



## SMU NB et SCFP 4848

Le mardi 25 mars 2014

De 10 h à 16 h

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

### 1. Ouverture

- a. Beth Simkins-Burrows déclare la séance ouverte à 10 h 2.

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

- Le procès-verbal est approuvé par Trent Piercy du SCFP et Beth Simkins-Burrows de SMU NB.
- Beth reformulera pour plus de clarté le passage sur le préavis de 48 heures pour l'annulation de quarts.



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

#### a. Suivis de la réunion de janvier

##### i. Obtention par les responsables des opérations de commentaires auprès des employés agissant comme suppléants – SMU NB

Nous avons ajouté de nouveaux postes de suppléant et supprimé celui de Woodstock. Sauf quelques embûches, dans l'ensemble, les commentaires du personnel sont positifs.

Selon le SCFP, certains travailleurs à temps partiel à Moncton s'inquiètent de ne pas avoir assez d'heures de travail en raison de la présence de deux suppléants à la station, dont l'un occupe un poste permanent et l'autre est sous contrat pour six mois.

**Suivi : Vérifier si les travailleurs à temps partiel obtiennent suffisamment d'heures à la station de Moncton malgré la présence de deux suppléants.**

##### ii. Étude du temps de chute – SMU NB

Le service informatique cherche à résoudre certains problèmes techniques et, si les tests se déroulent bien, il envisage de lancer le système en mai. Les données actuelles ne sont pas précises, et des problèmes de radio ont été repérés. Le gouvernement examine le système radio une fois de plus, ce qui pourrait signifier l'arrivée d'un nouveau système numérique.

**Suivi : SMU NB fera le point lors de la prochaine réunion syndicale-patronale.**

##### iii. Module d'apprentissage en ligne sur l'ESPT – SMU NB

SMU NB a eu de bonnes discussions avec le groupe de travail de chefs de SMU. On partagera comment ils s'y prennent avec les employés nouveaux et existants. On envisage une formation sur les premiers soins en santé mentale pour les responsables et, éventuellement, tout le personnel. À son retour, notre conceptrice graphique se penchera sur l'ajout de cette information au site. L'objectif du groupe de travail est de dissiper les préjugés et d'améliorer la sensibilisation, car tous les SMU sont aux prises avec ce problème.

Le SCFP dit que les possibilités de traitement offertes aux employés sont insuffisantes. Des membres lui ont aussi signalé qu'il faut beaucoup de démarches et de temps pour obtenir un diagnostic psychologique professionnel en vue de l'approbation ou du refus d'une demande d'indemnisation pour



l'ESPT par Travail sécuritaire NB. Le SCFP aimerait qu'il y ait plus de séances psychologiques offertes par la Croix Bleue et plus d'options pour invalidité. Les commentaires d'Alan sur les avantages sociaux ont contrarié les employés. Le SCFP aimerait évaluer la possibilité d'un partage des coûts entre lui et l'employeur, mais SMU NB ne peut négocier les prestations de maladie offertes par la province.

SMU NB ajoute que les employés peuvent téléphoner à la Division des services de santé mentale au Nouveau-Brunswick ou au PAE. Le SCFP estime qu'il faudrait rencontrer les représentants de la Division pour discuter de l'accessibilité de ses services, puis lancer une campagne de sensibilisation du personnel.

SMU NB aimerait changer le modèle de la GSIC l'an prochain afin que le personnel désigne un collègue. Elle aimerait accroître le nombre de pairs aidants. La GSIC est obsolète, et la nouvelle approche est axée sur le soutien par les pairs; nous nous y fions encore et toujours. La conseillère en mieux-être se penchera sur la question.

**Suivi : SMU NB et le SCFP discuteront du partage des coûts des prestations d'invalidité. Ils organiseront une réunion avec le ministère de la Santé pour discuter des services de santé mentale pour le personnel.**

**iv. Changements dans TeleStaff par suite de la réunion entre le syndicat et le service d'urgence – SMU NB**

Une note de service a été envoyée hier aux employés concernant les changements dans TeleStaff effectués à la suite de leurs commentaires. Cette année, les demandes de vacances seront présentées sur papier, car il y a un problème avec le système. Le SCFP aimerait que le processus se fasse aussi sur papier l'an prochain en guise de précaution, même si le système fonctionne bien.

