient, le SCFP doit nous le signaler.
- ix. Temps supplémentaire forcé avec les unités
  1. SMU NB fait tout en son possible pour éliminer le temps supplémentaire forcé et une baisse considérable a été constatée. La plainte principale du SCFP est que les travailleurs paramédicaux ne sont pas permis de retourner à la station pour effectuer un changement de quart lorsqu'ils ne se trouvent qu'à quelques kilomètres. Habituellement, c'est parce qu'ils assurent la couverture vu que le PER est au-dessous du SRU. La stratégie est de tenter de ramener l'équipe à sa station 45 minutes avant la fin de son quart. Des améliorations sont encore nécessaires.

*Suivi : Shirley assurera un suivi auprès du CGCM.*



- x. Les affectations temporaires vont aux employés occasionnels avant les employés à temps partiel en raison de la région administrative
  - 1. Les affectations sont attribuées selon l'ancienneté à l'extérieur de la station.
  
- xi. Notes pour congés de maladie
  - 1. Il existe deux composantes : (1) Le long formulaire est géré par le service des RH et devrait uniquement venir de ce dernier. Le formulaire devrait être retourné à Natasha Morehouse uniquement, et non aux responsables des opérations. (2) Notes pour congés de maladie – SMU NB a le droit de demander des notes pour congés de maladie. Elles ne sont pas exigées de tous les employés, cela dépend des situations individuelles. Ce sont les responsables des opérations qui doivent demander les notes pour congés de maladie. Le SCFP suggère qu'une rencontre individuelle ait lieu lorsqu'une note pour congé de maladie est requise. Cette rencontre aurait lieu avec le service de mieux-être, le responsable des opérations, l'employé et un représentant du SCFP.  
*Suivi : Shirley fournira un rappel aux directeurs régionaux et aux responsables des opérations, puis leur demandera de respecter l'article 27.*
  
- xii. Responsables des opérations et TFPF par intérim
  - 1. John indique qu'ils ne doivent pas s'occuper des mesures disciplinaires; c'est la responsabilité des responsables des opérations et des directeurs régionaux. Si le SCFP entend quelque chose à ce sujet, il doit en informer SMU NB afin que le problème puisse être abordé. Il existe plusieurs questions au CGCM en ce qui concerne les responsables des opérations occasionnels.  
*Suivi : Shirley et John aborderont les questions auprès du CGCM.*



## **b. Points soulevés par ANB**

### **i. Héros du hockey**

1. Le SCFP est prêt à consacrer cinq membres, mais il se peut qu'il décide de former une équipe. Le SCFP pigera les noms au hasard.

### **ii. Fonds pour les collectivités**

1. John indique que de l'argent est effectivement disponible pour les travailleurs paramédicaux qui amassent des fonds; SMU NB attribuera une somme égale à celle qu'ils ont amassée.

*Suivi : John demandera à Isabelle de communiquer avec Denis pour en discuter davantage.*

### **iii. Processus d'affichage des postes**

1. John indique qu'il existe certains problèmes lorsque les employés changent de postes. SMU NB aimerait rendre le processus plus uniforme. Cela s'appliquerait aux travailleurs paramédicaux sur le terrain (et non le CGCM pour l'instant), et comprendrait l'établissement de dates uniformes pour l'affichage, les changements de postes, etc., pendant le cycle de 24 semaines. Afin de simplifier et uniformiser ce nouveau processus d'affichage des postes et résoudre les questions de nivellement, nous proposons qu'il soit totalement électronique.

*Suivi : John et Yvon travailleront à l'élaboration du plan de communication pour le nouveau processus d'affichage des postes. Nous envisagerons d'en faire l'essai pendant la 10<sup>e</sup> semaine (5 avril 2012).*

## **c. Points soulevés par le SCFP**

### **i. Formation patronale-syndicale par le ministère du Travail**

1. Le SCFP suggère qu'une telle formation aiderait avec le processus. SMU NB est d'accord.
2. Le SCFP indique que lorsque des points sont approuvés aux réunions syndicales-patronales, ils devraient être implantés sur-le-champ, avant l'approbation du procès-verbal lors de la prochaine



réunion. Cela éviterait ainsi de retarder l'implantation des points approuvés.

