



## SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale patronale

Le lundi 22 avril 2013

### Membres présents :

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

### Membres absents :

|                             |                        |  |
|-----------------------------|------------------------|--|
| <b>SCFP</b>                 | Bernard Soucy          |  |
| <b>SMU NB</b>               |                        |  |
| <b>Invitée</b>              | Karen Leonard – SMU NB |  |
| <b>Secrétaire de séance</b> | Beth Simkins-Burrows   |  |

#### 1. Ouverture

- a. John Dallaire déclare la séance ouverte à 10 h 5.

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

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

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

- a. Questions découlant de la réunion de novembre 2012



- i. **Demandes de congé à court terme** – Yvon Bourque mettra au point un processus provincial pour veiller à ce que les membres du personnel soient informés de l'acceptation ou du refus de leur demande.
  - 1. *Terminé*
- ii. **Comité sur l'uniforme**
  - 1. *Point à débattre pendant la présente réunion syndicale patronale*
- iii. **Suivi sur le remboursement des cotisations de l'assurance-emploi**
  - 1. *Sujet à débattre pendant la présente réunion syndicale patronale*
- iv. **Protocole d'entente sur les pauses-repas** – Yvon Bourque apportera des précisions sur les observations qui figurent au procès-verbal de la réunion de juillet pour les directeurs régionaux et les responsables des opérations.
  - 1. *Terminé. Certains responsables des opérations refusent de payer deux repas par jour. Judy Astle a indiqué qu'ils s'absentaient pendant plus de deux heures. Ce point concerne l'Est, et Craig Pierre en assurera le suivi.*
- v. **Enquêtes de RSI et suspension du droit de conduire** – John Dallaire assurera le suivi avec Yvon Bourque sur la situation particulière qui a été évoquée.
  - 1. *Terminé*
- vi. **Document sur les horaires – Feuilles d'inscription** – Yvon Bourque définira un processus cohérent avec les directeurs régionaux.
  - 1. *Terminé*
- vii. **Profil linguistique** – SMU NB fournira l'analyse linguistique par station au SCFP.
  - 1. *Terminé*
- viii. **Admissibilité aux avantages des employés à temps partiel** – SMU NB rédigera un courrier à l'intention des travailleurs paramédicaux d'ici le 3 décembre 2012.
  - 1. *Terminé*
- ix. **Le point sur la liste rotative de refus**
  - 1. *Terminé*
- x. **Dossier du conducteur** – Beth Simkins-Burrows procédera à des recherches pour déterminer si nous devons avoir recours à des renoncations chaque année.



**1. Ce point fera l'objet d'un suivi au cours de la prochaine réunion.**

- xi. Équipe de **héros du hockey de la Fondation des maladies du cœur** – Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) nous indiquera s'il souhaite participer.
  - 1. Terminé**
- xii. **Rotation de 24 heures** – SMU NB a présenté plusieurs initiatives au gouvernement. SMU NB souhaiterait discuter des rotations de 24 heures avec le SCFP lorsque le gouvernement nous aura répondu. Les deux parties se sont mises d'accord pour attendre avant d'aborder ce sujet.
- xiii. **Associer deux travailleurs paramédicaux isolés** – Trent Piercy mentionne le problème survenu à Bathurst/Campbellton. Le travailleur paramédical n'a pas pu quitter Bathurst avant la fin de son quart. SMU NB confirme que les travailleurs paramédicaux regagneront leur station de résidence avant la fin de leur quart.
- xiv. **Règles du logiciel SchedPro – congés selon la règle 3/8** – Le SCFP rappelle que l'une des décisions en ce qui concerne les congés approuvés (pour activités syndicales ou à court terme) visait l'utilisation de la règle 3/8. Le SCFP souhaite qu'il soit précisé dans le document sur les horaires que nous utilisons le processus 3/8. Le Centre de gestion des communications médicales (CGCM) utilise une autre règle. JP Savoie explique que cela dépend de notre marge de manœuvre pour le CGCM. Actuellement, le CGCM respecte la règle des 3/8<sup>e</sup>. Il permet un départ en congé pour un répartiteur du quart de 12 heures, un coordonnateur du transport de patients nécessitant des soins critiques et un répartiteur du quart de 8 heures. Le SCFP estime que cette situation n'est pas juste, car les congés devraient être accordés en fonction de l'ancienneté. JP Savoie précise que nous devons conserver un personnel complet dans sept bureaux. Le recrutement des répartiteurs pose problème. Nous n'avons pas assez de répartiteurs temporaires. L'offre est fonction de l'ancienneté, mais elle se fait au sein de ces trois groupes. JP Savoie indique que la situation du CGCM est un peu différente de celle du personnel sur le terrain et que nous ne pouvons pas fermer un bureau. Cela concerne tous les congés pour activités syndicales (c.-à-d. que cela fait partie de la demande de congés annuels). John Dallaire indique que nous étudierons les demandes



