



## SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale

Le jeudi 11 octobre 2012

### Membres présents :

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

### Membres absents :

|                             |                      |  |
|-----------------------------|----------------------|--|
| <b>SCFP</b>                 | Mike Harris          |  |
| <b>SMU NB</b>               |                      |  |
| <b>Invités</b>              |                      |  |
| <b>Secrétaire de séance</b> | Beth Simkins-Burrows |  |

#### 1. Ouverture

- a. John déclare la séance ouverte à 10 h.
- b. On présente les nouveaux membres à la réunion syndicale-patronale.

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

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

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

- a. Suivis de la réunion de juillet 2012



- i. John discutera avec les directeurs régionaux à savoir s'il faudra exiger une assignation à témoigner pour les travailleurs paramédicaux devant se présenter au tribunal. Nous informerons le SCFP de notre décision.
  1. *SMU NB exigera des assignations à témoigner (document judiciaire) des travailleurs paramédicaux devant se présenter au tribunal.*
- ii. 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.
  1. *Voir le point iii. figurant à la section Points soulevés par ANB.*
- iii. John enverra les thèmes de la tournée d'ANB au SCFP.
  1. *Voir le point vi. figurant à la section Points soulevés par ANB*
- iv. Edgar, Marcus et John se réuniront pour déterminer comment il faut traiter les questions du CCSS et établir un plan.
  1. *La réunion sur le CCSS a eu lieu et un processus est en place pour résoudre les questions et faire en sorte que le groupe continue de discuter des résolutions relatives aux points en suspens.*
- v. 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.
  1. *C'est fait.*
- vi. Michelle examinera la situation à St. Stephen, où le coordonnateur est toujours remplacé par un coordonnateur intérimaire.
  1. *C'est fait.*
- vii. SMU NB enverra un courriel de rappel accompagné de la procédure en ce qui concerne le GSIC à tout le personnel d'ANB.
  1. *Un autre rappel sera envoyé au personnel.*
- viii. Natasha communiquera avec Bernard Soucy pour qu'il établisse un plan de communication afin d'encourager le bien-être en santé mentale.
  1. *Natasha a établi un premier contact avec Bernard.*
- ix. John discutera des uniformes avec Alan.
  1. *C'est fait.*



- x. SMU NB tiendra une discussion plus approfondie sur les affectations routières permanentes et à long terme.
  - 1. *On examine la question.*
- xi. Edgar examinera la question d'accès WiFi.
  - 1. *Edgar examine la question.*
- xii. Les directeurs régionaux communiqueront avec les responsables des opérations pour leur rappeler d'effectuer le remaniement interne d'abord.
  - 1. *Les directeurs régionaux ont accepté de le faire.*
- xiii. En ce qui concerne le rôle du SCFP à la réunion, le SCFP n'est pas d'accord avec l'énoncé de la réunion de juillet.
  - 1. *Des précisions sont données lors de la présente réunion.*

## **b. Points soulevés par le SCFP**

### **i. Processus relatifs aux remaniements internes**

1. Le SCFP indique que les remaniements internes seraient bénéfiques. La question a été abordée lors de réunions syndicales-patronales antérieures et le SCFP désire s'assurer que cela a clairement lieu. Selon l'entente, les remaniements doivent avoir lieu à l'intérieur des stations (stations comptant de multiples ambulances ou n'en comptant qu'une seule), pourvu que la durée des quarts soit la même. La rotation peut être différente, pourvu que la durée des quarts soit la même (rotations de 12 heures : JJNN pour JJNN ou JJJ pour JJJ ou JJNN pour JJJ ou rotation de jour de 8 heures pour rotation de nuit de 8 heures, conformément au SCFP). Le remaniement ne doit avoir lieu qu'à l'intérieur de la station (et non à l'intérieur de la région administrative). Le SCFP indique qu'il faut toujours tenir compte de l'article 31.07 en ce qui concerne les adaptations. SMU NB est d'accord que la priorité principale doit être accordée aux adaptations. La question de remaniements préoccupe Yvon en ce qui a trait au respect des exigences linguistiques et cliniques. John indique que nous devons nous assurer de respecter nos obligations contractuelles envers le commissaire aux langues officielles de la province. C'est une



question difficile à traiter. SMU NB indique que nous tentons toujours de nous assurer d'affecter au moins un travailleur paramédical bilingue sur chaque ambulance afin de respecter nos obligations. John mentionne que des stratégies sont en cours d'élaboration, selon lesquelles nous pourrions avoir recours à des travailleurs paramédicaux recevant des prestations de Travail sécuritaire pour travailler à des projets comme postes d'adaptation.

