



SMU NB et SCFP 4848
Le jeudi 16 janvier 2014
De 10 h à 16 h

Membres présents		
SCFP	Guy Ward	Mike Harris
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Judy Astle	Greg McConaghy
	Brian Harris	Chris Kennedy
	Bernard Soucy	Denis Cogswell
SMU NB	Beth Simkins-Burrows	Yvon Bourque
	Eric Beirsto	JP Savoie
	Paul Boudreau	Robin O'Hara
	Caroline Wicherek	Paul Ward
	Jacques Charest	Craig Pierre
Membres absents		
SCFP		
SMU NB	Edgar Goulette	
Invités		
Secrétaire de séance	Caroline Wicherek	

1. Ouverture

- a. Beth Simkins-Burrows déclare la séance ouverte à 10 h 05.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion d'octobre

- Le procès-verbal est approuvé par Trent Piercy du SCFP et Beth Simkins-Burrows de SMU NB.
- Il contient cependant une erreur (point c. 5), que Beth corrigera. Elle le renverra par la suite.



3. Approbation de l'ordre du jour

a. Suivis de la réunion d'octobre

i. Mise à jour et entente concernant les postes de suppléants (SMU NB)

Le mandat des suppléants devait se terminer à la mi-février, mais SMU NB recommande de le prolonger jusqu'au 26 mars 2014, juste avant le début du nouveau cycle de 8 semaines. Les postes de suppléants seront affichés comme des postes permanents lors du prochain affichage. Par ailleurs, pour tout nouveau poste de suppléant affiché, il s'agira d'un essai de six mois.

SMU NB doit déterminer si la charge de travail à Woodstock justifie que le suppléant y soit affecté jusqu'au 26 mars. Ce poste ne sera probablement pas réaffiché.

Le SCFP recommande que les quarts des suppléants soient répartis de manière équitable entre les stations d'une même région administrative et non dans une seule station.

Suivi : Les responsables des opérations discuteront avec les suppléants pour obtenir de la rétroaction.

ii. Étude du temps de chute (SMU NB)

SMU NB connaît quelques problèmes dans la consignation des temps de chute; en effet, les temps indiqués au RAO ne correspondent pas à ceux des Toughbook. Les TI cherchent à clarifier la situation.

Nous avons apporté un changement aux Toughbook, qui doivent être mis à jour; cependant, certains travailleurs paramédicaux refusent la mise à jour, ce qui engendre des problèmes. Nous avons envoyé une note de service au personnel concernant cette mise à jour, dont l'un des principaux avantages est la possibilité pour les RUM et travailleurs paramédicaux de communiquer par messagerie texte.

Suivi : Nous en discuterons à la prochaine réunion.



iii. Document sur le partage d'emploi parmi les coordonnateurs du transport de patients nécessitant des soins critiques (SMU NB)

Il est difficile de coordonner l'établissement des horaires, les vacances et la paie. Actuellement, le personnel sur le terrain travaille quatre jours, puis a quatre jours de congé, tandis que les coordonnateurs du transport de patients nécessitant des soins critiques travaillent quatre jours, puis ont cinq jours de congé. Ces derniers devront probablement adopter le même horaire que le personnel sur le terrain, soit quatre jours de travail suivis de quatre jours de congé. SMU NB a besoin de plus de temps pour limiter autant que possible tout problème pouvant survenir. On ne croit pas que ce changement puisse être mis en place avant avril, au plus tôt.

SMU NB affichera la déclaration d'intérêt dès qu'elle sera prête. Ce changement sera mis à l'essai pendant six mois, puis réévalué.

iv. Financement de la formation linguistique (SCFP)

Ni le SCFP ni SMU NB n'en savent plus sur la question. Le ministère de la Santé a réaffirmé qu'ANB ne serait pas remboursée pour la formation linguistique. Facilicorp et les RRS paient cette formation.

Actuellement, SMU NB compte environ 30 employés d'ANB inscrits à l'Université de Moncton et 40 au programme Rosetta Stone.