de congé pour certains motifs, mais que d'autres motifs ne pourront pas être approuvés. Les demandeurs d'emploi sont trop nombreux au Nouveau-Brunswick. Nous continuerons d'étudier les demandes de congé de formation lorsque cela est possible sur le plan opérationnel. Les personnes qui démissionnent pour aller travailler dans l'Ouest ne seront pas réemployées en tant qu'employés temporaires. Le SCFP trouve étrange que nous accordions un congé à un membre du personnel pour poursuivre sa formation et que cet employé parte ensuite travailler dans l'Ouest. SMU NB précise que nous espérons qu'ils resteront dans la province. De plus, SMU NB confirme que les feuilles d'inscription seront transmises aux stations. Le SCFP indique qu'un employé à temps partiel a remplacé le coordonnateur paramédical dans le camion. Le coordonnateur paramédical était en congé pour la fin de semaine, car le quart de travail de l'employé à temps partiel était prévu à ce moment-là. Les rappels sont acheminés au travailleur paramédical. Le SCFP souhaite s'assurer que le processus de rappel prévoit la prise en charge des rappels par un travailleur paramédical habituel et non pas par un coordonnateur paramédical. John Dallaire souligne que cela est décrit dans le document sur les horaires.

1. *Suivi : John Dallaire tiendra une discussion plus approfondie avec JP Savoie sur les remplacements du personnel en congé au CGCM.*

- xv. **Arrêt du moteur des ambulances à essence** – Le problème concerne les vieilles ambulances sur lesquelles une partie du capteur est sujette à l'érosion. La maintenance préventive prévoit désormais de résoudre ce problème sur chaque véhicule. Sur le nouveau modèle, Ford a remplacé le capteur défectueux. SMU NB a demandé que tous les modèles de capteur soient réparés, mais Ford n'a pas accepté cette demande. SMU NB a donc acheté les capteurs, et nous les remplaçons nous-mêmes. Edgar Goulette pense que ces nouveaux modèles datent de 2011 ou après. Il a recensé quatre incidents au total. Tout semble être rentré dans l'ordre désormais.
- xvi. **Wi-Fi dans les stations** – Edgar Goulette indique que nous disposons d'un budget pour l'installation et la connexion des stations. Quinze stations seront équipées d'ici le 15 juin, et les autres le seront d'ici la fin du mois de septembre. Les stations autour de Moncton seront probablement les



premières à être équipées. Le soutien informatique, qui se trouve ici à Moncton, pourra ainsi résoudre les éventuels problèmes informatiques avant de procéder aux installations dans d'autres zones. Le SCFP signale des problèmes de connexion Internet à Dow Settlement/Doaktown. Edgar Goulette est d'accord pour aborder cette question de nouveau avec le soutien informatique. Les stations de Deer Island n'ont pas de service de téléphonie cellulaire. Les travailleurs paramédicaux de ces stations sont prêts à payer leur propre accès Internet. SMU NB suggère qu'ils patientent jusqu'en septembre, car toutes les stations seront alors équipées.

xvii. Remboursement des cotisations de l'assurance-emploi – Le SCFP indique qu'il n'a pas établi de consensus clair sur la marche à suivre.

