



## SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale

Le mercredi 4 juillet 2012

### Membres présents :

<b>SCFP</b>	Ralph McBride	Mike Harris
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Judy Astle	Bernard Soucy
	Dale Landry	
	Steve Paisley	
<b>SMU NB</b>	John Dallaire	Yvon Bourque
	Edgar Goulette	JP Savoie
	Michelle Breen	Robin O'Hara
	Craig Pierre	Beth Simkins-Burrows

### Membres absents :

<b>SCFP</b>	Chris Kennedy	
<b>SMU NB</b>	Jacques Charest	
<b>Invités</b>		
<b>Secrétaire de séance</b>	Beth Simkins-Burrows	

#### 1. Ouverture

- a. John déclare la séance ouverte à 9 h 40.
- b. On présente les nouveaux membres à la réunion syndicale-patronale.

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

- Le procès-verbal est approuvé par Judy Astle, SCFP, et par John Dallaire, SMU NB.

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

- a. Points en suspens



- i. Aucun point en suspens découlant du procès-verbal de la réunion de février 2012.

**b. Points soulevés par ANB**

**i. Calcul du temps de déplacement lorsqu'il faut se présenter au tribunal à cause du travail**

1. Il est convenu par le SCFP et SMU NB que le calcul sera effectué depuis la station principale jusqu'à l'emplacement du tribunal pour les travailleurs paramédicaux qui doivent s'y rendre.

*Suivi : John discutera avec les directeurs régionaux à savoir s'il faudra exiger une assignation à témoigner pour les travailleurs paramédicaux. Nous informerons le SCFP de notre décision.*

**ii. Nombre de congés de maladie**

1. John indique que les congés de maladie sont à la hausse, surtout au cours du mois dernier alors qu'il faisait beau les fins de semaine.
2. Le SCFP se demande si SMU NB accepterait de rembourser le coût de kilométrage si un travailleur paramédical était prêt à travailler dans une autre région administrative afin que l'ambulance demeure en service. À ce stade, SMU NB n'est pas prêt à le faire.
3. John indique que le SCFP examinera de près les travailleurs paramédicaux qui abusent des congés de maladie. Nous ne voulons pas protéger tous les travailleurs paramédicaux, mais nous devons nous attaquer à ceux qui abusent des congés de maladie, notamment ceux qui se voient refuser des congés de courte durée et qui appellent au bureau par la suite pour dire qu'ils sont malades.

*Suivi : Le SCFP aimerait savoir quelle est la moyenne des « vrais » congés de maladie pour les travailleurs médicaux en excluant, entre autres, les demandes d'indemnité à long terme auprès de Travail sécuritaire et les congés de maternité. John fournira ces données.*

**iii. Thèmes de la tournée d'ANB**



1. John a obtenu les thèmes des séances de discussion ouverte. Ils forment en tout 92 pages.

*Suivi : John enverra les thèmes au SCFP (Judy) plus tard cette semaine. Il enverra également une copie à Yvon pour qu'il la distribue à l'équipe des opérations.*

### c. Points soulevés par le SCFP

#### i. CCSS

1. Judy indique que les membres ne sont pas contents des résultats du comité conjoint de santé et de sécurité (CCSS). Ils estiment que le comité piétine. Le syndicat est mécontent du fait que ses membres doivent porter leur uniforme aux réunions du CCSS alors que la représentation est censée être égale. La dernière réunion devait se tenir pendant une journée de travail dans l'Ouest, donc il n'était pas possible de faire des heures supplémentaires. À l'heure actuelle, c'est du temps normal pour les personnes qui y assistent. Les membres estiment qu'ils sont privés des heures supplémentaires, car il s'agit d'une journée de travail normale. Les choses se déroulaient bien auparavant, mais maintenant le port de l'uniforme pose problème. La procédure concernant le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) doit être établie afin que chacun comprenne ce qu'il a à faire (c.-à-d. qui il doit écouter, besoin d'une politique rigoureuse). Chaque station a-t-elle son manuel de santé et de sécurité? – elle le devrait. La dernière vérification des connaissances publiée, laquelle renfermait les politiques de SST. Le CCSS a donné son opinion sur le lancement de ces politiques, mais ses recommandations n'ont pas été retenues. John indique qu'il a été décidé à la réunion du CCSS que ce n'est pas forcément ce qui sera mis de l'avant. John ajoute que le comité effectue son travail, mais que SMU NB doit faire mieux quand vient le temps d'aborder les recommandations du comité. Certaines suggestions provenant des employés sont contrecarrées par les représentants patronaux au



CCSS. Selon le SCFP, le CCSS doit subir le même traitement, car nous faisons la formation en matière d'indemnisation.