Elle recommande que l'EPFT réévalue ces employés après leur formation. Elle ne remboursera toutefois que le premier test des employés. Pour obtenir un poste bilingue, tout employé doit joindre ses résultats linguistiques à sa candidature. Les travailleurs paramédicaux dont la compétence linguistique est évaluée par l'EPFT doivent autoriser cette dernière à communiquer leurs résultats à ANB.

v. Problèmes dans l'attribution des postes (SCFP)

SMU NB a informé le SCFP qu'un poste a dû être retiré à un employé.



vi. GSIC (SMU NB)

Les représentants de SMU NB et du SCFP se sont rencontrés pour discuter de la GSIC. Ils travailleront ensemble pour informer le personnel sur les ressources à leur disposition. SMU NB a envisagé de donner une formation interne, mais le temps manque et les formations internes ont lieu seulement en avril.

Elle évaluera donc la possibilité de travailler avec les TI pour créer un module d'apprentissage en ligne et des affiches pour les stations. Elle envisage aussi d'intégrer la GSIC dans les futures formations ou lors d'activités annuelles.

Suivi : SMU NB fournira des précisions à la suite de sa réunion avec les TI.

b. Sujets abordés par le SCFP

i. Relations de travail entre ANB et la section 4848

Le SCFP est contrarié par le fait que SMU NB a avisé la section 4848 des licenciements à Chipman moins d'une semaine après avoir discuté de la question des affichages de postes dans cette ville lors de la réunion syndicale-patronale. SMU NB réitère que le gouvernement prend ses décisions rapidement et qu'elle n'y peut rien. Elle a informé le SCFP dès qu'elle a su que les licenciements étaient annulés. L'objectif des deux parties est de maintenir de bonnes relations de travail et d'aller de l'avant.

ii. Problèmes avec TeleStaff (entrée des heures supplémentaires et des demandes de remboursement des repas, accès par les coordonnateurs paramédicaux, retrait des demandes de congé, etc.)

Les jours fériés prévus (SP12) sont actuellement codés comme une période de 12 heures, et le SCFP aimerait qu'ils le soient comme une période de 24 h, soit de 5 h le jour civil demandé à 5 h le lendemain (jour réel du congé). Dans Schedpro, ils étaient codés en tant qu'une période de 24 heures.

SMU NB aimerait avoir une heure exacte à partir de laquelle compter les 150 heures pour les employés à temps partiel et occasionnels. Elle propose de commencer à compter le jour 1, de la semaine 1, à 5 h, et de terminer à la même heure. Le SCFP accepte cette suggestion.



Les employés disposent de 24 heures à partir de la fin de leur quart pour remplir un bon-repas ou signaler les heures supplémentaires. Le SCFP aimerait qu'ils aient plutôt 48 heures.

SMU NB signale que, parfois, il y a un problème de connexion, mais qu'il devrait être réglé grâce à la mise à jour de TeleStaff. En cas de problème, les employés doivent envoyer un courriel au service de soutien de TeleStaff. Ainsi, le problème est consigné par écrit et elle peut le résoudre. Autre problème, des employés entrent la mauvaise date pour le prolongement des quarts.

SMU NB envisage de créer une FAQ.

Le SCFP indique que lorsqu'un employé refuse un quart à une station, il se retrouve à la fin de la liste dans toutes les autres stations de la même région administrative. Il estime que l'employé ne devrait pas être pénalisé hors de sa station et qu'il devrait y avoir une liste par station, une liste par région administrative et une liste de refus.

Judy donne comme exemple la fois où on lui a offert un quart à Moncton alors qu'elle s'occupait d'affaires syndicales. SMU NB se penchera sur la question. On utilise des feuilles d'inscription papier dans certaines stations parce que l'inscription aux quarts n'est pas offerte dans TeleStaff. Le SCFP voudrait qu'elles soient utilisées jusqu'à ce que TeleStaff offre cette fonctionnalité.

Le SCFP aimerait savoir si TeleStaff sera accessible dans les Toughbook. C'est que les coordonnateurs n'ont accès aux affectations qu'aux stations et ne sont pas toujours en mesure de retourner à une station avec PER; davantage d'options devront être étudiées pour la dotation en personnel. SMU NB dit que TeleStaff devrait être accessible dans les Toughbook à la fin du printemps.

SMU NB peut ajouter un code propre à l'absence à des fins syndicales de manière que nous sachions à qui la facturer.