1. *Suivi : Ce point est reporté à la prochaine réunion.*

**b. Points soulevés par le SCFP**

**i. Questions relatives au bilinguisme – Offres d'emploi, essais, études, horaire, changements de partenaire**

1. SMU NB indique que nous avons organisé plusieurs visites avec Michel Carrier, le commissaire aux langues officielles. Désormais, il comprend notre activité. Nous tenions Elianne Chiasson (du ministère de la Santé) informée. Toutefois, il semble que les renseignements que nous avons transmis ne sont pas parvenus à M. Carrier. Il comprend maintenant beaucoup mieux la situation. Selon lui, nous devons encore viser le bilinguisme à bord des ambulances, mais nous pouvons désormais faire preuve d'ingéniosité dans notre démarche, notamment en utilisant le service d'interprétation téléphonique ou en demandant aux répartiteurs ou aux pompiers de jouer le rôle d'interprète. Nous devons lui présenter un processus et une stratégie sur la façon dont nous allons étendre le bilinguisme à l'ensemble du personnel. Nous avons commencé le processus pour effectuer les évaluations avec le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail. Le ministère peut procéder à 24 évaluations par semaine. Nous allons tirer parti de cette capacité. Il s'agit du seul



certificat qui compte, les autoévaluations ne constituent qu'une ligne directrice. Nous avons également mis en œuvre une stratégie pour les zones qui ne correspondent pas au niveau du profil, dans le cadre de laquelle nous proposons des cours de langue et des cours de recyclage en ligne que les employés peuvent utiliser à leur convenance. Nous travaillons également sur la question des offres d'emploi, car il doit y avoir un travailleur paramédical bilingue dans chaque ambulance. Nous envisageons de désigner le bilinguisme comme compétence essentielle pour le poste impair et comme atout pour le poste pair. *(Remarque : Il s'agit là d'une erreur pendant la réunion syndicale patronale. En fait, le bilinguisme sera une exigence pour les postes pairs et un atout pour les postes impairs.)* Ainsi, n'importe qui peut présenter sa candidature. L'élaboration de cette stratégie est en cours. Le problème de l'utilisation dynamique se pose toujours dans la mesure où un employé peut ne pas être bilingue lorsqu'il change de zone géographique. La Commission des langues veut pouvoir constater nos progrès. Elle comprend que l'idée que l'ensemble du personnel soit au niveau 3 n'est probablement pas réaliste. Nous allons publier les offres d'emploi et utiliser les autoévaluations autant que possible. Nous enverrons un courriel à tous les travailleurs paramédicaux leur demandant de nous dire s'ils souhaitent être évalués dans leur langue seconde et les informant qu'ils n'ont pas à être évalués s'ils occupent actuellement un poste qu'ils n'envisagent pas de quitter un jour. S'ils souhaitent que leur candidature soit étudiée pour des postes bilingues dans l'ensemble de la province, nous leur suggérerons de procéder à une évaluation. Le SCFP demande s'il est possible d'être évalué avant et après la formation linguistique. John Dallaire indique que, en règle générale, une évaluation a lieu à la fois avant le début du cours et après. Les certificats ne sont valables que trois ans, période à l'issue de laquelle les employés doivent être réévalués. Le SCFP fait remarquer que les régies régionales de la santé ne sont pas réévaluées tous les trois ans. Les changements de