Les représentants syndicaux demandent si un processus existe pour restituer la scène d'un accident en cas de situation SIMDUT. Jean-Pierre et Yvon confirment qu'il existe, mais qu'on a probablement besoin de l'améliorer ou de le rappeler au personnel et au Centre de gestion des communications médicales (CGCM). Le SCFP veut s'assurer que chacun comprenne clairement les protocoles de communication.

*Suivi : Edgar, Marcus et John se réuniront pour déterminer comment il faut traiter les questions du CCSS au cours des prochaines semaines afin d'établir un plan. SMU NB établira un processus pour aller de l'avant.*

*JP et Craig feront un suivi de la documentation sur le SIMDUT afin de la mettre à la disposition du CGCM et de voir si le processus peut être amélioré en particulier en ce qui concerne le dernier cas.*

## ii. Politique visant le coordonnateur

1. Le SCFP comprend que si le coordonnateur appelle pour dire qu'il est malade, il sera remplacé par un coordonnateur intérimaire. Selon SMU NB, si un coordonnateur intérimaire est disponible dans la région administrative, alors cette personne sera supplantée vers le haut et son poste sera remplacé. Cependant, la décision est en fonction du besoin, donc le poste ne serait pas forcément remplacé par un coordonnateur intérimaire. Un coordonnateur d'une station voisine pourrait venir en aide.

*Suivi : Il semble que ce soit un problème à St. Stephen que le coordonnateur soit toujours remplacé par un coordonnateur intérimaire. Michelle mènera une enquête. Les directeurs régionaux rappelleront à leurs responsables des opérations le processus susmentionné.*



### iii. Stations de 24 heures

1. Selon le SCFP, même si l'arbitrage a été retiré sans préjudice, SMU NB pourrait prendre la décision de rétablir certaines stations de 24 heures. Selon le SCFP, il y a un cas de jurisprudence en Ontario où l'arbitre a déclaré qu'il n'y avait aucune différence entre les stations de 12 heures et les stations de 24 heures. Au congrès national du SCFP sur les services médicaux d'urgence, il a été dit que d'autres provinces avaient encore des stations de 24 heures. Selon le SCFP, si les stations de 24 heures ne sont pas sécuritaires pour la terre ferme, elles ne sont pas sécuritaires pour les trois îles (Campobello, Deer Island et Grand Manan). Selon le syndicat, le volume d'appels pour les stations de 24 heures est à la baisse maintenant que des stations de 12 heures existent (St. Martins en particulier). Le syndicat voudrait que la direction se réunisse avec Alan, John et Yvon à ce sujet. John indique que peu importe où on fixe la limite, il y aura toujours des gens mécontents. Selon le SCFP, on devrait examiner les congés de maladie et les heures supplémentaires avant et après le retrait des stations de 24 heures; le taux était probablement plus élevé. John déclare qu'il est maintenant difficile de pourvoir les ambulances en personnel, même lorsque SMU NB accepte un plus grand nombre de demandes à court préavis. Ralph croit que le moral dans les anciennes stations de 24 heures est en baisse à cause qu'elles ont été changées à des stations de 12 heures. John indique qu'il est prêt à tenir une discussion ouverte, mais il veut une garantie que nous n'irons pas en arbitrage.

*Suivi : John tiendra une discussion avec Alan et les directeurs régionaux à ce sujet.*

### iv. GSIC

1. Le SCFP considère qu'il y a des appels de cas réellement graves et que les travailleurs médicaux ont besoin d'un désamorçage immédiat. Le syndicat considère que la plupart des travailleurs paramédicaux refusent de suivre une formation en gestion du



stress en cas d'incident critique, mais ils en ont besoin. Selon le syndicat, ils ne devraient pas être obligés de prendre des jours de vacances pour aller à la formation en gestion du stress en cas d'incident critique. SMU NB souligne qu'il y a un programme volontaire et lorsque vous recevez un appel pour une formation GSIC, vous êtes payé. Nous déboursons les frais de repas, de déplacement, etc.

