



## SMU NB et SCFP 4848

Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale

Le mardi 17 septembre 2013

### Membres présents

|               |                      |                |
|---------------|----------------------|----------------|
| <b>SCFP</b>   | Ralph McBride        | Mike Harris    |
|               | Bill Flewelling      | Trent Piercy   |
|               | Judy Astle           | Greg McConaghy |
|               | Brian Harris         | Chris Kennedy  |
|               | Bernard Soucy        |                |
| <b>SMU NB</b> | Beth Simkins-Burrows | Yvon Bourque   |
|               | Edgar Goulette       | J.-P. Savoie   |
|               | Paul Boudreau        | Robin O'Hara   |
|               | Caroline Wicherek    | Paul Ward      |
|               | Phil Bellefleur      | Craig Pierre   |

### Membres absents

|                             |                   |  |
|-----------------------------|-------------------|--|
| <b>SCFP</b>                 |                   |  |
| <b>SMU NB</b>               | Jacques Charest   |  |
|                             |                   |  |
| <b>Invité</b>               |                   |  |
| <b>Secrétaire de séance</b> | Caroline Wicherek |  |

#### 1. Ouverture

- a. Beth Simkins-Burrows déclare la séance ouverte à 10 h 7.

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

- Le procès-verbal est approuvé par Trent Piercy du SCFP et Beth Simkins-Burrows de SMU NB (au nom de John Dallaire).

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

- a. Suivis de la réunion de juin 2013



i. **Procédure d'approbation des congés annuels/CGCM (règle des 3/8) (SMU NB)**

SMU NB pense qu'il convient de tenir compte de la règle des 3/8 lors de la validation des demandes de vacances et ne prévoit pas modifier ce procédé.

Le SCFP ne voit pas pourquoi un poste à pourvoir devrait entrer en ligne de compte dans la règle des 3/8. S'il s'agit d'un avis d'emploi vacant, le poste sera comblé. Le syndicat déposera un grief si la question se pose à nouveau l'année prochaine.

En raison de la pénurie de personnel au sein du CGCM, l'approbation des congés reste problématique. L'objectif est d'augmenter l'effectif en recrutant dix nouveaux employés. Une telle pénurie de personnel rend difficile la validation des demandes de vacances.

Le SCFP demande si une enquête a été réalisée auprès du personnel pour comprendre pourquoi l'effectif du CGCM a fondu. ANB a réalisé des entrevues de fin d'emploi, mais n'a relevé aucune raison particulière au départ des employés. Il s'agissait de motifs légitimes.

ii. **Mise à jour relativement au Comité sur l'uniforme (SCFP)**

Le SCFP attend les résultats de l'enquête réalisée auprès de ses membres. Une fois qu'il les aura obtenus, il formera un comité avec ANB pour en discuter.

ANB aimerait ajouter la literie aux sujets traités.

*Suivi : Le SCFP fournira les résultats de l'enquête lors de la prochaine réunion syndicale-patronale. Yvon et Trent doivent donner à Caroline le nom de deux personnes pour former le comité d'ici le 25 septembre 2013. L'engagement est pris d'organiser une réunion du comité avant la prochaine rencontre syndicale-patronale.*

iii. **Remboursement des cotisations de l'assurance-emploi – Dons de bienfaisance (SMU NB)**

ANB n'envisage pas de verser le remboursement des cotisations de l'assurance-emploi à une organisation caritative ou aux employés. Il sera



difficile de choisir une organisation faisant l'unanimité. Si le syndicat insiste sur le reversement du remboursement des cotisations de l'a.-e., ANB devra peut-être renoncer à d'autres activités, comme les barbecues des employés.

Le SCFP en discutera avec ses membres lors de sa prochaine réunion.

iv. **Nouveau libellé du Dossier du conducteur (SMU NB)**

Un nouveau libellé a été trouvé, mais nous attendons l'approbation du comité de santé et de sécurité, ce qui permettra à ANB de consulter le dossier du conducteur à tout moment.