*Suivi : Beth créera un document sommaire pendant la semaine suivant la réunion syndicale-patronale, sur lequel figureront les points à approuver à la réunion. Ce document sera ensuite distribué au SCFP aux fins d'examen, puis envoyé à tous les directeurs régionaux et les responsables des opérations.*

- ii. Médiation de grief par le ministère du Travail
  - 1. Ralph réservera la formation patronale-syndicale et la formation sur la médiation de grief.
  
- iii. Échanges de quart à la fin du quart... politique
  - 1. Voir les commentaires sous le point « Temps supplémentaire forcé » ci-dessus.

#### **d. Nouveaux points**

- i. Charge de travail – SCFP
  - 1. Le SCFP mentionne qu'il existe une note de service à Campbellton, indiquant que l'unité de 8 heures ne doit pas quitter Campbellton pour réaliser des transferts. Le SCFP se demande pourquoi. John indique que toutes les fonctions liées à l'emploi doivent être égales.

*Suivi : Shirley assurera un suivi auprès de Jacques et Julie.*



ii. Processus de GSIC – SCFP

1. Une question est soulevée selon laquelle les responsables des opérations réalisent un désamorçage alors qu’il devrait s’agir de soutien par les pairs.

*Suivi : Natasha enverra un rappel pour indiquer que les responsables des opérations ne doivent pas réaliser un désamorçage; ils peuvent parler au personnel, mais un spécialiste qualifié en désamorçage doit être demandé d’intervenir.*

iii. enConnexion – SCFP

1. On discute du fait qu’il s’agit d’un mois civil évolutif. C’est un système de soutien et le service des RH est le seul qui reçoit de l’information. Si des employés ont des préoccupations à cet égard, ils doivent communiquer directement avec le service des RH.

iv. Formulaires T4 en ligne – ANB

1. John indique que les formulaires T4 seront en ligne pour ceux qui sont inscrits aux relevés de paye en ligne.

v. Séances de discussion ouverte – ANB

1. Alan aimerait que des séances de discussion ouverte soient tenues à diverses régions de la province (pas toutes les stations). Il s’agirait de discuter ouvertement de points divers comme ce que nous pouvons améliorer, ce que nous faisons de bien, etc. Nous aimerions qu’un membre de l’exécutif y assiste, ainsi que des travailleurs paramédicaux de la région. Le SCFP pense que c’est une bonne idée. Si ces séances ont lieu par région administrative, le SCFP pense qu’elles devraient être ouvertes à tous. Le SCFP suggère de tenter d’obtenir un travailleur paramédical comptant moins d’une année d’expérience au sein du système, un travailleur paramédical comptant entre 1 et 10 années d’expérience, un travailleur paramédical comptant 10 ans d’expérience ou plus, ainsi qu’un coordonnateur paramédical.

*Suivi : John en établira les détails avec Judy et Denis.*





**vi. Vérification des connaissances – ANB**

1. Shirley donne une présentation sur le lancement des nouveaux protocoles cliniques et explique les dates de mise en œuvre.

**vii. Remise de l'assurance-emploi - SCFP**

1. John assurera un suivi auprès du directeur des Finances la semaine prochaine.

**viii. Campagne 911 – SCFP**

1. Elle vise principalement le gouvernement en ce qui a trait au déploiement dans la province du Nouveau-Brunswick. Le SCFP remet en question le contrat global avec le gouvernement.

**ix. Denis annonce qu'il se retire de la présidence de la section locale 4848 du SCFP pour des raisons personnelles. Denis est content d'avoir eu l'occasion de travailler avec nous.**

**x. Conférence nationale**

1. La section locale 4848 sera l'hôte d'une conférence nationale sur les SMU, les 6 et 7 juin, au Holiday Inn.

**4. Prochaine réunion**

- a. La date de la prochaine réunion sera déterminée plus tard.

**5. Ajournement**

- a. La réunion est ajournée à 15 h.

Respectueusement soumis et approuvé par :

---

Judy Astle, SCFP 1252, section locale 4848

---

John Dallaire, SMU NB



## Section locale 4848 du SCFP et SMU NB

Réunion syndicale-patronale – Suivis et ententes

Le jeudi 9 février 2012

### Suivis

1. Les employés sont payés au salaire de SMU NB à titre de super-utilisateurs de SchedPro

**En question :** Il faut préciser d'où provient ce salaire - ANB ou SMU NB.

*Suivi : Il est précisé que les super-utilisateurs de SchedPro sont payés par ANB, conformément au barème des salaires établi dans la convention collective.*

2. Unités

**En question :** Lorsque des changements de quart ont lieu à Moncton, les travailleurs paramédicaux sont indiqués d'aller chercher l'unité à Riverview... besoin de précisions.