Le SCFP indique qu'il y a un problème dans l'entrée d'une pause-repas additionnelle dans TeleStaff. SMU NB s'est penchée sur le cas et a constaté que l'employé en question avait manqué la plage de 24 heures et qu'il lui suffisait de communiquer avec son responsable des opérations.



Elle recommande d'envoyer immédiatement un courriel à Karen Leonard en cas de problème pour qu'il soit résolu le plus rapidement possible.

**v. Mise à jour concernant les problèmes avec le droit de refus – SCFP**

**Suivi : Judy est absente, donc cette question sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion.**

**vi. Note de service sur l'arrêt soudain des unités – SMU NB**

Edgar a envoyé une note de service au personnel à ce sujet. Nous n'avons toujours pas réussi à cerner le problème. On suppose qu'il sera temporairement réglé en raison du temps plus clément jusqu'à l'hiver prochain.

**vii. Jumelage de deux unités – SCFP**

Le SCFP indique que deux travailleurs paramédicaux de régions administratives voisines sans partenaire doivent uniquement être jumelés si aucun employé des régions concernées n'est libre pour un rappel au travail. SMU NB rétorque qu'elle suit cette directive. Le SCFP dit que ce n'est pourtant pas ce qui a été fait dans la région administrative de Woodstock. SMU NB enverra un rappel amical aux responsables des opérations.

**Suivi : Yvon veillera à l'envoi de ce rappel.**

**viii. Changement à la politique de stationnement en bord de route – 1,5 heure – SMU NB**

La politique a été mise à jour.

**ix. Demandes de vacances avec préavis de plus de deux semaines – SMU NB**

Le SCFP veut que SMU NB s'engage à essayer de couvrir les vacances et à ne pas les refuser en raison des heures supplémentaires occasionnées. SMU NB affirme que les heures supplémentaires ne posent pas problème.

**x. Comité sur l'uniforme et grief sur le pantalon coupe-vent – SMU NB**

SMU NB aimerait instaurer un système de points pour les uniformes. Les employés recevraient un certain nombre de points pour acheter les vêtements nécessaires et des articles facultatifs. Elle donne l'exemple du système Unicore utilisé par l'armée. Chaque année, les employés obtiendraient des points pour acheter des articles et n'auraient qu'à entrer dans leur compte pour passer une



commande. SMU NB croit qu'un système interne semblable à Unicore peut être créé.

Le SCFP veut s'assurer que les nouveaux employés recevront toujours les articles de base et pourront ensuite acheter des articles additionnels.

Le SCFP et SMU NB conviennent de prolonger le grief sur le pantalon coupe-vent.

**Suivi : SMU NB doit présenter au SCFP une proposition de système de points avant la prochaine réunion syndicale-patronale. Cette proposition doit détailler le processus pour les nouveaux employés et les employés existants.**

**xi. Mise à jour sur les plans d'urgence en cas de panne de courant – SMU NB**

SMU NB a examiné les pannes survenues pendant la tempête à Saint John. Elle a répertorié les bons coups, les problèmes et les améliorations possibles. Elle travaille actuellement sur un plan d'urgence. Pour éviter de mettre son personnel en danger lors d'intempéries, SMU NB lui demandera de quitter les stationnements en bord de route pour retourner aux stations.

Très souvent, elle met les affectations à ces stationnements et les transferts en attente. Cette année, nous avons connu de nombreux problèmes avec le déneigement. Le CGCM envisage de constituer un PER en cas d'intempéries. Quand les routes sont impraticables, il vaut mieux appeler les chasse-neige avant d'envoyer les ambulances répondre aux appels. Nous espérons mettre en place un processus plus efficace avant l'hiver prochain.