*Suivi : Une fois le libellé approuvé, Beth transmettra au SCFP un exemplaire du formulaire mis à jour.*

v. **Entente relative aux suppléants (SMU NB)**

ANB rédigera un document officiel sur la question, qu'il cosignera avec le SCFP.

*Suivi : Beth présentera le document officiel lors de la prochaine réunion syndicale-patronale.*

vi. **Mise à jour sur les échanges de quarts de travail dans le document de planification des horaires (SMU NB)**

Le document a été corrigé.

*Suivi : Beth transmettra un exemplaire du document mis à jour au syndicat.*

vii. **Communication du document par les employés à temps partiel occupant un poste temporaire à plein temps au SCFP (SMU NB)**

Il a été intégré au document de planification des horaires.

*Suivi : Beth transmettra le document au SCFP.*

viii. **Document sur la procédure pour un quart de travail en 30 jours (SMU NB)**



La procédure a été expliquée au SCFP. ANB ne pense pas qu'un document officiel soit nécessaire.

Selon le SCFP, le Service des ressources humaines et le Service des opérations appliquent la procédure différemment. Les Ressources humaines affirment qu'il est progressif et modulable en fonction des cas, tandis que le Service des opérations le considère comme une marche à suivre générale. Les employés occasionnels ne sont pas censés avoir d'horaire fixe. Ils ne pensent pas qu'il soit nécessaire de les bloquer sur un quart de travail en 30 jours. Le SCFP veut savoir si ANB a parlé aux employés avant de leur remettre une lettre de cessation d'emploi. ANB devrait s'occuper de ses employés et supprimer cette politique.

Le SCFP ne pense pas que le problème sera résolu aujourd'hui et dépose un grief.

Les Services des ressources humaines et des opérations travaillent en étroite collaboration et discutent des mesures à prendre au cas par cas. Selon ANB, il n'est pas déraisonnable pour les employés occasionnels d'effectuer un quart de travail en 30 jours. On a parlé à ceux qui dont l'emploi a pris fin récemment, qui constituent un problème récurrent. La direction consacre beaucoup de temps à courir après certains employés occasionnels pour leur faire remplir leur questionnaire de vérification des connaissances et leur rappeler d'effectuer un quart de travail avant de devoir accomplir une RCR. ANB a besoin d'employés occasionnels disposés à travailler.

ix. **Mise à jour relative à l'augmentation de l'indemnité pour les bottes (SMU NB)**

À l'heure actuelle, ANB ne compte pas augmenter l'indemnité pour les bottes et pense que la somme allouée est raisonnable. Cette question pourrait être incluse à la discussion sur les uniformes.

x. **Stations de nettoyage et décontamination (SMU NB)**

ANB a confirmé avec les établissements qu'aucun changement n'avait été apporté au calendrier de nettoyage. Il est possible que certains



nettoyeurs ne fassent pas leur travail correctement. Le SCFP devrait nous informer en cas de problème et ANB règlera la situation au fur et à mesure.

ANB s'attend à ce que le personnel nettoie son équipement. Saint John et Moncton ont conclu un accord spécial avec un nettoyeur extérieur. Les Services du parc d'ambulances nettoieront leur équipement, car il s'agit de centres de traumatologie. Les travailleurs paramédicaux de ces stations n'ayant pas le temps de nettoyer l'équipement, ils finiraient par en manquer.

Le SCFP affirme que des différences de propreté persistent d'une station à l'autre. Il semble y avoir deux poids, deux mesures. ANB devrait fournir du matériel de protection au personnel chargé de nettoyer l'équipement. Le SCFP sollicitera les recommandations du comité de santé et de sécurité à ce sujet.

*Suivi : Beth transmettra les directives de nettoyage au SCFP.*

xi. **Mise à jour sur la procédure de dépôt de grief (SCFP)**

Le SCFP organise prochainement des journées de formation pendant lesquelles il discutera de la procédure de dépôt de grief avec les délégués syndicaux.