partenaires qui auront lieu en juin ne tiennent pas compte de ces exigences. Le syndicat rappelle qu'il nous avait demandé de ne pas procéder à d'autres changements jusqu'à ce que la situation soit éclaircie. Il affirme que nous ne pouvons pas modifier l'organisation du personnel si une personne doit être présente dans l'ambulance de 8 h à 9 h pour respecter les obligations relatives au bilinguisme. Ralph McBride indique que nous devons payer des heures supplémentaires si l'on change la rotation pour la journée. John Dallaire souligne qu'il s'agit toujours d'une journée de 11,25 heures. Moncton constitue notre plus gros problème. La plupart du temps, les responsables des opérations pourront anticiper cela et en tenir compte dans l'horaire. Le commissaire suggère de faire appel à une personne bilingue uniquement pour remplacer le poste bilingue. Il précise que la *Loi sur les langues officielles* a préséance sur la convention collective. Le SCFP indique qu'il n'a pas le pouvoir de retirer le contrat à SMU NB. John Dallaire rappelle au SCFP que nous sommes une organisation indépendante gérant un contrat gouvernemental et que nous devons quand même gérer du mieux que nous pouvons. Il souligne qu'il s'agit là d'une stratégie. Nous essayons de limiter le nombre d'heures pendant lesquelles nous ne disposons pas d'équipe bilingue. Le nouveau logiciel SchedPro nous permettra d'effectuer le suivi des employés bilingues et non bilingues. Le CGCM joue le rôle de contrôleur, et c'est à lui d'informer les responsables des opérations lorsqu'aucune équipe bilingue n'est disponible pour une ambulance. Le SCFP estime que le processus doit être quelque peu simplifié pour le CGCM, car les répartiteurs ne communiquent pas directement avec les responsables des opérations. Ralph McBride demande pourquoi nous procédons à des échanges de partenaires pour rendre les ambulances bilingues. Yvon Bourque répond que nous avons initialement essayé de changer les partenaires pour justement éviter la deuxième partie. Ces échanges n'ont lieu qu'au sein des stations. Le SCFP se demande si cela aura des répercussions sur les congés



annuels pour activités syndicales, les congés à court terme, etc. Il souligne que nous ne pouvons pas dresser deux listes distinctes en fonction des langues. John Dallaire indique que notre objectif est de commencer la journée avec des équipes bilingues. Il précise que nous nous occuperons des rappels au travail plus tard et n'est même pas certain que nous ayons à le faire. Il ne veut pas que l'on choisisse l'employé à rappeler en fonction des langues qu'il maîtrise. Il propose de prendre comme base l'ambulance au début de la journée et de partir de là. Le SCFP fait remarquer qu'une discussion a eu lieu au sujet des pratiques liées à l'horaire, lesquelles restent actuellement les mêmes pour les rappels et les offres équitables sans rappel en fonction des compétences linguistiques. Il serait plus prudent de donner un préavis de trois semaines et de changer les partenaires. Les nouveaux employés qui arrivent pourront choisir d'être évalués ou non. Le SCFP demande ce qu'un employé doit faire s'il est mal à l'aise parce que son autoévaluation est ancienne. Si un employé souhaite modifier son autoévaluation, il peut le faire, mais il risque de limiter ces possibilités d'évolution. Les membres du personnel devraient attendre la note de service de Moe Jacob pour procéder aux évaluations officielles. **DÉCISION FINALE – pour modifier son autoévaluation, l'employé doit quand même se soumettre à l'évaluation linguistique officielle.** D'ici décembre 2013, on ne recourra plus aux outils d'autoévaluation de façon systématique. Les échanges de partenaires vont avoir lieu maintenant pour satisfaire à l'exigence de bilinguisme. Un changement de partenaire pourra avoir lieu au début du quart de travail, si nécessaire. La prochaine série d'offres d'emploi ne sera pas concernée par l'évaluation, c'est pourquoi nous utiliserons l'autoévaluation. Nous devons envisager d'ajouter la mention « Une évaluation peut être requise » dans les offres d'emploi. Les nouveaux employés qui débutent dans le métier devront nous transmettre leurs notes d'évaluation officielles. Les employés ont-ils toujours la possibilité de payer leur formation puis de se la faire





rembourser plus tard? John Dallaire précise que nous collaborerons avec l'Université de Moncton et l'Université du Nouveau-Brunswick. Ces établissements proposent de très bons programmes. John Dallaire déclare que nous continuerons de rembourser les employés qui suivent le programme par leurs propres moyens. Cette procédure concerne uniquement les offres d'emploi. Elle ne doit pas être utilisée pour les congés, les congés de maladie ou encore l'horaire. Les remaniements internes en fonction des postes bilingues cesseront lorsque nous aurons attribué un numéro pair aux postes.