## ii. Affichage et affectation de postes par voie électronique

1. Le SCFP aimerait que la copie papier des affiches de postes soit envoyée. SMU NB préfère résoudre les problèmes techniques qui pourraient survenir.

*Suivi : SMU NB joindra une note au calendrier d'affichage des postes des stations pour indiquer à l'employé de communiquer avec sa conseillère ou son conseiller en RH s'il éprouve des problèmes techniques – à coordonner par Beth.*

Le SCFP se dit préoccupé de la période d'environ quatre semaines après l'affectation du poste, pendant laquelle le travailleur paramédical ne peut pas s'inscrire à des quarts dans sa nouvelle station. Le SCFP indique que certaines régions administratives ont envoyé des fiches d'inscription par courriel aux nouveaux employés à temps partiel, puis manuellement réalisé le transfert de station de l'employé afin d'accorder le quart. Lorsqu'il présente les offres d'emploi, le service des RH peut-il indiquer aux travailleurs paramédicaux de communiquer avec leur nouveau responsable des opérations pour s'inscrire à des quarts dans leurs nouvelles stations?

*Suivi : John assurera un suivi auprès de Mike Simpson à cet égard. Beth en discutera avec les conseillers en RH.*

## iii. Rencontres entre les membres et la direction



1. Le SCFP indique que l'employé a le droit d'être accompagné d'un représentant lors de n'importe quelle rencontre entre un membre et la direction. Le SCFP doit être capable de représenter le membre et ses droits. Le SCFP indique que le délégué syndical ne parlera pas au nom du membre, mais qu'il doit être capable de le consulter. John indique qu'il est déjà arrivé que les délégués syndicaux parlent au nom des employés et que nous voulons éviter que cela ne se reproduise. La consultation est permise entre le délégué syndical et le membre. Le SCFP ne veut pas que le délégué syndical soit interdit de parler par le responsable des opérations. John indique que cela ne devrait pas se produire. De plus, SMU NB ne devrait avoir aucun problème à ce que le membre prenne quelques minutes pour parler au délégué syndical s'il le faut. S'il y a un problème avec la représentation du SCFP, il faut en aviser l'exécutif afin qu'il s'en occupe. Si un membre refuse la représentation du SCFP, il n'a qu'à signer un document indiquant son refus. Le rôle du représentant est de donner des conseils, clarifier les questions et fournir tout autre renseignement jugé nécessaire par le délégué syndical lors de la rencontre. Ralph mentionne également que le SCFP désire qu'un représentant syndical soit présent lors de situations cliniques et que le membre a le droit de se faire accompagner; le délégué syndical doit maintenir la confidentialité en ce qui concerne la rencontre. Dans ces cas, le délégué syndical agit plutôt comme témoin. Tout ce que SMU NB demande, c'est que les délégués syndicaux se comportent avec professionnalisme.

**iv. Orientation à l'intention des employés**

1. Le SCFP assistera à la séance d'orientation à l'intention des nouveaux employés.

*Suivi : Lise informera Trent des prochaines dates.*

**v. Processus relatif au retour au travail**



1. Le SCFP désire obtenir de la documentation claire sur le processus relatif au retour au travail.

*Suivi : Edgar documentera le processus. Voir l'annexe A.*

**vi. enConnexion**

1. Le SCFP indique que les travailleurs paramédicaux se sentent harcelés par les gestionnaires de cas d'enConnexion en raison de leur ton de voix et du fait qu'ils leur disent qu'ils signaleront leur défaut de coopérer à l'employeur. SMU NB confirme qu'il reçoit un rapport de l'entreprise lorsqu'aucun contact ne peut être établi. Aucune mesure disciplinaire n'a été prise par suite de tels rapports. Ce qui importe, c'est qu'enConnexion est un service offert pour aider l'employé. enConnexion est essentiellement un annuaire « vivant » de fournisseurs divers (p. ex., programmes de lutte contre la dépendance, entreprises de location d'équipement médical, aide à trouver des services de garderie, etc.)