*Suivi: Il est précisé que les travailleurs paramédicaux ne prennent pas leurs véhicules pour aller chercher une unité à Riverview lors des changements de quart. Ce n'est pas une pratique de la région Est; cela s'est seulement produit une fois.*

3. Demandes de vacances entraînant du temps supplémentaire

**En question :** Des précisions et une meilleure compréhension des vacances choisies et prévues à l'horaire conformément au processus de sélection se terminant le 15 avril et au processus de sélection après le 15 avril en vertu de la convention collective.

*Suivi : Il est précisé qu'il n'existe aucune directive indiquant que les demandes de vacances à court préavis doivent être refusées si elles entraînent du temps supplémentaire. Chaque demande est traitée individuellement. Les vacances de longue durée doivent être demandées conformément au processus de demande des vacances établi à l'article 26 de la convention collective. Le service des Opérations doit communiquer un message indiquant qu'il n'existe aucune directive et que la demande sera approuvée même si elle entraîne du temps supplémentaire si elle est présentée deux semaines à l'avance. Toutes les demandes raisonnables seront étudiées et nous ferons notre possible pour approuver les demandes de vacances à court préavis. Par contre, il se peut que de telles*



*demandes soient refusées si aucun travailleur paramédical n'est disponible ou pour des raisons opérationnelles. Une décision ferme (sans attente d'approbation) sera prise pour les demandes de vacances présentées dans le cadre du processus officiel de sélection des vacances (avril/mai).*

#### 4. Questions de traduction bilingue de VisiNet dans les unités

**En question :** Il est reconnu que VisiNet est aussi bilingue que possible, mais les travailleurs paramédicaux ont parfois besoin de précisions sur certaines questions; comme certains parlent uniquement le français, ils préféreraient des notes (si possible) et un contact de vive voix dans leur langue.

*Suivi : Shirley a discuté de la question avec le CGCM afin de trouver un moyen d'améliorer la transmission de ces renseignements. Un message concernant les communications aux travailleurs paramédicaux dans la langue appropriée a été distribué au CGCM la première semaine de mars.*

#### 5. Formation et tests de retour au travail

*Suivi : Le processus ci-dessous s'applique :*

- i. Le retour au travail s'applique lorsqu'un travailleur paramédical reprend ses fonctions sur le terrain après un congé de 60 jours.*
- ii. Ils sont obligés de suivre une formation de retour au travail avec un travailleur paramédical de la formation pratique (TPFP). Cette formation sert de cours de recyclage pour les préparer à reprendre leurs fonctions dans les ambulances. Ce processus a lieu dans la région administrative des travailleurs paramédicaux.*
- iii. Des documents et du matériel de référence à lire sont fournis aux travailleurs paramédicaux avant la formation de retour au travail. Voir ci-dessous.*
- iv. Ils reçoivent une rémunération lorsqu'ils suivent cette formation obligatoire. Une discussion avait eu lieu quant au fait qu'aucune rémunération n'était accordée. Nous avons vérifié nos dossiers et les travailleurs paramédicaux reçoivent une rémunération pour la formation initiale de retour au travail. Même s'il existe des lacunes et qu'il faut une séance additionnelle à l'intérieur de quelques jours. Parfois, le travailleur*



*paramédical est payé par la CSSIAT s'il reçoit des indemnités d'accident du travail, et en fonction de notre contrat d'auto-assurance avec la CSSIAT, nous remboursons la CSSIAT pour ces indemnités. ANB tente d'aider les travailleurs paramédicaux par tous les moyens possibles, afin qu'ils puissent garder leur emploi actif et productif au sein d'ANB.*