Chaque fois qu'un bon-repas est refusé, le responsable des opérations en consigne la raison dans les notes, auxquelles l'employé concerné n'a pas accès. SMU NB précise que c'est pour empêcher d'autres employés de les consulter. Ainsi, le responsable des opérations doit envoyer un courriel à l'employé concerné pour l'informer de la raison du refus.

Suivi : SMU NB et le SCFP discuteront des jours fériés lors d'une autre réunion. Ils aborderont la possibilité de prolonger la période de 24 heures à 48 heures une fois le problème de serveur résolu.

iii. **Intempéries et panne d'électricité prolongée**

Le SCFP mentionne que la station de St. Stephen, qui a été paralysée par une panne d'électricité pendant quatre jours, n'avait pas de plan d'urgence. Les membres n'ont pas senti que la direction prenait au sérieux leurs préoccupations et estiment qu'il y a eu un manque d'orientation. Le SCFP indique qu'un responsable aurait dû se trouver sur les lieux pour évaluer la situation. Le personnel avait besoin d'un endroit sûr où prendre une pause, s'alimenter, se désaltérer et utiliser la salle de bain. Il est inacceptable que les employés aient dû s'asseoir pendant quatre jours dans trois ambulances garées dans le stationnement de la station sans électricité, ni eau, ni salle de bain.

SMU NB affirme que des responsables travaillaient à résoudre ce problème. Le responsable des opérations de St. Stephen était en disponibilité, et le CGCM s'assurait que le personnel ne restait pas coincé dans un même endroit trop longtemps. SMU NB avait réservé une chambre d'hôtel pour accueillir le personnel, mais l'électricité a été rétablie. Le SCFP mentionne qu'on a dit aux employés qu'ils avaient un esprit clinique et qu'ils devaient se débrouiller. Il ajoute que rien n'a été fait pour les employés pendant quatre jours jusqu'à ce que le problème soit porté à l'attention du directeur adjoint des Opérations le lendemain de Noël, juste avant que ne soit approuvée l'idée de réserver une chambre d'hôtel. SMU NB rétorque qu'ils avaient plusieurs options, comme aller à la station-service Irving et chez Tim Hortons.

SMU NB examinera de plus près cet incident pour déterminer ce qui n'a pas fonctionné et les leçons à en tirer.



Le SCFP souligne qu'on devrait peut-être revenir aux pneus à crampons après les problèmes causés par la tempête de verglas et les piètres conditions routières rurales. SMU NB lui répond que les pneus que nous avons actuellement sont les meilleurs.

iv. Problèmes avec le droit de refus

Le SCFP explique que des membres se sentent harcelés ou intimidés lorsqu'ils refusent un travail non sécuritaire. Le SCFP ajoute que les responsables d'ANB et le CGCM doivent veiller à la santé et à la sécurité des employés et devraient respecter toutes les préoccupations exprimées à ce sujet. La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* doit être respectée et le personnel, mieux informé. Le comité mixte en santé et sécurité au travail devra jouer un rôle plus actif à cet égard.

Suivi : Judy avisera le comité que le personnel doit être informé de son droit de refus.

v. Offres équitables et retrait/annulation de quarts

SMU NB indique que des quarts ont été offerts et d'autres, retirés. Le SCFP estime qu'en cas de sureffectif, il revient à SMU NB de trouver du travail aux employés désœuvrés pour la durée prévue du quart ou de les renvoyer chez eux moyennant deux heures de salaire. SMU NB confirme suivre cette politique. Selon ce que comprend le SCFP, si un employé n'est pas appelé alors qu'il aurait dû l'être, il se retrouve en tête de liste. SMU NB affirme qu'on lui offre alors le prochain quart libre qui n'entre pas en conflit avec son horaire de travail. Le SCFP aimerait savoir si SMU NB est ouverte à considérer d'autres formes de dédommagement, p. ex. rémunérer l'employé pour le quart perdu. SMU NB ne comprend pas pourquoi le processus devrait changer puisqu'il fonctionne bien depuis 2008.

Le SCFP mentionne que des employés occasionnels se font proposer des quarts quatre semaines d'avance, puis sont avisés à peine plus d'une semaine au préalable de l'annulation d'un quart. SMU NB dit respecter un préavis de plus



de 48 heures lorsque possible. Le SCFP se demande si cela est juste et s'il n'y aurait pas une autre option.