**c. Points soulevés par ANB**

**i. Employés à temps partiel, avantages sociaux et rotation des quarts (4/5)**

1. John mentionne qu'une vérification effectuée par SMU NB a entraîné des questions de la Direction des avantages assurés du gouvernement du Nouveau-Brunswick. Nos employés à temps partiel devraient être accordés des heures équivalentes à 0,33 ETP pour être admissibles aux avantages collectifs. Les heures accordées à nos employés à temps partiel ne représentent que 0,30 ETP à l'heure actuelle, donc ces derniers ne sont techniquement pas admissibles aux avantages. ANB compte environ 110 employés à temps partiel. La Direction des avantages assurés nous a demandé comment nous allions régler ce problème. Dans le pire des cas, ces employés perdraient leurs avantages; nous ne voulons pas que cela se produise. Une autre option est qu'ils demandent des quarts supplémentaires. La dernière option est la nouvelle rotation possible de 4/5, qui a été



proposée par certains travailleurs paramédicaux lors des séances de discussion ouverte. Trent se demande comment fonctionnerait la rotation de 4/5 et quelle en serait l'incidence sur un poste quelconque. John mentionne qu'il n'y aurait aucune incidence sur les postes. Il s'agit de la même rotation que celle au CGCM, soit de 9 semaines. Ralph mentionne que certains travailleurs paramédicaux n'aimeront pas cette nouvelle rotation, car ceux qui occupent deux postes à temps partiel ne pourraient plus continuer ainsi, vu que les rotations entraîneraient un conflit. Si nous passons aux rotations de 4/5, une approche systématique serait probablement utilisée à la fin du cycle de 24 semaines. L'autre option serait de réaliser des quarts supplémentaires. Ralph demande s'il serait possible de leur affecter des quarts dans le système. John préférerait ne pas procéder ainsi, car les travailleurs paramédicaux ne voudraient peut-être pas réaliser les quarts que nous leur affectons. Trent aimerait voir ce à quoi ressemble le nouvel horaire de rotation. Ralph indique que la direction a le droit d'inscrire les travailleurs paramédicaux à temps partiel à l'horaire et pense que nous devrions songer à le faire, vu qu'il y a tellement de quarts libres.

*Suivi : John enverra le nouveau modèle d'horaire au SCFP. Une réunion à cet égard devra ensuite être organisée entre le SCFP et SMU NB. Le SCFP désire obtenir une copie du nombre total d'heures réalisées par chaque travailleur paramédical à temps partiel au cours de la dernière année civile. John fera parvenir le document.*

## **ii. Programme d'allocation pour l'achat d'uniformes**

1. John mentionne que la question d'uniformes a été soulevée à maintes reprises lors de la tournée. À la demande du personnel, le CGCM a créé un nouveau modèle d'uniforme pour ses employés, car ces derniers se font demander d'aider sur les lieux d'accidents même s'ils ne sont pas permis d'aider lors de ces appels vu qu'ils ne sont pas des travailleurs paramédicaux. Lors de la tournée, les



travailleurs paramédicaux ont demandé qu'un système de points soit implanté afin qu'ils puissent choisir combien d'articles d'uniforme ils veulent (p. ex., certains préfèrent avoir plus de pantalons et moins de chemises ou vice versa). John demande au SCFP s'il désire siéger à un comité conjoint avec SMU NB afin d'examiner cette option de façon plus approfondie. Le SCFP indique qu'il est ouvert à cette suggestion. Il pense que ses membres aimeraient bien avoir l'option de choisir les articles qu'ils veulent. Le SCFP aimerait que ce comité examine aussi l'apparence globale de l'uniforme. Le SCFP demandera aux quatre présidents régionaux, en consultation avec les membres (par sondage), de faire parvenir leur rétroaction à SMU NB. SMU NB demandera aux quatre directeurs régionaux de siéger au comité.