Le SCFP veut s'assurer que les travailleurs paramédicaux peuvent communiquer et collaborer avec le CGCM lors des tempêtes. SMU NB n'y voit aucune objection, tant que l'information qu'ils fournissent est exacte. SMU NB et le SCFP conviennent que seuls les déplacements essentiels devraient être autorisés lors d'intempéries. La sécurité des employés prime. Le SCFP demande que les travailleurs paramédicaux puissent s'arrêter pour prendre un café ou un repas à emporter s'ils ont déjà quitté la station malgré le mauvais temps. Il estime qu'il s'agit d'une demande raisonnable. Cet arrêt serait de courte durée, et les travailleurs paramédicaux ne devraient pas faire un long détour en route vers la station après un appel.

SMU NB explique que le ministère des Transports a demandé aux déneigeurs de ne pas déblayer les routes lors de la dernière tempête, mais elles l'ont tout de



même fait pour que les ambulances puissent circuler. Les déneigeurs sont allés à l'encontre du ministère et se sont attiré des ennuis.

## **xii. Annulation de quarts – SMU NB**

Quand le quart d'un employé occasionnel est annulé dans les 48 heures préalables, SMU NB essaie de lui trouver du travail. Sinon, elle le renvoie à la maison moyennant deux heures de salaire. Si elle lui trouve du travail, mais que l'employé décide de retourner chez lui, il n'est alors pas rémunéré. Si le préavis est de plus de 48 heures, l'employé occasionnel ne reçoit aucune rémunération. La même règle s'applique pour un quart de travail supplémentaire.

Le SCFP se demande comment un quart peut être annulé puisqu'il fait partie de l'horaire de l'employé une fois que celui-ci l'a accepté.

Souvent, à l'annulation de quarts, SMU NB offre aux employés les prochains quarts libres en guise de remplacement. En raison du nombre actuel de postes vacants, le problème ne se pose pas très souvent. Si un travailleur à temps partiel perd un quart et n'a pas effectué 150 heures de travail, son nom est remis sur la liste de rappel.

SMU NB ne croit pas qu'il arrive souvent que des quarts soient annulés parce que quelqu'un revient plus tôt d'un congé de maternité ou de maladie ou après un accident de travail (Travail sécuritaire NB).

### **b. Sujets abordés par le SCFP**

#### **i. Demandes de vacances et refus par écrit**

Pour une demande de congé à court préavis, le SCFP aimerait que les employés reçoivent un courriel de leur responsable des opérations le plus tôt possible en cas de refus. Il veut que le délai de réponse soit plus rapide, comme il estime qu'il n'est pas convenable d'en informer les employés seulement quelques jours à l'avance.

SMU NB explique qu'il arrive qu'elle doive doter d'autres quarts prioritaires (congés pour affaires syndicales, etc.), d'où la réponse est tardive. Elle propose que les employés indiquent à leur responsable avant quelle date ils veulent recevoir une réponse à leur demande. Si la demande est faite dans TeleStaff, ils devraient l'indiquer dans la section des commentaires. Pour l'approbation des



demandes de congé présentées avec moins de deux semaines de préavis, les heures supplémentaires engendrées entreront en ligne de compte.

**Suivi : SMU NB (Yvon) créera un processus pour les demandes de congé à court préavis, qu'il transmettra au SCFP.**

## ii. Changements au PER ou heures d'entrée en fonction

Le SCFP dit avoir entendu que des changements allaient être faits sans que les employés aient été consultés ou en soient informés. Les décisions ont été prises à huis clos, et le personnel a été laissé dans le noir. Les employés s'inquiètent des répercussions sur la garde de leurs enfants des changements dans les quarts. Ils ont besoin d'un plus long préavis.

Le SCFP demande si SMU NB envisage toujours la mise sur place d'une unité de transfert. Celle-ci répond que la proposition est en cours d'évaluation par le gouvernement. Elle aimerait disposer d'une unité distincte pour les transferts.