**ii. Jours fériés prévus (jours fériés d'une durée de douze heures [SB12]) – rappels, échanges de quarts, planification préalable**

1. Le SCFP affirme que la possibilité d'effectuer un rappel pendant un SB12 n'est pas disponible, car cela est géré au moyen du logiciel SchedPro. Il souhaiterait que l'on puisse rappeler un employé et que son jour férié soit reversé dans ses heures accumulées pour jours fériés. Le CGCM indique que, dans le cas de ses employés, la planification a lieu à la fin du congé de cinq jours et qu'ils veulent pouvoir travailler la nuit. Dans les stations qui disposent de plusieurs ambulances, il est impossible de rappeler un employé pour la fin de semaine, car il s'agit d'un jour férié. SMU NB se chargera de cette question. L'article 25.05 décrit la procédure à suivre pour traiter le cas des employés qui travaillent un jour férié, et nous suivrons cette procédure.

**iii. Relais routiers**

1. Des griefs ont été formulés au sujet des relais routiers. Le SCFP étudie les questions de santé et de sécurité avec un agent de Travail sécuritaire NB. Ils souhaiteraient éliminer autant de relais routiers que possible. John Dallaire déclare que nous avons éliminé de nombreux relais routiers depuis le lancement. Nous avons ramené la fréquence de rotation à trois heures. Le syndicat



affirme qu'il existe des endroits tout à fait convenables pour des relais routiers. À Pennfield, une équipe n'a pas eu l'autorisation de quitter le relais routier pendant l'hiver et n'a donc pas eu de pause pour aller aux toilettes. SMU NB affirme que cela ne devrait pas se produire, mais qu'il nous faut un rapport d'incident pour pouvoir enquêter. Paul Boudreau indique que l'on étudie plusieurs éléments en ce qui concerne le relais routier de Pennfield. L'équipe est en fait affectée au dépanneur Irving où des toilettes sont disponibles pendant la journée. Paul Boudreau précise qu'à sa connaissance personne ne s'est vu refuser d'autorisation pour aller aux toilettes pendant la journée. Yvon Bourque indique que nous surveillons le plan de l'état du réseau en permanence et qu'une grande révision de ce plan est prévue. SMU NB affirme qu'il n'y a plus de fonds pour diminuer le nombre de relais routiers pour le moment. De plus, il est nécessaire de prendre en compte le traitement des appels avant de modifier quoi que ce soit. Les temps de chute sont totalement inadéquats. Paul Boudreau mentionne que Travail sécuritaire NB est déjà passé faire une visite et a approuvé notre procédure.

**iv. Discussion sur l'article 31.06**

1. Les deux parties se sont accordées sur l'interprétation des transferts latéraux qui doivent s'effectuer au sein d'une station et être restreints pendant neuf mois en cas de changement de classification.

*Suivi : Beth Simkins-Burrows rédigera la procédure.*

**v. Amélioration continue de la qualité – évaluations globales, retour à la pratique clinique, restrictions des compétences**

1. Des préoccupations sont formulées à l'égard des restrictions de compétences découlant d'un retour à la pratique clinique. Le SCFP demande si le service de formation et d'assurance de la qualité et l'employeur ont le droit et la possibilité de limiter l'étendue de la



pratique d'un employé dans le cadre de ses fonctions en tant que travailleur paramédical. John Dallaire affirme que nous aurons à gérer leur rendement. Nous proposons des mesures correctives pour les aider. Nous sommes tenus de signaler toute lacune à l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick (APNB). L'APNB possède un code d'éthique que nous devons respecter. Pendant un retour à la pratique clinique, nous ne recherchons pas les problèmes, notre objectif consiste à ce que le travailleur médical remédie à ses lacunes et retourne au travail. Nous ne retirerions un employé d'une ambulance que si nous avons de graves préoccupations en ce qui concerne la sécurité des patients. Parfois, nous relevons des lacunes cliniques d'ordre général pendant le retour à la pratique clinique d'un employé. Trent Piercy demande quelle est l'issue de ces constatations et si cela aboutit au licenciement du travailleur paramédical. SMU NB répond qu'il est fort possible que l'employé soit licencié.