*Suivi : Le SCFP proposera une structure de comité à SMU NB.*

### iii. Demandes de congés annuels à court préavis

1. John indique que ces demandes sont toujours approuvées en fonction des exigences opérationnelles. Certaines employées pensent toujours qu'elles seront automatiquement approuvées, peu importe les exigences, mais ce n'est pas le cas. Notre taux de congés de maladie est encore très élevé et représente **17 quarts de 8 heures par employé par année** (cela équivaut 11,33 quarts de 12 heures par employé par année, d'après les rapports d'ANB). John indique que SMU NB effectuera un suivi des personnes qui abusent des congés de maladie, car le problème doit être abordé. Comme le mentionne John, nous avons convenu que si SMU NB approuvait les demandes de congés annuels à court préavis, le taux de congés de maladie diminuerait, mais cela ne s'est pas produit au cours de l'été. Le suivi des personnes qui abusent de ces congés serait effectué par le service des Ressources humaines. Des lettres, des demandes de notes du médecin et des rappels seraient d'abord envoyés pour rappeler au personnel qu'il s'agit peut-être d'abus si aucun problème médical n'a été signalé à SMU NB. Les 17 quarts susmentionnés ne comprennent pas les





demandes présentées auprès de Travail sécuritaire. La consultante en matière d'incapacité de SMU NB supervisera l'envoi de toutes les lettres relatives à l'abus éventuel des congés de maladie.

**iv. Nouvel uniforme pour les employés du CGCM**

1. Le nouvel uniforme a été montré aux employés et aucune objection n'a été présentée.

**v. Projet pilote sur la configuration des trouses**

1. Un autre essai de la configuration des trouses doit avoir lieu avant que la rétroaction puisse être fournie.

**vi. Préoccupations des travailleurs paramédicaux**

1. SMU NB indique que Judy a assisté à toutes les séances de discussion ouverte. Environ 57 feuilles de commentaires ont résulté de ces séances. SMU NB a choisi les 10 principales préoccupations dont il faut traiter immédiatement. La liste a été présentée au SCFP lors de la réunion (voir annexe B). SMU NB donnera un compte rendu de ses progrès relativement à ces 10 préoccupations lors de la prochaine réunion, puis d'autres préoccupations seront graduellement ajoutées à mesure que d'autres seront réglées. Yvon mentionne que SMU NB s'efforce d'ajouter un deuxième ordinateur aux stations comptant plus d'une ambulance et que cet ajout a déjà eu lieu dans certaines régions.

**vii. Programme de reconnaissance de la conduite sécuritaire**

1. Les collisions en marche avant et arrière ont beaucoup diminuées et SMU NB félicite les travailleurs paramédicaux. SMU NB aimerait envisager une forme de reconnaissance par station ou région administrative. Seule la phase initiale a été établie, et non tous les détails. SMU NB demande si le SCFP serait intéressé à l'aider avec cette initiative. Le SCFP veut éviter que certains soient mis à part. SMU NB indique que nous parcourons 9,6 millions de kilomètres



par année! Le SCFP n'est pas opposé à fournir une rétroaction, mais l'initiative devrait être pilotée par l'entreprise. SMU NB demande au SCFP de fournir des suggestions.

**viii. Accoupler deux travailleurs paramédicaux seuls provenant de stations distinctes**

1. SMU NB indique qu'il est arrivé que certains travailleurs paramédicaux débutent leur quart à une station quelconque, puis qu'ils soient réaffectés à une autre station pendant la durée de leur quart si leur partenaire ne se présente pas au travail. SMU NB tient à préciser que de telles réaffectations sont nécessaires pour garder une unité en service. Le SCFP comprend que la réaffectation des travailleurs paramédicaux à une autre station peut s'avérer nécessaire, pourvu que la distance de déplacement est raisonnable et que leur santé et leur sécurité n'est pas en danger en raison d'avertissements météo ou de mauvaises conditions routières pendant l'hiver. Si son partenaire ne se présente pas au travail et qu'il ne peut être accouplé à un autre travailleur paramédical, l'employé peut prendre un congé annuel s'il le préfère.