SMU NB explique que le changement dans la facturation des services d'ambulance engendrera plus de travail administratif, mais qu'elle ne sait pas quelles répercussions il aura sur le volume d'appels. Elle le surveillera pour s'assurer que les ressources sont suffisantes. Il y a des cartes dans l'ambulance qui expliquent le processus de facturation afin que les travailleurs paramédicaux n'aient pas à répondre eux-mêmes aux questions des patients.

## iii. Heures supplémentaires obligatoires pour assurer la couverture

Le SCFP croyait que l'employeur avait convenu de faire revenir les équipes à la station 45 minutes avant la fin de leur quart. Il dit avoir reçu des rapports d'incident de ses membres qui ont dû faire des heures supplémentaires, et ce, même si ce n'était pas pour répondre à un appel 9-1-1. Une approche plus cohérente est nécessaire pour l'ensemble de la province. Le SCFP indique qu'il faudra déterminer si un appel 9-1-1 et la couverture d'urgence/9-1-1 s'équivalent.

SMU NB aimerait savoir d'où proviennent les plaintes afin de pouvoir les régler.

Elle espère que la modification du PER minimisera le prolongement des quarts, mais croit qu'il y en aura toujours. Les changements au PER seront mis en œuvre le 1<sup>er</sup> mai dans l'Ouest et le Nord et plus tard dans les deux autres



régions. Le processus sera clair, et une mise à jour du système RAO fournira aux répartiteurs des recommandations qui faciliteront la prise de décisions.

**Suivi : Demander à un employé du CGCM de venir expliquer la raison pour laquelle des employés doivent demeurer en poste une fois leur quart terminé.**

#### **iv. Unités en marche au ralenti et lettres de réprimande**

Lors de la dernière réunion syndicale-patronale, SMU NB a mentionné que la marche au ralenti posait problème, mais qu'elle ne prendrait aucune mesure disciplinaire. Cependant, certains employés ont depuis reçu une lettre de réprimande.

SMU NB explique que ces lettres étaient davantage attribuables à de l'insubordination qu'à la marche au ralenti. Il n'y a pas eu d'autres réprimandes à ce sujet. En cas de problème, les responsables en discuteront avec le personnel.

#### **v. Pauses-repas dans la région Nord**

Dans cette région, les pauses-repas sont une source de préoccupation. On a demandé au représentant du SCFP de cette région de fournir plus de précisions sur le problème pour qu'on puisse l'examiner hors de la réunion syndicale-patronale.

Malgré le protocole d'entente sur les indemnités de repas, certains répartiteurs et responsables des opérations affirment que les travailleurs paramédicaux qui ont un bon-repas n'ont pas besoin d'une pause. Le personnel estime que le protocole d'entente n'est pas respecté et qu'il a toujours droit à une pause. Il est arrivé à Sussex qu'une équipe n'ait pas droit à une pause-repas parce qu'elle devait effectuer un transfert non urgent. Le SCFP veut s'assurer que les travailleurs paramédicaux peuvent prendre une pause s'ils n'ont pas à effectuer un transfert urgent ni à répondre à un appel 9-1-1.

Les travailleurs paramédicaux peuvent demander à retourner à leur station pour manger. Sinon, ils obtiennent un bon-repas et ont le droit de prendre une pause dès qu'ils ne sont plus affectés à un appel.

Le CGCM examine chaque cas de façon individuelle. Il est déjà arrivé qu'une équipe qui était libre depuis plusieurs heures demande une pause-repas au





moment d'être affectée à un transfert. Il faut évaluer tous les aspects d'une situation.