- v. 87 % des travailleurs paramédicaux réussissent la formation de retour au travail dès la première phase. Si le travailleur paramédical échoue la première phase de la formation obligatoire de retour au travail, c'est souvent parce qu'il a de la difficulté avec la pharmacologie. Dans ce cas, 4 séances d'une durée de 4 heures chacune ont généralement lieu avec un TFPF pour réaliser un module précis sur la pharmacologie. Ces séances ont lieu pendant le temps libre du travailleur paramédical et le TFPF est disponible pour répondre à ses questions. Si le travailleur paramédical échoue à cette phase, il passe alors à un programme de 30, 60 et 90 jours. Ce programme de 30, 60 et 90 jours n'est pas obligatoire, car nous nous attendons à ce que le travailleur paramédical retienne les compétences de TPSP de base pour revenir au travail en suivant un simple cours de recyclage.*
- vi. Comme nous nous attendons à ce que le travailleur paramédical connaisse la matière à la formation obligatoire initiale, nous n'offrons aucune rémunération pour le programme de 30, 60 et 90 jours. Le TFPF sera disponible pour les séances de 30 et 60 jours, vu qu'elles sont de nature éducative uniquement; ces séances auront lieu dans la région administrative de l'employé.*
- vii. La séance de 90 jours vise à évaluer si l'employé est prêt à retourner au travail après la phase de préparation de 30 jours et les séances éducatives avec le TFPF. Cette séance est menée par un coordonnateur clinique et enregistrée sur vidéo pour servir d'outil éducationnel pour l'employé et le coordonnateur. Le travailleur paramédical ne reçoit aucune rémunération. À ce stade, ANB a de profondes inquiétudes; le délégué syndical est alors aussi invité à visualiser la séance.*
- viii. Un document officiel est en cours d'élaboration, et l'exécutif en recevra un sommaire et une copie. Ce document deviendra une composante du processus de retour au travail.*



*ix. Voici un exemple de ce qui est compris dans la lettre ou l'information fournie aux travailleurs paramédicaux :*

Votre processus de réintégration clinique (PRC) a été assigné au TFPF XXX. Le PRC débutera à 13 h, le 3 janvier 2011, au centre de flotte de Fredericton.

L'information suivante vous aidera à vous préparer pour le retour au travail; chaque élément devrait être étudié avant le début de votre PRC :

- Étudier les politiques, procédures et protocoles (adultes et pédiatriques)
- Étudier les médicaments :
  - Catégorie
  - Mécanisme d'action
  - Indications
  - Contre-indications
  - Doses (adulte et pédiatrique)
  - Effets secondaires
- Être capable de calculer et administrer les médicaments

Tous ces renseignements sont disponibles sur le site Web d'Ambulance Nouveau-Brunswick :

<http://www.ambulancenb.ca/fr-fr/pages/home.aspx>

Suivez les liens ci-dessous :

- o Inscription des employés
- o Formation et qualité
- o Manuel médical PPP

Nous vous recommandons également de vous rendre au site Web d'Éducation ANB pour faire les cours suivants avant votre PRC :

Allez à l'adresse suivante : <http://educationanb.medavieems.com/>

Cliquez sur ce qui suit :

- o Course categories
- o Clinique

Faites les cours suivants :

1. Revue des procédures d'arrêt cardiaque
2. Syndrome coronarien aigu
3. Calcul de drogue

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi!

6. Les comités de santé et de sécurité ne peuvent fonctionner correctement.

**En question :** Les comités ne peuvent fonctionner correctement.

*Suivi : Une réunion a eu lieu avant Noël pour discuter des points soulevés. Il semblerait qu'ils sont peut-être réglés. Au besoin, il se peut que les représentants de l'exécutif veuillent rencontrer Marcus, Edgar et le service des RH. L'exécutif déterminera si une rencontre est nécessaire.*



7. Protocole d'entente relativement aux repas

**En question :** Le protocole d'entente n'est pas respecté et nous devons nous assurer qu'il est respecté par tous. Des précisions ont été données à maintes reprises, il suffit de le respecter. Le syndicat sera demandé de préciser quelles parties ne sont pas respectées.

*Suivi : Nous avons communiqué le protocole d'entente relativement aux repas et nous pensions qu'il était respecté. S'il n'est pas respecté dans certains cas, nous devons le savoir.*

8. Temps supplémentaire forcé avec les unités

**En question :** Il existe un grief en suspens qui doit être réglé.

*Suivi : Nous sommes tous d'accord que le temps supplémentaire forcé a diminué depuis les deux dernières années. Le temps supplémentaire forcé est parfois nécessaire, donc Shirley a communiqué avec le CGCM pour s'assurer que les répartiteurs utilisent leur discrétion lorsqu'ils mettent un véhicule dans une situation de temps supplémentaire forcé.*

9. Les affectations temporaires vont aux employés occasionnels avant les employés à temps partiel en raison de la région administrative

**En question :** Il semblerait que les affectations temporaires sont offertes aux employés occasionnels de la région administrative avant les travailleurs paramédicaux à temps partiel. Il faut préciser la marche à suivre pour offrir les affectations temporaires.