**ix. Stations principales des employés occasionnels en congé approuvé**

1. SMU NB indique que lorsque des employés permanents (p. ex., à plein temps ou à temps partiel) sont en congé approuvé, ils travaillent habituellement à titre d'employés occasionnels dans la station principale qu'ils ont quittée. Il y a également des employés qui déménagent à un autre endroit et désirent être inscrits à la liste d'employés occasionnels (et non la liste de refus) de cette nouvelle station. SMU NB indique que la raison pour laquelle ces employés ne peuvent pas occuper un poste occasionnel à une station autre que leur station principale, c'est que leur poste est réservé à leur station principale. La liste de refus est utilisée pour les employés désirant travailler à d'autres stations. Ces employés n'occupent pas un poste occasionnel; ils sont en fait des employés



permanents en congé approuvé. En ce qui concerne les postes occasionnels, le SCFP demande à SMU NB de continuer à suivre la pratique actuelle relativement aux employés en congé autorisé.

*Suivi : Une rencontre entre le SCFP et SMU NB a eu lieu le 19 octobre et il a été convenu que cela était mutuellement avantageux pour les deux parties.*

**x. Pneus d'hiver**

1. Nous avons commencé à installer les pneus d'hiver sur les unités et le tout devrait être terminé au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2012.

**xi. Uniformes de cérémonie**

1. SMU NB indique qu'un uniforme de cérémonie a été choisi et que nous permettrons aux travailleurs paramédicaux de se le procurer par retenues salariales s'étalant sur 2 ans; le coût approximatif est de 550 \$.

**xii. Literie aux stations**

1. SMU NB indique que les régies régionales de la santé lui ont informé que nous accumulons de la literie à nos stations. Les régies régionales de la santé tiennent compte de ce que nous emportons. Dans le passé, les équipes emportaient plus de literie qu'il n'était nécessaire. Nous devons tenir compte du budget à cet égard. Nous ne voulons pas un excédent de literie aux stations.

**d. Nouveaux points**

**i. Liste de refus (SCFP)**

1. Le SCFP désire savoir ce que nous faisons avec la liste de refus. La liste de refus doit faire partie d'une rotation (si la rotation ne peut avoir lieu électroniquement, elle doit avoir lieu manuellement). Elle va directement à l'encontre de la convention collective, car les quarts ne sont pas offerts de façon équitable. Le SCFP ne peut pas attendre l'implantation du nouveau système d'établissement des horaires pour régler la question; elle doit être réglée plus



rapidement. Si ce n'est pas possible de le faire manuellement, la liste de refus doit être éliminée, ce qui entraînerait la mise hors service d'unités. Si la question n'est pas réglée, le SCFP présentera un grief afin que le renvoi en arbitrage ait lieu.

*Suivi : John présentera des solutions possibles d'ici la prochaine réunion syndicale-patronale.*

**ii. Rotations de 24 heures (SCFP)**

1. Le SCFP aimerait rediscuter la question auprès de SMU NB. John indique que si cela a lieu, ce serait plutôt auprès des cadres supérieurs.

**iii. Le terme « superviseur » doit être remplacé dans SchedPro**

1. Le SCFP aimerait que le terme soit de nouveau remplacé par « coordonnateur » et « coordonnateur occasionnel ».

*Suivi : John assurera un suivi auprès de Mike.*

**iv. Graphie de Boiestown et Nackawic**

*Suivi : John assurera un suivi auprès de Mike pour corriger la graphie.*

**v. Déploiement**

1. Le SCFP aimerait que des réunions de suivi soient organisées pour discuter du déploiement; certains sujets ont été abordés lors de la tournée provinciale. Le SCFP désire ajouter des points sur le PER et le déploiement dans la province. Le SCFP a formé un comité de déploiement. Le SCFP mentionne que l'heure de début a été échelonnée; il se demande si nous avons modifié le SRU. NB EMS indique que ce n'est pas nécessairement le cas. Le SCFP mentionne que les unités de pointe ont recommencé à faire du temps supplémentaire forcé, ce qui était censé diminuer en vue de passer à l'heure de début échelonnée (p. ex., Quispamsis). Ralph indique qu'il nous faut nous concentrer sur les unités qui sont presque hors service et qui sont ensuite affectés à un deuxième