**Suivi : Le SCFP acheminera les rapports et plaintes à SMU NB aux fins d'enquête.**

vi. **Échanges de quarts entre les stations des îles et celles du continent**

c. **SMU NB**

i. **Suppléants à temps partiel**

SMU NB se demande si le SCFP accepterait l'affectation de suppléants à temps partiel à certaines régions. Il n'y en aurait pas dans les régions où il y a déjà un suppléant à temps plein (ANB propose de faire l'essai d'un suppléant à temps partiel à Campbellton et à Woodstock). Le SCFP voudrait savoir quelles stations seraient visées avant d'accepter cette proposition. Il hésite à ajouter des suppléants à temps partiel dans certaines régions, ce qui pourrait nuire à l'offre d'heures additionnelles au personnel à temps partiel en poste.

**Suivi : SMU NB (Yvon) fournira une proposition au SCFP avant la prochaine réunion; cette proposition comprendra les stations touchées et le périmètre couvert par les suppléants à temps partiel.**

ii. **Changements au PER**

SMU NB cherche à modifier les heures d'entrée en fonction du PER et les stationnements en bord de route. Elle veut changer les heures d'entrée en fonction afin de diminuer les prolongements de quarts en raison des transferts et de maximiser la couverture.

Au nord, les postes de Beresford et de Brantville seront retirés. La date de ce changement reste à déterminer.

Le CGCM est disposé à réunir le personnel pour lui expliquer les changements au PER afin qu'il les comprenne mieux et puisse exprimer ses préoccupations. Cette offre sera présentée à toutes les régions.

**Suivi : SMU NB doit tenir le SCFP informé de tout autre changement.**

iii. **Mise à jour de TeleStaff**



Les changements à TeleStaff ont été faits conformément à la note de service envoyée hier au personnel.

#### **iv. Échanges de quarts**

Un employé occasionnel a demandé au SCFP d'échanger son quart de 24 heures sur une île contre deux quarts de 12 heures sur le continent, car il avait besoin de repos. Le SCFP pense que les îles devraient pouvoir permettre tous les échanges de quarts, car leur situation est unique. Il faudrait également envisager de permettre aux travailleurs des îles d'échanger des quarts entre eux.

Les échanges ne sont permis qu'entre quarts de même durée (un quart de 8 h contre un quart de 8 h, 12 contre 12, 24 contre 24), ce qui limite effectivement les échanges pour le personnel des îles. Cette situation pose problème avec le nivellement et TeleStaff. De plus, la règle des 10 heures de repos entre les quarts ne s'applique pas aux îles, seulement au continent.

Le directeur régional dit que cette demande ne vient que d'un seul employé. Le SCFP aimerait que nous considérions certaines options pour les échanges de quarts sur les îles.

**Suivi : Beth fera le suivi auprès de Paul concernant les options pour les îles et fournira une mise à jour au SCFP lors de la prochaine réunion syndicale-patronale.**

#### **v. Mise à jour sur l'engagement des employés**

La tournée automnale a permis de constater que les employés et l'employeur, l'APNB et le SCFP ne sont pas sur la même longueur d'onde. Ils ne comprennent pas leur rôle.

Un comité sur l'engagement sera créé et composé de membres du SCFP, du SIINB, du personnel d'ANB et de SMU NB. Lorsque SMU NB connaîtra le nom de tous les membres, elle en informera le SCFP. Le comité concevra le programme d'engagement pour les pairs. Il fournira des recommandations sur ce qui fonctionnera ou non.

**Suivi : Ce sujet reviendra fréquemment à l'ordre du jour de la réunion.**



#### **vi. Réorganisation des régions administratives**

SMU NB évalue la charge de travail des responsables des opérations pour leur permettre d'accompagner le personnel sur le terrain. À cette fin, nous devons tenir compte du ratio responsable/travailleurs paramédicaux ainsi que de la taille des régions administratives et de l'emplacement des stations. Alan et Yvon demanderont l'avis d'employés.

#### **vii. Date limite pour lire les politiques**

SMU NB aimerait un coup de pouce du SCFP pour inciter le personnel à effectuer les vérifications des connaissances et à lire les politiques à temps. Il y a toujours des employés qui tardent à le faire. SMU NB ne veut plus prendre ses employés par la main ni les talonner. Dorénavant, les employés qui n'effectuent pas les vérifications des connaissances et ne lisent pas les politiques à temps ne pourront plus monter à bord des véhicules. Bien entendu, les attentes varient selon la situation. Il semble que ce soit toujours les mêmes employés qui tardent à se conformer aux exigences.