**c. Points soulevés par SMU NB**

**i. Profil linguistique et offres d'emploi**

1. Voir le point i soulevé par le SCFP.

**ii. Préoccupations en ce qui concerne les congés**

1. SMU NB indique que nous avons reçu plusieurs demandes de congé. À moins qu'il s'agisse d'un congé pour études, nous n'approuverons pas ces demandes, et notre décision sera fondée uniquement sur les exigences opérationnelles. Si un employé part en congé puis revient pour effectuer des quarts de travail occasionnels, ces quarts seront limités à sa station d'affectation uniquement. Karen Leonard confirme que leur offre en est toujours au même point (temps plein).

**iii. Remplacement en cas de demande de congé à court préavis**

1. Voir les notes sur le logiciel SchedPro.



#### **iv. Discussion à propos des employés occasionnels**

1. SMU NB a mené une discussion pour déterminer le nombre d'heures pendant lesquelles ces personnes devraient travailler. Les employés occasionnels devraient pouvoir travailler, c'est tout l'intérêt de ce statut. Nous souhaiterions abaisser le délai entre les quarts de travail de 60 jours à 30 jours. SMU NB songe à garantir aux employés occasionnels un certain nombre d'heures de travail par semaine sans toutefois leur donner de garantie sur la planification de ces heures. Ils deviendraient alors des employés « suppléants » à temps plein. Le SCFP ne pense pas que nous puissions procéder ainsi en raison de la définition du travail occasionnel énoncée dans les textes de loi. Nous disposons actuellement de près de 110 employés occasionnels. Tous ne se verraient pas proposer cette possibilité. Il nous faudrait publier des offres d'emploi pour ces postes de « type permanent ». SMU NB utiliserait ce type de postes pour remplacer les employés en congé de maladie de longue durée, en vacances, etc.

*Suivi : SMU NB doit formuler une proposition pour cette option.*

#### **v. Travailleurs paramédicaux ayant été impliqués dans des activités potentiellement criminelles**

1. Au cours des cinq dernières années, nous avons connu plusieurs situations dans lesquelles des travailleurs paramédicaux ont été impliqués dans une activité criminelle pendant leur service. En tant qu'entreprise, nous n'avons pas avisé les autorités. Or, à l'avenir, nous préviendrons les autorités, car c'est notre responsabilité qui est en jeu. SMU NB met l'organisation dans une situation délicate lorsqu'il pense que nous pouvons aider ces travailleurs nous-mêmes. Nous avons l'obligation d'avertir les autorités. Des enquêtes seront menées par SMU NB, et si nous pensons qu'une activité illégale a eu lieu, nous sommes dans l'obligation de le signaler aux autorités.



**vi. Document sur les horaires d'Ambulance Nouveau-Brunswick (ANB)**

1. Karen Leonard fait le point sur les modifications apportées au document sur les horaires. Le SCFP vérifiera certaines questions. La liste d'employés occasionnels pour les quarts de travail rotatifs sera prête d'ici deux à trois semaines. Le SCFP et SMU NB ont convenu de commencer la liste rotative de refus le 20 juin, c'est-à-dire au début de la prochaine rotation de huit semaines.

*Suivi : Le SCFP nous transmettra ses préoccupations en ce qui concerne le document sur les horaires.*

**vii. Système de points pour les uniformes (point sur la situation par le SCFP)**

1. Trent Piercy indique que le nouvel hébergeur qui s'occupe du site Web du Syndicat fournira un outil pour le sondage sur les uniformes. Le système de points pour les uniformes est encore à l'étude. Si SMU NB décide d'adopter le système de points, le SCFP souhaiterait qu'il offre la garantie de remplacer gratuitement les uniformes usés.

*Suivi : Dès que les résultats du sondage mené par le SCFP seront disponibles, un comité sera créé pour approfondir la discussion sur le sujet.*

**viii. Retour des employés à temps partiel à un poste à temps plein**

1. Il règne une certaine confusion en ce qui concerne le traitement effectué par SMU NB. Si un poste de période déterminée touche à sa fin, l'employé à temps partiel qui occupe un poste à temps plein temporaire retrouve son poste à temps partiel d'origine afin de pouvoir s'inscrire à des quarts de travail pendant les quatre semaines suivantes, et il peut conserver les quarts de travail qui lui avaient été attribués dans le cadre de son poste à temps plein temporaire. La question est la suivante : devons-nous assurer un suivi ou lancer une procédure automatique pour le retour de l'employé? Le SCFP et SMU NB s'accordent à dire que lorsqu'un responsable des opérations sait que la période d'un poste touche à sa fin, il doit le rappeler à l'employé pour déterminer si celui-ci



souhaite changer de statut. Il incombe également à l'employé de communiquer avec le responsable des opérations.