appel, ce qui les entraîne parfois à faire du temps supplémentaire forcé. Le SCFP indique que les équipes paramédicales devraient être mises « hors service » dès qu'elles ont terminé un appel à l'hôpital en fin de quart, puis retourner à la station et n'être affectées qu'à un appel 911 si elles sont l'unité la plus proche. Les équipes paramédicales sur affectation routière devraient retourner à la station si la relève s'y trouve. JP suggère que les travailleurs paramédicaux remplissent un rapport d'incident aux fins d'enquête.

*Suivi : John assurera un suivi auprès d'Alan afin d'organiser une réunion. Michelle examiner la question de temps supplémentaire force dans la région de Quispamsis.*

#### **vi. Disparités à l'échelle de la province**

1. SMU NB reconnaît qu'il existe des disparités à l'échelle de la province. Ces disparités ont également été signalées comme une préoccupation principale des membres de la section locale 4848 lors de l'AGA. Une réunion d'opération aura lieu la semaine prochaine pour discuter en tant que groupe ou tenter de résoudre ces disparités.

#### **vii. GSIC**

1. Les travailleurs paramédicaux trouvent toujours que le recours au programme de GSIC n'a pas lieu comme il faut. Le SCFP aimerait que des séances de verbalisation aient lieu plus souvent avec les diverses agences et le personnel des RRS. Beth a fait un appel de suivi relativement à l'incident où le programme de GSIC a été offert, à Tracadie.

*Suivi : Beth fera parvenir le processus de GSIC à l'exécutif au complet et au directeur régional.*

#### **viii. Boîte noire (unités à moteur diesel ou essence)**

1. Le SCFP indique qu'il faut réétalonner l'avertisseur de régime des unités à moteur essence si elles accélèrent en montant une pente.



*Suivi : Edgar en discutera auprès du service de la flotte.*

**4. Prochaine réunion**

- a. La prochaine réunion est fixée à 10 h, le jeudi 29 novembre 2012, au bureau du croissant Rooney.

**5. Ajournement**

- a. La réunion est ajournée à 15 h 30.

Respectueusement soumis et approuvé par :

---

Trent Piercy, SCFP 1252, section locale 4848

---

John Dallaire, SMU NB



**Processus :** Retour à la pratique clinique

**Auteur :** Eric Beairsto

**Date :** Le 5 novembre 2012

---

**Objet :**

Pour que ses compétences cliniques soient considérées à jour, l'employé doit réaliser, dans un rôle clinique, au moins un (1) quart au sein d'Ambulance Nouveau-Brunswick (ANB) par période de soixante (60) jours. Si le travailleur paramédical ne joue aucun rôle clinique pendant plus de soixante jours, il doit participer à une séance de retour à la pratique clinique (RPC). Le présent document explique le processus de RPC, ainsi que ce qui est attendu du travailleur paramédical avant et pendant la séance.

La séance de RPC vise à présenter au travailleur paramédical toutes les séances de formation manquées pendant son absence, ainsi que lui donner l'occasion de rafraîchir ses connaissances, revoir les protocoles, les politiques et la pharmacologie, puis satisfaire tous les autres besoins décelés de sorte à ce qu'il possède les compétences et la confiance nécessaires pour reprendre ses fonctions.