#### **viii. Sujets d'intérêt pour toute la province**

SMU NB veut se concentrer sur ces sujets lors de la réunion syndicale-patronale et non seulement sur des sujets mineurs. Ils devraient être au cœur des réunions. Les sujets mineurs devraient être traités hors de ce cadre.

#### **ix. Mise à jour sur les initiatives**

La formation en ligne sur la ventilation spontanée en pression positive continue est maintenant offerte et sera bientôt donnée en classe. Edgar fournit une mise à jour concernant TeleStroke. Une composante d'apprentissage en ligne sera créée en mai sur le sujet.

Le SCFP mentionne qu'un employé d'ANB a proposé l'utilisation d'un moniteur pédiatrique et attend une réponse à ce sujet. SMU NB lui répond que la question a été soulevée pour application provinciale et que les nouveaux défibrillateurs qui seront utilisés sous peu permettront de mieux traiter les enfants.

Le SCFP demande si la configuration des sacs a été revue. SMU NB dit qu'elle évalue où les articles se trouvent dans les sacs et la possibilité de se procurer de



tout nouveaux sacs. Cependant, une partie de l'équipement ne peut être modifiée en raison des exigences du ministère de la Santé.

Par ailleurs, SMU NB a obtenu de bons commentaires sur le Sprinter de la part des employés.

#### **x. Tournée nationale Tema Conter**

La tournée s'arrêtera le 15 mai, de 18 h à 20 h, à Moncton et le 16 mai, de 14 h à 16 h, à Fredericton. Les séances suscitent beaucoup d'enthousiasme. Une partie des séances se déroulera à micro ouvert à l'intention de ceux qui veulent partager leur propre expérience en ce qui a trait à l'ESPT. Tema Conter enverra un message et un processus de demande.

### **Nouveaux points**

#### **1. Évaluations du rendement – SCFP**

Les employés s'inquiètent d'avoir à signer leur évaluation. SMU NB explique qu'ils doivent la signer, comme pour d'autres lettres, pour confirmer qu'ils ont compris et lu leur évaluation. Le SCFP indique que certains pourraient refuser de le faire.

SMU NB ajoutera une section à l'évaluation, où les employés devront reconnaître avoir lu les politiques, lesquelles doivent être relues une fois par an.

#### **2. Mise à jour sur la garde d'honneur (SMU NB)**

Les groupes de gardes d'honneur de Moncton et de Fredericton ont approché SMU NB pour qu'elle les finance. Ces groupes ont fusionné, et il y a maintenant un seul groupe de gardes d'honneur. Il est indépendant de l'APNB et ses membres sont tous bénévoles. Ceux-ci arboreront d'ailleurs le logo d'ANB sur leur uniforme. SMU NB dispose d'un certain budget pour appuyer le groupe.

#### **3. Semaine nationale des SMU (SMU NB)**

Le SCFP s'adressera aux Communications de SMU NB pour en discuter. La promotion de cette semaine spéciale suscite de l'intérêt.

#### **4. Stations de 24 heures**



Le SFCP aimerait rouvrir la discussion sur ce sujet. SMU NB est toujours prête à en discuter et à ouvrir certaines stations de 24 heures si elle obtient certaines concessions. Elle ne rouvrira pas toutes les stations de 24 heures comme c'était le cas auparavant.

Le SFCP ne comprend pas pourquoi il devrait abandonner certains points ou négocier quoi que ce soit simplement parce que les employés préfèrent les quarts de 24 heures, ce qui profite aussi à l'employeur. SMU NB répond que certaines questions ne se règlent que par concessions mutuelles.

##### **5. Prochaine réunion**

Le 28 mai 2014 à 10 h, au bureau de la rue John, à Moncton.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Trent Piercy, SFCP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows, SMU NB