*Suivi : SMU NB enverra un courriel de rappel accompagné de la procédure en ce qui concerne la formation en GSIC à tout le personnel d'ANB. SMU NB demandera à Natasha de téléphoner à Bernard Soucy pour qu'il établisse un plan de communication (peut-être une brochure) que nous pouvons réaliser conjointement entre le SCFP et ANB afin d'encourager le bien-être en santé mentale.*

#### v. Uniformes

1. Le SCFP a des préoccupations en ce qui a trait au port de la veste jaune lors de l'intervention aux appels. La plainte est que les travailleurs paramédicaux enlèvent les manches de la veste et qu'ils ne doivent pas le faire. La préoccupation est que cette consigne n'a pas été transmise aux travailleurs paramédicaux. Donc pourquoi y a-t-il des boutons sur les vestes? Yvon déclare qu'ils cherchent à coudre les manches à la veste au lieu d'avoir des boutons. Selon Trent, les chemises blanches ne sont pas la meilleure option pour la profession ainsi que d'autres éléments, mais on devrait essayer d'améliorer un point à la fois. Le SCFP aimerait que les employés aient des options, peut-être une chemise de haute visibilité. John souligne que cette question a été soulevée pendant la tournée lorsqu'Alan a mentionné que des discussions sur les vêtements devaient se tenir. Jean-Pierre examinera diverses options pour le CGCM et cherchera à obtenir l'avis des employés.

Aucun uniforme ne sera porté par un employé lorsqu'il se présente au tribunal et est convoqué comme témoin.



*Suivi : John communiquera avec Alan à ce sujet.*

#### **vi. Mesures disciplinaires**

1. Selon le SCFP, les responsables temporaires des opérations ne doivent pas discipliner le personnel d'ANB et ne doivent pas faire partie des réunions qui peuvent mener à des mesures disciplinaires contre les employés. Le SCFP aimerait voir un responsable des opérations permanent effectuer une recherche des faits ou toute autre chose qui pourrait mener à une recherche des faits. Les employés peuvent voir leur dossier en tout temps, mais le dossier des Ressources humaines ne sera pas envoyé aux employés par la poste, il sera vu en personne. Les Ressources humaines le remettront soit en mains propres à l'employé, ou l'employé peut prendre rendez-vous pour voir le conseiller en ressources humaines à Moncton.

#### **vii. Formation**

1. Le SCFP indique que la formation ne devrait pas être une forme d'évaluation, elle devrait être plus axée sur la pratique. On devrait la considérer comme une remédiation pour aider les employés à s'améliorer là où ils peuvent s'améliorer et non comme une forme d'évaluation. Le SCFP aimerait connaître le plan pour les compétences « E » des travailleurs paramédicaux, sauf pour les pinces de Magill qui font partie de leur certification. Selon Edgar, le syndicat cherche à incorporer les anciennes compétences « E » dans des scénarios qui offriraient aux travailleurs paramédicaux des possibilités de pratique au lieu d'évaluation. Les travailleurs paramédicaux auraient ainsi la pratique dont ils ont besoin. Selon SMU NB, nous nous éloignons du processus d'épreuve (p. ex. la liste de vérification) et établirons une formation plus orientée sur la pratique afin d'offrir plus d'expérience aux travailleurs paramédicaux, puisque nous n'avons pas à présenter aucune approbation au directeur médical provincial. S'il y a incident, nous ferions de la remédiation pour une compétence qui pose



problème. Si après la remédiation, les travailleurs paramédicaux ne pouvaient pas mettre en pratique la compétence, SMU NB aurait à le signaler à l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick (APNB) qui se chargerait de prendre la décision à savoir s'il faut poser des restrictions au travailleur paramédical. D'abord, SMU NB fera de la remédiation comme d'habitude. Yvon indique également qu'il est important que les travailleurs paramédicaux s'identifient s'ils ont des problèmes pour que nous puissions les aider. Edgar affirme que le service de Formation et assurance de la qualité prépare un plan visant à intégrer plus de simulations pour les travailleurs paramédicaux – comment accomplir cette tâche tout en obtenant davantage de participation de la part des travailleurs paramédicaux.