ANB demande au SCFP de lui indiquer si des responsables des opérations ne respectent pas la procédure.

xii. **Mise à jour relative à l'étude du temps de chute (SMU NB)**

Yvon affirme que le temps de chute n'est atteint que 64 % du temps. Nous tentons de déterminer les raisons pour lesquelles il ne s'agit pas de 90 % du temps. Le temps de chute s'applique exclusivement aux appels au 9-1-1. Des équipes ont travaillé avec Janelle et Tom afin de cerner les problèmes. La défaillance du système radio, l'ouverture de session sur les ordinateurs tout-terrain et les délais de transmission sur téléavertisseur sont autant de facteurs qui contribuent au ralentissement des opérations. Nous cherchons actuellement des solutions à ces



problèmes. Peut-être avons-nous besoin d'autres appareils. Nous avons l'appui du personnel, ce qui est fantastique.

*Suivi : Yvon fera le point lors de la prochaine réunion.*

## **b. Sujets abordés par le SCFP**

### **i. Congés/absences à court préavis/stations mobiles et vacances annuelles**

Le SCFP considère les congés comme un droit et un avantage. Tout doit être mis en œuvre pour permettre aux employés de prendre du repos. Le syndicat considère qu'il n'est pas juste de comptabiliser les postes vacants dans la règle des 3/8. En cas de problème l'année prochaine, il déposera un grief.

Le SCFP veut savoir si les absences à court préavis sont refusées lorsqu'il s'agit d'heures supplémentaires. Selon lui, elles devraient être rejetées uniquement si aucun remplaçant n'a été trouvé. Les heures supplémentaires ne devraient pas poser problème si la demande de vacances a été validée. De plus, le motif du congé ne devrait pas importer. La gestion de ces cas semble différer d'un responsable des opérations à l'autre. Selon le SCFP, pendant la tournée à l'automne, Alan et John ont affirmé qu'aucune demande de congé avec au moins deux semaines de préavis ne serait refusée, à moins qu'aucun remplaçant ne soit trouvé.

ANB indique que les heures supplémentaires sont prises en considération lors de l'approbation d'une demande de congé, mais qu'il ne s'agit pas du seul facteur examiné. Les responsables des opérations doivent gérer leur budget. Ils feront de leur mieux pour approuver les absences à court préavis, mais ils ne peuvent donner aucune garantie.

ANB ne considère pas qu'il s'agisse d'un problème global de taille et aimerait en discuter avec les responsables des stations concernées. Peut-être manque-t-il d'employés occasionnels dans certaines régions ou y a-t-il beaucoup de congés de maladie dans la station.

Jusqu'à présent, on a fonctionné de la manière suivante : si un employé est transféré d'une station à une autre, rien ne garantit que ses congés annuels approuvés à l'ancienne station seront validés dans la nouvelle,



mais nous ferons de notre mieux. La réponse ne sera pas automatiquement négative.

*Suivi : Les directeurs régionaux assureront le suivi avec leurs responsables des opérations et leur rappelleront qu'ils doivent faire tout leur possible pour approuver les demandes de congé des employés transférés.*

ii. **CGCM – Congés et recrutement**

Il est difficile pour le CGCM d'approuver des absences à court préavis en raison de la pénurie de personnel et du nombre restreint d'employés occasionnels. Contrairement aux équipes sur le terrain, le CGCM ne peut pas interrompre ses activités. Nous examinons les demandes au cas par cas, et nous faisons de notre mieux pour les approuver.

Le CGCM travaille en étroite collaboration avec les Services des ressources humaines et des communications pour embaucher de nouveaux employés. Le recrutement se fera par Twitter et Facebook. Nous participerons également à deux salons de l'emploi et organiserons plusieurs journées portes ouvertes. Le plus compliqué consiste à trouver des personnes bilingues hautement qualifiées.