*Suivi : Les affectations temporaires sont offertes aux employés de la station conformément à la convention collective. Il a été convenu, conformément à la convention collective, que les affectations temporaires peuvent être offertes à des employés d'autres stations selon le choix de l'employeur, mais que l'employeur devrait suivre le processus dans la mesure du possible afin de les offrir en fonction de l'ancienneté.*

10. Notes pour congés de maladie :

**En question :** Un grief quant au processus de demande de notes pour congés de maladie sera déposé; nous devons expliquer et préciser le processus et la note.

*Suivi : Shirley fournira un rappel aux directeurs régionaux et aux responsables des opérations et leur demandera de respecter l'article 27.*



*Shirley a communiqué avec les directeurs régionaux pour qu'ils rappellent aux responsables des opérations de s'assurer que les notes pour congés de maladie sont demandées conformément à l'article 27. Le long formulaire sur les restrictions relatives au travail est géré par le service de mieux-être et des directives sont données aux responsables des opérations. Les renseignements figurant à ce formulaire doivent être soumis directement au service de mieux-être par le travailleur paramédical, dans une enveloppe scellée. Le service de mieux-être soumettra le processus aux Opérations avant la fin du mois de février. C'est déjà fait.*

#### 11. Responsables des opérations et TFPF par intérim

**En question :** Nous devons préciser le rôle et l'autorité des responsables des opérations et des TFPF par intérim. Depuis longtemps, certains employés par intérim outrepassent leurs fonctions et leur autorité. Nous avons toujours indiqué que l'autorité et les mesures disciplinaires reviennent à la direction de SMU NB, et non aux employés par intérim.

*Suivi : Shirley a confirmé que les responsables des opérations et les TFPF par intérim ne doivent pas assumer un rôle disciplinaire. Shirley a communiqué ce message aux responsables des opérations et aux directeurs régionaux.*

#### 12. Fonds pour les collectivités

*En question : Il existe des fonds pour appuyer les travailleurs paramédicaux lors de collectes de fonds pour les collectivités locales.*

*Suivi : John a mis le service des Communications de SMU NB en liaison avec Denis afin d'en discuter davantage.*

#### 13. Processus d'affichage des postes

*En question : Il existe des écarts entre les régions administratives relativement aux affiches de postes, à l'attribution des postes, à l'affichage des quarts supplémentaires et aux dates de début des postes.*

*Suivi : La direction a présenté un calendrier systémique établi en fonction de la rotation de 8 semaines, qui s'appliquerait dans l'ensemble de la province. Le calendrier indiquera la date à laquelle les postes doivent être*



*affichés électroniquement, la date à laquelle ils doivent être attribués, la date à laquelle le nouveau poste doit débiter, ainsi que les dates auxquelles les quarts supplémentaires doivent être affichés et attribués. Le processus accroîtra l'uniformité dans toutes les régions administratives et les travailleurs paramédicaux connaîtront les dates d'affichage des postes ou des quarts. La direction et le syndicat conviennent de mettre le processus à l'essai dès la semaine du 10 avril. Beth vérifiera également si le numéro de concours peut être indiqué automatiquement lorsque le candidat postule un poste.*

#### 14. Décisions prises aux réunions syndicales-patronales

*En question : Lorsqu'une décision est prise à une réunion syndicale-patronale, son implantation est retardée.*

*Suivi : Beth créera un document sommaire pendant la semaine suivant la réunion syndicale-patronale, sur lequel figureront les points à approuver à la réunion. Ce document sera ensuite distribué au SCFP aux fins d'examen, puis envoyé à tous les directeurs régionaux et les responsables des opérations.*

#### 15. Charge de travail (unité de 8 heures à Campbellton) – SCFP

En question: Il est entendu qu'il existe une entente selon laquelle les unités de 8 heures à Campbellton et Dalhousie ne doivent pas quitter leur région.