---

**Processus :**

Il revient au responsable des opérations du travailleur paramédical ou au personnel des Ressources humaines de signaler l'intention de l'employé de reprendre ses fonctions, ainsi que la date provisoire du retour au travail et la date du dernier quart réalisé par l'employé. Ces renseignements doivent être fournis le plus tôt possible au service de Formation et assurance de la qualité ; idéalement, un préavis d'au moins deux (2) semaines est requis afin de pouvoir organiser la séance.

Les coordonnateurs du service de Formation et assurance de la qualité examinent d'abord les besoins en formation du travailleur paramédical, puis créent une liste d'objectifs à aborder lors de la séance de RPC. Une lettre est ensuite envoyée au travailleur paramédical pour l'informer de la date de la séance de RPC, du travailleur



paramédical de la formation pratique (TPFP) qui lui est assigné, puis d'autres renseignements pouvant l'aider à se préparer pour la séance. Plus particulièrement, la lettre indique au travailleur paramédical de revoir les protocoles, les politiques et les procédures, d'accorder une attention spéciale aux médicaments, aux doses, aux indications, aux contre-indications, etc., et d'être capable de calculer les doses de médicaments. Le lien au site Web d'ANB contenant cette matière figure également dans la lettre.

Avant d'assister à la séance, le travailleur paramédical est également demandé de suivre les cours en ligne *obligatoires* qu'il a manqués lors de son absence; il est aussi encouragé à suivre les cours *non obligatoires*. Dans les deux cas, le lien pour accéder au site et les directives d'ouverture de session sont fournis.

Lors de la séance de RPC, il est attendu que le travailleur paramédical exerce ses fonctions avec les connaissances et l'ensemble de compétences définies dans le profil national de compétence professionnelle (PNCP) actuel applicable aux travailleurs paramédicaux des soins primaires.

Après la séance, le TFPF remplit un rapport devant être examiné par les coordonnateurs du service de Formation et assurance de la qualité. Les coordonnateurs déterminent si le travailleur paramédical est prêt pour la réintégration ou s'il a besoin de remédiation additionnelle pour résoudre les problèmes relevés avant que la réintégration complète ait lieu.

Une lettre indiquant la réussite de la séance et du retour au travail est ensuite remise au travailleur paramédical par son responsable des opérations; si le travailleur paramédical échoue la séance, il reçoit une lettre indiquant toute restriction relative au champ d'activité ainsi que le plan de remédiation.





## Annexe B – Liste des dix principales préoccupations signalées lors de la tournée

1. **Établissement des horaires** : Un grand nombre de participants aux séances de discussion ouverte ont manifesté de l'intérêt pour travailler selon un horaire de 4 jours de travail, suivis de 5 jours de congé.
2. **Configuration des trousse** : De nombreux travailleurs paramédicaux ne pensent pas que la configuration actuelle des trousse est idéale pour leur travail.
3. **Nouveau modèle d'ambulance** : Les gens sont très intéressés à savoir quelle forme prendra la prochaine génération d'ambulances et comment elles fonctionneront.
4. **Transferts STAT** : Vous nous avez indiqué que l'on abuse de ces transferts et que vous êtes préoccupés du nombre de transferts sur longue distance qui ont lieu la nuit.
5. **Affectations routières** : Il existe certaines préoccupations quant à la sécurité des affectations routières, surtout lors de mauvais temps.
6. **Mobilier** : Discussion sur le meilleur mobilier pour nos stations.
7. **Uniformes de cérémonie** : De nombreux travailleurs paramédicaux aimeraient avoir un uniforme de cérémonie.
8. **Allocation pour l'achat d'uniforme** : Il a été suggéré de créer un « système de points » afin que les travailleurs paramédicaux puissent se procurer, lorsqu'ils en ont besoin, les articles de vêtement dont ils ont besoin pour maintenir leur uniforme en bon état.
9. **Logiciel d'établissement des horaires** : Des commentaires ont été émis à l'effet qu'il devrait y avoir un système centralisé pour traiter les horaires, les congés de maladie et les demandes de congé annuel.
10. **Ordinateurs** : Avec la mise en place de l'apprentissage en ligne, certains travailleurs paramédicaux se sont dits inquiets de ne pas pouvoir accéder à un ordinateur à la station.