Le CGCM a discuté avec les coordonnateurs des transferts de patients nécessitant des soins critiques; tous sont disposés à partager leur emploi avec un spécialiste du domaine. Des employés dans le domaine ont manifesté leur intérêt. Les coordonnateurs sont également prêts à s'adapter en passant d'une rotation de 4/5 à 4/4.

Le SCFP mentionne que l'ouverture d'un poste de suppléant au sein du CGCM est également une solution possible. Il suggère de proposer au gouvernement d'abaisser le niveau linguistique requis pour les régions de répartition de l'Ouest et du Sud. ANB pourrait envisager cette possibilité à l'avenir, mais pour le moment, nous changeons de région, car nous manquons de personnel.

Le SCFP affirme que la baisse de moral et l'épuisement professionnel continuent de poser problème au sein du Centre.



Il demande si la formation du CGCM a été revue. ANB affirme que le personnel du CGCM a participé à la rédaction du document de formation et à certains modules. Un des problèmes réside dans la profusion d'information fournie en très peu de temps.

*Suivi : ANB rédigera un document sur le partage d'emplois au sein du CGCM et le transmettra au SFCP.*

### iii. **Bilinguisme et échange de partenaires pour les profils bilingues**

Le SFCP indique que les employés de la régie régionale de la santé n'ont pas besoin de payer leurs cours de langue. ANB rappelle que la province n'alloue aucun fonds à la formation linguistique, qui est financée par SMU NB. Environ 90 employés ont manifesté leur intérêt à participer à la formation. Nous pensons que le nombre de places par classe est limité à l'Université de Moncton. Nous examinons actuellement les différentes possibilités offertes en ce qui a trait aux cours d'anglais. Bien que certains employés aient dépassé la date limite d'inscription, ils peuvent tout de même bénéficier d'une formation, mais ils ne feront peut-être pas partie du premier groupe. Le niveau linguistique de chacun sera réévalué par l'Université de Moncton. Le Service des ressources humaines fera un suivi pour voir si l'Université peut utiliser les résultats provinciaux plutôt que de faire passer un nouvel examen aux employés.

Le SFCP affirme que les changements de quart visant à former des équipes bilingues entraînent des dépassements d'horaire. ANB fait tout son possible pour réduire les heures supplémentaires et le dépassement d'horaire. Ce cas de figure devrait se limiter aux congés de maladie et aux emplois vacants. ANB s'est engagée à fournir un service bilingue, comme l'exige la loi au Nouveau-Brunswick. Le SFCP ne pense pas que le personnel soit traité équitablement. Le SFCP et ANB devraient trouver un moyen de collaborer avec le Bureau du commissaire aux langues officielles. Le syndicat procédera à un suivi afin de s'assurer que les recommandations de la commissaire sont raisonnables et continuera de faire avancer le dossier.





Il n'est pas question pour le moment de modifier la procédure de rappel au travail ou le document de planification des horaires.

iv. **Membres du comité de santé et de sécurité – Indemnisation du temps nécessaire pour se rendre aux réunions**

Les réunions ayant lieu dans les bureaux régionaux, les membres du SFCP souhaitent obtenir une indemnisation pour leur temps de déplacement, qui peut parfois atteindre de deux à trois heures.

ANB se renseignera sur le fonctionnement de WebEx qui pourrait permettre aux membres du syndicat d'assister aux réunions à distance. Ils peuvent également participer par téléconférence. ANB n'indemniser pas les employés pour leur temps de déplacement. La participation au comité est volontaire, et nous continuerons de rémunérer le temps normal, mais pas les heures supplémentaires.

Le SFCP affirme que le taux de roulement au sein du comité est élevé. ANB reconnaît qu'il y a eu de nombreux problèmes par le passé et que les recommandations n'ont pas toujours été suivies, c'est pourquoi elle a modifié sa façon de faire et tente désormais de trouver des solutions dès que possible. ANB demande aux membres de faire part de leurs préoccupations à Marcus MacDonald.

v. **Employés occasionnels – Disponibilité et statut d'employé inactif**

Le SFCP conteste le procédé et affirme qu'il faudrait s'occuper des 5 % hors du cadre d'une police globale. Il a déposé un grief.