Il donne l'exemple d'un cas où un travailleur à temps partiel a obtenu un quart qui a été annulé parce que son partenaire était malade et que l'ambulance a été mise hors service. SMU NB affirme qu'il ne s'agit pas là du processus habituel, et qu'elle essaie normalement d'occuper le travailleur paramédical ou de lui trouver un partenaire. Par ailleurs, elle ne demande pas à un employé d'annuler ses vacances si le quart est déjà comblé.

Suivi : Beth s'informerait auprès d'Horizon et de Vitalité pour savoir ce qu'ils font lorsque le quart d'un employé occasionnel est annulé, et nous en parlerons lors de la prochaine réunion.

vi. Témoignage devant l'APNB

L'APNB a demandé à des employés d'ANB d'assister à l'audience disciplinaire d'un travailleur paramédical. Le SCFP veut s'assurer que les travailleurs paramédicaux ne subissent aucune perte salariale ni n'ont à prendre aucun congé personnel pour assister à une audience de l'APNB. Si l'employé refuse de se présenter à une audience à laquelle il a été convié, l'avocat de l'APNB lui envoie alors une assignation à témoigner (l'employé doit s'y plier et est alors en congé pour fonctions judiciaires). Le SCFP aimerait savoir combien de plaintes SMU NB soumet à l'APNB, si elles sont nécessaires et quel est le motif. La loi oblige SMU NB à soumettre toutes les plaintes cliniques et criminelles à l'APNB, de même que tous les documents d'enquête. Les employés connaissent ce processus. Il revient à l'APNB de déterminer si la plainte nécessite l'attention du comité disciplinaire. Le cas échéant, des témoins sont appelés à comparaître. SMU NB suit un processus de recours distinct de celui de l'APNB.

Les travailleurs paramédicaux peuvent également déposer une plainte auprès de l'APNB contre un autre travailleur paramédical.



vii. Expansion du champ de compétences du travailleur paramédical en soins primaires

Le SFCP explique que l'annonce de l'ajout d'une compétence au champ de compétences du travailleur paramédical en soins primaires est toujours accueillie avec inquiétude par les travailleurs sur le terrain. Un travailleur paramédical a communiqué avec l'APNB concernant une compétence particulière, et cette dernière lui a affirmé que cette compétence n'était pas dans son champ de compétences, mais était plutôt une compétence sanctionnée (compétence E). Par conséquent, le SFCP aimerait savoir si l'insertion d'une sonde gastrique consiste en une compétence E. ANB explique que le ministère de la Santé l'évalue actuellement afin de l'approuver ou non comme compétence E.

SMU NB ajoute que le SFCP a le droit de faire réévaluer l'emploi s'il le juge nécessaire.

Le SFCP aimerait qu'on se procure de l'équipement d'évaluation pédiatrique qui fournit la saturation en oxygène, comme les hôpitaux demandent souvent cette information. SMU NB envisage d'ajouter une composante pédiatrique aux défibrillateurs lors de leur remplacement en 2015.

c. SMU NB

i. Propreté de la station et corvées quotidiennes

SMU NB a connu quelques problèmes dans le nord de la province avec le nettoyage par le personnel. Si les problèmes persistent, le responsable des opérations se penchera sur la question.

Des membres ont informé le SFCP que les tâches ne sont pas distribuées également et que certains employés à la station ne font pas les leurs. Jacques Charest et Guy Ward se rencontreront pour régler le problème à Bathurst. SMU NB indique que des employés refusent de faire leur travail ou les tâches qui leur sont confiées. Ceux-ci se mettent alors eux-mêmes en situation d'insubordination, et SMU NB collabore avec le SFCP pour résoudre la situation. Tout se fait dans la plus grande confidentialité.



ii. Mise à jour de TeleStaff

Un des problèmes de TeleStaff est le temps de réponse. Le N.-B. occupera dorénavant son propre serveur, distinct de celui de l'Î.-P.-É. et de la N.-É. TeleStaff sera également mis à jour. À cette fin, nous prévoyons une interruption du service pendant 8 heures, le 31 janvier 2014.

Le numéro à composition automatique a été retiré, et un autre numéro a été activé.