*Suivi : Karen Leonard doit rédiger un texte en ce qui concerne l'approbation des autorisations de tâches et des offres d'emploi dans ce genre de situation; texte qui sera intégré au document sur les horaires.*

#### ix. Traversier de Grand Manan

1. SMU NB n'a pas encore reçu la confirmation de la date d'arrêt de la liaison par traversier. Cela pourrait avoir des répercussions sur l'heure de début de nos quarts. Aussi, étant donné que le traversier sera ralenti afin d'économiser du carburant, cela augmentera le délai de retour.

*Suivi : Il conviendra d'en discuter une fois que la décision aura été prise.*

#### x. Report de congés annuels

1. Par le passé, SMU NB a reçu un certain nombre de demandes de report de congés annuels. Conformément à notre nouvelle procédure, lorsqu'un employé en fera la demande, nous autoriserons un report de cinq jours et payerons le reste. Les demandes seront soumises comme d'habitude. Il incombera au responsable des opérations d'approuver les demandes. **Mise à jour – conformément à la décision du SCFP et de SMU NB, nous autoriserons le report de 45 heures.**

*Suivi : Beth Simkins-Burrows doit transmettre la note de service en ce qui concerne le report des congés annuels en mai, comme d'habitude.*

#### xi. Symposium – dernières nouvelles

1. Le symposium de SMU est dirigé par Gene Boles. SMU NB parraine partiellement l'activité. Le symposium sera relié à la conférence des Directeurs des services médicaux d'urgence du Canada. SMU NB essaie d'inciter les travailleurs paramédicaux à



participer. Nous étudions les mesures d'incitation possibles pour que les travailleurs médicaux assistent au symposium.

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

##### **i. Décision de Travail sécuritaire NB (article 19) en ce qui concerne la réanimation cardio-respiratoire à Miramichi**

1. John Dallaire informe les membres présents que l'affaire a été portée à l'attention de Travail sécuritaire NB et qu'aucune plainte n'a été déposée. Aucune décision ne peut être prise tant qu'il n'y a pas de réclamation. Il est d'usage en Amérique du Nord de pratiquer la réanimation cardio-respiratoire à l'arrière de l'ambulance. Une lettre adressée à SMU NB et au plaignant laisse ce dernier libre de décider s'il souhaite donner suite. C'est un risque inhérent. Le SCFP demande si nous avons songé à équiper les ambulances de protections pour la compression thoracique. Yvon Bourque explique que ce matériel représente un coût important et concernerait uniquement la réanimation cardio-respiratoire. Il existe d'autres situations dans lesquelles il est obligatoire de détacher sa ceinture de sécurité pour procéder à une intervention médicale. Le SCFP indique qu'il devra étudier la question à l'échelle provinciale.

*Suivi : Yvon Bourque doit fournir une copie du rapport par Ralph McBride.*

##### **ii. Guide en cas de mort dans l'exercice des fonctions**

1. Yvon Bourque fait le point sur le guide que nous élaborons pour nous aider à accompagner les familles des défunts. Nous transmettrons le document au SCFP, mais il est important de savoir que nous travaillons en tenant compte des souhaits de la famille.

##### **iii. Gestion du stress en cas d'incident critique (GSIC)**



1. Le SFCP affirme que nous devons élaborer une meilleure stratégie en matière de GSIC. Caroline sera la nouvelle représentante pour la GSIC.