#### **viii. Affectations routières**

1. Le SCFP indique que nous avons fait du beau travail concernant les affectations routières, mais il en existe encore où le personnel ne peut prendre de pause. Il estime que tous les lieux d'affectation routière doivent être munis de toilettes et d'installations où le personnel peut prendre une pause dans un endroit propre. Nous avons des affectations routières à des motels dans la région de Saint John, toutefois, cela n'est pas possible dans d'autres endroits où cela pose problème. Selon le SCFP, c'est impossible d'être assis dans la cabine de l'ambulance pendant trois heures. John indique que les travailleurs font la rotation plus fréquemment, mais ils doivent en faire la demande. Le SCFP aimerait savoir si du financement existe pour ces installations. Le SCFP indique que le mauvais temps et la chaleur intense rendent mal à l'aise le personnel. SMU NB indique que nous ne serons jamais en mesure de nous débarrasser complètement des affectations routières. Selon le SCFP, il ne devrait pas y avoir d'affectations routières permanentes dans les régions urbaines.

***Suivi : SMU NB tiendra une discussion plus approfondie sur les affectations routières permanentes et à long terme.***





#### ix. Wi-Fi

1. Le SCFP se demande où nous en sommes concernant l'accès Wi Fi aux stations. SMU NB examine la possibilité d'ajouter l'accès Wi Fi. Edgar prendra la direction de ce projet. Selon Alan, il s'agit d'une haute priorité émanant des séances de discussion ouverte. Il y a des avantages pour les travailleurs paramédicaux, mais aussi pour SMU NB lorsque vient le temps de mettre à jour les ordinateurs portatifs, etc.

*Suivi : Edgar examinera cette question.*

#### d. Nouveaux points

##### i. Processus d'entrevue de redressement

1. Le SCFP indique qu'il faut préciser clairement que l'information concernant l'entrevue de redressement ne doit pas être placée dans le dossier de base d'un employé dans les Ressources humaines. Beth confirme que l'information concernant cette entrevue n'est pas conservée dans le dossier de base de l'employé.
2. Le SCFP indique que le rôle du représentant du SCFP aux réunions des membres est de les représenter et de les aider. John ne veut pas que le représentant du SCFP réponde au nom des employés. Si l'employé permet au représentant syndical de le faire, c'est correct, mais l'employé doit savoir que les réponses seront consignées comme celles du représentant et non comme étant les siennes. SMU NB consignera cette information. Cela ne pose aucun problème à SMU NB que le représentant soit à la réunion. Le SCFP souhaiterait tenir d'autres discussions sur l'interprétation de SMU NB.

##### ii. Remaniements internes

1. Le SCFP veut confirmer que les remaniements internes sont effectués à l'intérieur de la station (comparer des pommes avec



des pommes) et affichera tout ce qui reste. SMU NB suggère fortement que les responsables des opérations s'en occupent.

*Suivi: Les directeurs régionaux communiqueront avec les responsables des opérations pour leur rappeler d'effectuer le remaniement interne d'abord.*

### iii. Adaptations au sein d'ANB

1. Le SCFP voudrait voir plus d'adaptations à l'intention des travailleuses médicales enceintes pour qu'elles n'aient pas recours à l'Assurance-emploi plus tôt. Comme le fait toujours SMU NB, nous examinerons les limites en ce qui concerne les travailleuses paramédicales enceintes et les accommoderons si c'est possible et si le travail est disponible. Malheureusement, elles ne peuvent pas monter comme troisième travailleur paramédical à bord de l'ambulance.
2. Pour les congés de maladie, le même processus que celui susmentionné s'applique si le congé est à court terme. Si le congé est permanent, les travailleuses paramédicales devraient faire partie de la liste d'adaptation des RRS.

### iv. Pauses-repas

1. Il a été établi que les travailleurs paramédicaux doivent demander au CGCM de revenir à leur station pour les pauses-repas. SMU NB constate une augmentation des bons de repas, car les travailleurs paramédicaux ne demandent pas au CGCM de revenir à leur station principale. S'ils ne demandent pas de revenir à leur station principale, ils n'obtiennent pas de bon de repas.

### v. Mobilier dans les stations

1. Le SCFP se demande si les stations ont toutes les mêmes spécifications pour le mobilier. Yvon se penche actuellement sur cette question, mais il y a une norme.



**4. Prochaine réunion**

- a. La prochaine réunion est prévue le **jeudi 13 septembre 2012.**

**5. Levée de séance**

- a. La séance est levée à 13 h 40.

Respectueusement soumis et approuvé par :

---

Judy Astle, SCFP 1252, section locale 4848

---

John Dallaire, SMU NB