Un employé a demandé à travailler dans une seule station dans sa région administrative. SMU NB a pu configurer cette demande dans Schedpro, et l'employé ne recevra que les appels pour cette station en particulier; cependant, il est difficile de ne l'affecter qu'à une seule station dans TeleStaff. Ce pourrait ne pas être possible, ou alors représenter une lourde charge de travail. Le SCFP aimerait connaître les options offertes par Schedpro et fera le suivi auprès de SMU NB lors d'une autre réunion.

Suivi : Le SCFP et SMU NB doivent déterminer s'il est équitable qu'un employé ne soit affecté qu'à une seule station.

iii. Couverture pendant les Fêtes, règle 3/8 et demande de vacances pendant cette période

SMU NB explique qu'elle paraît mal quand le nombre de quarts non pourvus et d'ambulances mises hors service est élevé. Le ministère de la Santé pourrait remarquer que nous répondons aux appels quand 12 ambulances sont hors service. Nous avons besoin que nos employés viennent travailler. SMU NB examinera chaque absence au cas par cas. En décembre, nous avons atteint un record de 13 ambulances hors service. SMU NB a connu le même problème en été. Le SCFP souligne que bien des employés ne sont pas en ville pendant les Fêtes et ne sont donc pas disponibles pour le rappel au travail. Il remarque aussi qu'il y a eu plusieurs grosses tempêtes de neige à la fin décembre. Il se demande combien d'employés n'ont pas pu se rendre au travail en raison des mauvaises conditions routières, ce qui cause la mise hors service de plusieurs ambulances.



iv. Essai du nouveau prototype d'ambulance

SMU NB attend que Ferno installe une autre pièce dans l'ambulance Mercedes, ce qui devrait être fait d'ici une semaine environ. L'ambulance pourra alors être mise à l'essai partout en province pour obtenir les commentaires et suggestions des employés. Nous leur enverrons un sondage à cette fin. Nous nous intéressons surtout à l'arrière de l'ambulance et à sa sécurité. Le personnel qui fait l'essai de la nouvelle ambulance devra visionner une courte vidéo de formation (8 minutes) avant de pouvoir s'en servir.

v. Fonctionnement inutile du moteur aux stations

Grâce au nouvel appareil installé dans les ambulances, SMU NB mesurera le fonctionnement inutile du moteur afin d'améliorer le système et de réduire les coûts. Elle sensibilisera les travailleurs paramédicaux à cette pratique. Pour chaque heure de fonctionnement inutile, nous perdons l'équivalent d'environ 65 km en essence. SMU NB s'intéressera surtout aux périodes excessives de fonctionnement inutile. Il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire. Nous enverrons une communication à tous les employés dès que les Toughbook seront mis à niveau dans les ambulances.

Le SCFP estime qu'on devrait porter spécialement attention aux stationnements en bord de route, qui sont plus propices au fonctionnement inutile du moteur. Davantage de postes et d'espaces loués où brancher le véhicule permettraient de limiter le fonctionnement inutile du moteur et de réduire les coûts associés au stationnement en bord de route. L'idée de louer plus d'espaces pour garer et brancher les véhicules a été présentée à ANB il y a plusieurs années comme mesure de réduction des coûts.

vi. Renouvellement de l'immatriculation de l'APNB

SMU NB indique qu'elle ne talonne plus les travailleurs paramédicaux afin qu'ils renouvèlent leur immatriculation. C'est leur devoir de s'en assurer. Cette année, de 30 à 50 employés devaient la renouveler, dont la plupart étaient en congé autorisé; cependant, sept employés ont obtenu leur immatriculation peu avant la date limite prolongée du 15 janvier 2014.



Si un employé se fait retirer son immatriculation de l'APNB, il est automatiquement licencié par ANB.

vii. Tournée nationale Tema Conter

Cette année, SMUM soutient les tournées nationale et provinciales. SMU NB espère que des travailleurs paramédicaux y prendront part et que le SCFP offrira son appui. Au Nouveau-Brunswick, des conférences auront lieu à Moncton et à Fredericton.