Le SFCP aimerait que les employés occasionnels aient la possibilité de changer de région s'ils ne peuvent pas effectuer suffisamment d'heures. ANB n'y voit aucune objection et l'a déjà autorisé par le passé.

Certains ont l'impression qu'ANB n'embauche aucun candidat unilingue. ANB demande au SFCP de l'aider à combattre cette impression. Elle embauche des anglophones, des francophones et des personnes bilingues.



**c. Sujets abordés par SMU NB**

**i. Échange de quarts (approbation/employés à temps partiel/employés occasionnels)**

La politique en vigueur pour l'ensemble du personnel indique que l'échange de quarts est autorisé pendant deux périodes de paie, ce qui pose quelques problèmes au Service de la paie ainsi qu'en ce qui a trait au jugement d'efficacité et à l'ancienneté des employés à temps partiel. ANB ne prévoit aucune modification pour le moment, mais souhaite sensibiliser le SCFP à ces questions. Le lancement de TeleStaff pourrait aggraver la situation. ANB veut trouver une solution.

Le SCFP évoque le problème d'un refus de validation d'échanges dans le Nord. ANB déclare que, pour le moment, et tant que la situation ne sera pas maîtrisée, les directeurs régionaux et les responsables des opérations devront approuver et surveiller les échanges à Edmundston, car les employés de jour et de nuit échangeaient régulièrement leurs quarts. Il ne s'agit pas nécessairement de refuser les échanges, mais de prendre les précautions qui s'imposent avant de les approuver. Ce n'est pas l'objet de l'échange de quarts. Le SCFP n'y voit pas d'objection si les deux employés concernés sont d'accord.

*Suivi : Beth discutera avec le superviseur du Service de la paie du problème posé par l'échange de quarts chez les employés à temps partiel en dehors du bloc de quatre semaines et communiquera les détails au SCFP.*

**ii. Programme enConnexion**

Le programme sera suspendu le 1<sup>er</sup> octobre 2013. Un avis sera publié pour en informer le personnel d'ANB. Aucun nouveau cas ou appel ne sera accepté. Seuls les employés qui travaillent actuellement avec un gestionnaire de cas ne sont pas concernés. La viabilité du programme est actuellement examinée.



**iii. Mise à jour relative au Wi-Fi**

Edgar indique que l'installation du Wi-Fi dans les stations est en bonne voie.

**iv. TeleStaff – Travailleurs paramédicaux en congé désirant travailler en tant qu'employés occasionnels**

TeleStaff est un système très contrôlé et réglementé. Il s'appuie sur deux listes indépendantes l'une de l'autre, l'une répertoriant les personnes prêtes à travailler, l'autre indiquant celles qui ne sont pas disponibles. C'est pourquoi les employés en congé ne seront pas considérés comme disponibles et ne seront pas appelés pour combler des quarts de travail. Le Service des opérations a décidé que les employés en congé ne pourront pas travailler à titre occasionnel. Douze employés sont actuellement concernés. La seule possibilité consisterait à procéder manuellement, ce qui pourrait donner lieu à des erreurs.

TeleStaff est utilisé à l'Île-du-Prince-Édouard et fonctionne bien.

S'il s'avère impossible de combler un quart, TeleStaff enverra une notification à la direction. Le système entrera en service au cours de la dernière semaine d'octobre. Une formation sera dispensée deux cycles de paie avant son lancement.

**v. Tournée provinciale d'ANB**

La tournée provinciale d'ANB s'arrêtera dans diverses villes du 1<sup>er</sup> au 10 octobre. Tout le monde est invité à participer. Alan, Yvon, Beth et Paul seront présents.

Le SCFP souhaite savoir s'il peut y assister. Il aimerait être représenté par un de ses dirigeants.