*Suivi : Le SFCP communiquera avec Bernard Soucy pour déterminer s'il est toujours disposé à travailler avec SMU NB sur une campagne ou une stratégie de marketing visant à faire connaître aux travailleurs paramédicaux l'aide mise à leur disposition.*

#### 4. Prochaine réunion

- a. La prochaine réunion est prévue le 5 juin 2013 à 10 h (Rooney). La réunion a été reportée au 20 juin 2013 aux bureaux de la rue John.

#### 5. Levée de séance

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

Respectueusement soumis et approuvé par :

Trent Piercy, SFCP 1252, section locale 4848

John Dallaire, SMU NB





## **Annexe A – Règles sur les pauses-repas émanant de la réunion syndicale patronale de juin 2010**

### **1. Protocole d'entente sur les pauses-repas**

Une discussion a été engagée au sujet du protocole d'entente sur les pauses-repas. Le protocole d'entente doit être respecté tel qu'il est énoncé. Les points suivants visent à apporter un éclairage sur l'obtention des bons de repas.

Motifs de non-obtention de bons de repas :

- Si l'employé a la possibilité de revenir à sa station, il n'obtient pas de bon de repas pendant le temps alloué (période de trois heures).
- Si l'employé s'arrête en dehors de sa zone administrative pendant un transfert (et qu'il aurait pu revenir à sa station) sans être interrompu, il n'obtient pas de bon de repas.
- Si l'employé est à sa station et qu'il n'a pas eu le temps de faire une pause-repas pendant la période prédéterminée de trois heures, il n'obtient pas de bon de repas.
- Si l'employé est à sa station, qu'il a eu le temps de manger, mais qu'il ne l'a pas fait, puis qu'il a été transféré et qu'il demande ensuite une pause-repas, il n'obtient pas de bon de repas.

Motifs d'obtention de bons de repas :

- Si l'employé a été affecté à une station pour un quart de travail puis qu'il a ensuite été affecté à une autre station pendant la période de temps alloué, il a droit à un bon de repas.
- Lorsque l'employé a été interrompu pendant sa pause-repas à sa station, il a droit à un bon de repas.
- Lorsque l'employé est à l'extérieur de sa station pendant toute la durée de la pause-repas (période de trois heures), il a systématiquement droit à un bon de repas.
- L'employé a demandé une pause-repas que le CGCM lui a refusée (cela ne s'applique pas si le CGCM lui réattribue une pause-repas pendant la période prévue à cet effet).



## Annexe B – Liste des dix principaux points retenus pendant la tournée

1. **Planification** : Un grand nombre de participants aux assemblées ont fait part de leur intérêt pour un calendrier prévoyant quatre jours de travail et cinq jours de repos.
2. **Conception des trousse**s : De nombreux travailleurs médicaux estiment que le contenu actuel des trousses n'est pas entièrement adapté.
3. **Nouvelle conception des ambulances** : Les participants ont manifesté un grand intérêt pour la prochaine génération d'ambulances, leur aspect et leur fonctionnement.
4. **Transfert STAT** : Les participants nous ont dit que l'on abusait de ce type de transfert et qu'ils étaient préoccupés par le nombre de transferts effectués la nuit sur de longues distances.
5. **Relais routiers** : Les participants ont exprimé leurs préoccupations en ce qui concerne la sécurité des relais routiers, en particulier dans des conditions météorologiques défavorables.
6. **Mobilier** : Des discussions ont eu lieu au sujet du mobilier le plus adapté pour nos stations.
7. **Uniformes de cérémonie** : Un grand nombre de participants aimerait posséder un uniforme de cérémonie.
8. **Indemnité relative à l'uniforme** : Des participants ont suggéré la création d'un « système de points » pour que les travailleurs paramédicaux puissent facilement remplacer les éléments de leur uniforme dont ils ont besoin au moment où ils en ont besoin.
9. **Logiciel de planification des horaires de travail** : Des participants ont suggéré qu'il devrait y avoir un système centralisé pour gérer les horaires de travail, les appels pour congé de maladie et les demandes de congés annuels.



10. **Ordinateur** : À la suite du lancement de l'apprentissage en ligne, certains travailleurs médicaux ont indiqué qu'ils étaient préoccupés par le fait qu'ils n'avaient pas accès à un ordinateur à la station.