*Suivi : Shirley assurera un suivi auprès de Jacques et Julie. Nous n'avons connaissance d'aucune entente, sauf que l'ambulance de pointe ne doit pas réaliser de transferts sur longue distance. Cela s'applique dans l'ensemble de la province.*

#### 16. Processus de GSIC – SCFP

*En question : Il a été signalé qu'un de nos responsables des opérations a mené une séance de GSIC.*

*Suivi : Il a été précisé que nos responsables des opérations n'ont pas la formation requise relativement au processus de GSIC. Ils peuvent demander aux travailleurs paramédicaux s'ils vont bien. Le service de mieux-être enverra un rappel pour indiquer que les responsables des*





*opérations ne doivent pas réaliser un désamorçage; ils peuvent parler au personnel, mais un spécialiste qualifié en désamorçage doit être demandé d'intervenir. Nous avons parlé au responsable des opérations en question et il a indiqué qu'il n'a pas réalisé de désamorçage; sans incident précis, il est impossible d'indiquer ce qui s'est passé. Un rappel a été envoyé.*

#### 17. Politique sur les échanges de quarts

*En question : La politique est en suspens depuis trop longtemps; il faut parvenir à une entente.*

*Suivi : Lors d'une discussion pendant la réunion syndicale-patronale, nous sommes parvenus à une entente en ce qui a trait à la politique; Beth enverra la politique sur les échanges de quarts à Yvon aux fins d'approbation. L'ébauche de la politique a été envoyée à Yvon aux fins d'examen.*

#### 18. Séances de discussion ouverte – ANB

*En question : La direction suggère d'avoir une discussion ouverte avec les travailleurs paramédicaux pour obtenir leur rétroaction quant aux aspects positifs et connaître leurs préoccupations. Les membres de la direction qui y participeraient sont Alan Stephen et John Dallaire.*

*Suivi : Le SCFP a suggéré de tenter d'obtenir la participation de travailleurs paramédicaux comptant moins d'une année d'expérience, d'une à dix années d'expérience et plus de dix années d'expérience. Aucune présentation; discussion ouverte uniquement. John en établira les détails avec Judy et Denis. Après avoir pris en considération les diverses options, nous étudierons la possibilité d'organiser deux séances optionnelles dans chacune des régions, en invitant tous les employés. Alan et John y participeraient pour représenter la direction. Il se peut qu'un membre du service des Communications y assiste en tant que transcripteur. Aucune présentation; discussion ouverte uniquement. Les invitations seront envoyées la première semaine du mois de mars.*



#### 19. Remise de l'assurance-emploi :

*En question* : À quel moment la remise de l'assurance-emploi sera-t-elle donnée aux employés par la direction?

*Suivi* : Conformément au programme de remise de l'assurance-emploi, l'employeur doit présenter une demande de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi, et cette réduction est accordée lorsque l'employeur souscrit à un régime d'assurance-invalidité ou de congés de maladie. La réduction (5/12 du total des économies) doit être remise aux employés par l'une des trois manières suivantes : a) une remise monétaire; b) de nouveaux avantages sociaux; c) des avantages sociaux améliorés. Si la réduction est appliquée en fonction des avantages figurant à la convention collective, une entente écrite doit être élaborée.

Depuis les trois dernières années, la remise d'environ 45 \$ par employé ne leur a pas été offerte. Notre logique est qu'ANB offre les avantages sociaux suivants en retour :

- *programme de congés de maladie (figurant à la convention collective)*
- *assurance-vie (figurant à la convention collective)*
- *programme d'assistance pour congés de maladie de courte durée financé par ANB*
- *programme d'aide aux employés financé par ANB*
- *programme de GSIC appuyé financièrement par ANB*
- *repas de Noël annuel et BBQ pendant l'été payés par ANB*

Si nous devons suivre le programme de remise de l'assurance-emploi du gouvernement, nous tenons à élaborer une entente avec le syndicat relativement aux avantages sociaux offerts dans la convention collective.

#### Temps supplémentaire forcé :

*En question* : Le CGCM affecte des équipes à des postes pendant les dernières 90 minutes de leur quart, sans les réaffecter à la station pour effectuer le changement de quart.



*Suivi : Le CGCM fait tout en son possible pour réaffecter les équipes aux stations vers la fin de leurs quarts. Le livret des pratiques exemplaires servant à guider le répartiteur nous a permis de réduire le recours à cette pratique. Les responsables des opérations du CGCM rappellent constamment aux répartiteurs les pratiques et les lignes directrices en matière de déploiement du PER.*