***Suivi : Le SCFP indiquera à Beth quel dirigeant syndical prendra part à la tournée provinciale.***

**vi. Mobilier ou équipement personnel dans les stations**

ANB a appris que certains employés apportaient leur propre mobilier à la station. L'inspecteur du ministère de la Santé en a été témoin. Les



stations étant des biens gouvernementaux, le personnel n'est pas autorisé à apporter son mobilier personnel sans la permission du directeur régional ou du responsable des opérations. ANB va mettre en place une politique à ce sujet.

Selon le SCFP, il s'agit d'un type de mesure qui nuit au moral des employés.

Il argue que les travailleurs paramédicaux auraient besoin de meubles, notamment d'un nouveau sofa, d'un fauteuil inclinable ou de tabourets de pieds pour se reposer.

**vii. Changement de statut des employés – Possibilité de s'inscrire à des quarts de travail pour les quatre semaines à venir**

ANB s'engage à autoriser les employés à temps partiel occupant un poste temporaire à temps plein à s'inscrire à un quart programmé au cours des quatre semaines suivantes, afin de ne manquer aucune occasion après la fin de leur affectation temporaire. Cette mesure ne concerne pas les employés à temps plein qui passent à temps partiel.

Le SCFP accorde une extension de grief aux employés de la région du Sud.

*Suivi : Beth vérifiera comment appliquer cette décision dans TeleStaff. Cette question sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion syndicale-patronale.*

**viii. Mise à jour sur les postes de suppléant**

ANB a appris qu'un travailleur paramédical suppléant de Woodstock n'avait pas obtenu ses heures. Le problème a été réglé, mais nous continuerons d'y prêter attention. Un des objectifs du projet pilote consistait à localiser les besoins en suppléants. À ce jour, cette initiative semble bien accueillie.

*Suivi : Cette question sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion syndicale-patronale et restera d'actualité jusqu'à la fin du projet pilote, en février.*



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

##### **i. Kate MacEachern (SMU NB)**

Kate se rend actuellement à pied de Canso, en Nouvelle-Écosse, à Ottawa, en Ontario, pour sensibiliser la population à l'état de stress post-traumatique chez les intervenants d'urgence. ANB aimerait lui manifester son soutien en lui offrant un véhicule technique ou accompagnateur à son entrée dans les villages. Vous pouvez suivre ses péripéties sur Twitter et sur sa page Facebook « The Long Way Home ». Elle accepte les dons et vend des produits. ANB suit la progression de Kate sur son compte Twitter.

Cette semaine, Jeff Mack fera une présentation sur l'état de stress post-traumatique. Une note de service a été envoyée au personnel d'ANB.

Le Service des ressources humaines rédige actuellement une foire aux questions sur la gestion du stress en cas d'un incident critique pour aider les employés à comprendre comment s'en sortir.

##### **ii. Proposition relative aux quarts de travail de 24 h (SCFP)**

Aucune proposition n'a été faite au gouvernement, mais ANB est disposée à examiner la question dans certaines régions.

##### **iii. Mise à jour relative au camion de Chipman (SCFP)**

ANB maintient le statu quo en conservant le camion. Aucune nouvelle information n'a été reçue du gouvernement.

##### **iv. Jour du Souvenir**

ANB souhaite que davantage de travailleurs paramédicaux participent au dépôt de la couronne. Un communiqué sera envoyé au personnel.

##### **v. Garde d'honneur d'ANB**

La garde d'honneur éprouve des problèmes de financement. Des discussions sont en cours pour obtenir une garde d'honneur qui porterait l'insigne et l'écusson d'ANB.



**4. Prochaine réunion**

- a. La prochaine réunion aura lieu le 17 octobre 2013, à 10 h.

**5. Levée de la séance**

- a. La séance est levée à 14 h 35.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Trent Piercy, SCFP 1252, section locale 4848

---

Beth Simkins-Burrows, SMU NB