SMU NB s'intéresse à Tema Conter et à ses services, bien qu'ils ne soient actuellement pas bilingues. Elle fournira davantage d'information dès qu'elle en saura plus.

viii. Mise à jour – Formation et Assurance de la qualité

Il y aura une formation en ligne de trois heures entre septembre et mars, et une autre entre avril et août. Des formations en classe auront lieu au printemps et à l'automne.

ix. Mise à jour relativement au comité sur l'uniforme

Les membres du comité se sont réunis deux fois. La nouvelle veste présente plusieurs caractéristiques qu'ont demandées les employés. Tout changement dans la couleur et l'écusson doit d'abord être approuvé par le ministère de la Santé. SMU NB déterminera ce que veut la majorité des travailleurs paramédicaux avant de le présenter au ministère. Le coût compte également. Yvon présentera trois options à l'EHD.

SMU NB s'informerait également auprès du gouvernement à propos de l'utilisation en français de « paramédic » au lieu de « travailleur(se) paramédical(e) ».

Elle envisage toujours la possibilité d'utiliser un système de points pour l'achat de vêtements par les travailleurs paramédicaux. Ceux-ci pourraient gérer eux-mêmes l'utilisation de leurs points. SMU NB communiquera avec d'autres



entreprises qui utilisent actuellement ce genre de système. Le SCFP aimerait s'assurer que les discussions tiennent compte de la distribution initiale des uniformes.

Suivi : Yvon fera le point lors de la prochaine réunion syndicale-patronale.

x. Mise à jour sur l'arrêt soudain des ambulances

L'automne dernier, certaines ambulances s'arrêtaient soudainement sans raison; elles ont été envoyées à Ford pour réparation. Malheureusement, le problème est réapparu. Il semble survenir lorsqu'une ambulance quitte un lieu chaud et roule dans un froid extrêmement intense. Ford et le parc de SMU NB essaient de trouver le problème.

Suivi : Edgar enverra une note de service pour informer le personnel de ce problème.

xi. Problèmes avec Internet

Nous ajoutons du matériel informatique dans certaines stations pour renforcer le signal. Les employés doivent communiquer avec les TI dès qu'ils rencontrent un problème. Le SCFP a remarqué que des employés ont de la difficulté à accéder au serveur de messagerie Web Scalix depuis plusieurs semaines.

xii. Inquiétudes concernant l'attribution des postes

Des employés ont dit à SMU NB qu'ils disposaient de 48 heures pour accepter un poste. SMU NB dit qu'il y a méprise. Les employés devraient savoir s'ils veulent le poste ou non lorsqu'elle les appelle. Par contre, SMU NB veut bien faire preuve de souplesse s'ils ont besoin d'un peu de temps pour y penser.

Nouveaux points

1. Combinaison de deux unités (SCFP)

Le processus de rappel au travail doit être appliqué. Cependant, quand deux employés se portent malades dans deux régions administratives différentes, que l'une des régions n'a personne à rappeler en remplacement et que le coordonnateur paramédical de l'autre région n'a pas encore rappelé quelqu'un, les deux travailleurs paramédicaux sans partenaire peuvent être réunis pour éviter l'annulation de leurs quarts.



Suivi : Le SCFP fournira un exemple à SMU NB pour qu'elle étudie la question.

2. Tâches du coordonnateur paramédical (SCFP)

SMU NB a demandé aux coordonnateurs paramédicaux de s'identifier au début de leur quart de travail. Des membres affirment au SCFP que des coordonnateurs se lavent les mains des transferts. SMU NB indique qu'elle leur demande de s'identifier afin que le CGCM puisse les garder dans la région administrative pour qu'ils combrent les quarts. Le SCFP affirme que cette situation divise le personnel. Pourquoi les responsables des opérations ne pourraient-ils pas s'occuper de la dotation pendant les heures de bureau? Le SCFP aimerait que SMU NB envisage d'autres options et ait l'œil sur la situation.

3. Présentation par le SCFP à SMU NB d'une demande de réunion prérief pour le Programme de soutien à l'assiduité.

4. Échanges de quarts (SCFP)

Le SCFP aimerait savoir si un employé qui travaille 8 heures peut échanger son quart avec quelqu'un qui en travaille 12. SMU NB répond que l'échange n'est permis qu'entre quarts de même durée.

5. Prochaine réunion

La prochaine réunion aura lieu le 13 mars 2014 à 10 h, au Fredericton Inn, à Fredericton.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Trent Piercy, SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows, SMU NB