



**SCFP 4848 et SMU NB**  
**Le mercredi 26 novembre 2014**  
**De 10 h à 15 h**

**Membres présents**

<b>SCFP</b>	Judy Astle	Denis Cogswell
	Ralph McBride	Bill Cameron
	Trent Piercy	Bryan Harris
	Greg McConaghy	Bernard Soucy
	Mike Harris	
<b>SMU NB</b>	Michelle Breen	Jacques Charest
	Beth Simkins-Burrows	Craig Pierre
	Michel Gravel	Robin O'Hara
	J.-P. Savoie	
	Paul Boudreau	

**Membres absents**

<b>SCFP</b>	Chris Kennedy	
<b>SMU NB</b>		
<b>Invités</b>		
<b>Secrétaire de séance</b>	Caroline Lumsden	

1. Ouverture de la réunion
  - Beth Simkins-Burrows déclare la séance ouverte à 10 h 4.
2. Présentations
3. Approbation du procès-verbal de la réunion de septembre
  - Le procès-verbal est approuvé par Trent Piercy (SCFP) et Beth Simkins-Burrows (SMU NB).
4. Approbation de l'ordre du jour
  - a. **Suivis de la réunion de septembre**
    - i. **Entente avec les suppléants à plein temps (SMU NB)**

L'élaboration de l'entente est terminée. Beth en a fourni une copie à Judy et l'acheminera par courriel également.



**ii. Option de visualisation de l'horaire dans TeleStaff (SMU NB)**

Il est impossible d'accéder à l'horaire des autres dans TeleStaff. Il se peut que cette option puisse être ajoutée à l'avenir, mais Kronos n'est pas disposé à le faire à l'heure actuelle. SMU NB s'engage à examiner cette option plus tard si elle devient disponible.

**iii. Limite de 24 heures pour la saisie des périodes de repas dans TeleStaff (SMU NB)**

Peu importe combien de temps est accordé aux employés pour effectuer la saisie, ils vont attendre à la dernière minute. C'est donc illogique de leur accorder 48 heures. Cela entraînerait également beaucoup de travail supplémentaire pour le Service de la paye et les responsables des opérations. Le SCFP indique que le refus et/ou l'approbation dans TeleStaff pose toujours problème, ainsi que la saisie des heures supplémentaires et des prolongations de quart. SMU NB indique que c'est la première fois qu'elle apprend que la saisie ne fonctionne pas à l'intérieur de la limite de 24 heures.

**Suivi : SMU NB assurera un suivi auprès de Mike en ce qui concerne les problèmes de technologie.**

**iv. Rapport de situation sur les postes routiers (SMU NB)**

Le poste routier de Fredericton est en voie de se concrétiser. Un essai de six mois en raison des conventions de location de l'ancien bâtiment du YMCA est sur le point d'être finalisé. Aucune date d'emménagement n'est encore fixée, mais la question est en cours d'examen. Une discussion indépendante entre Michel et Robin aura lieu pour déterminer s'il faut apporter des modifications au plan de l'état du réseau (PER). Le SCFP désire se faire entendre également. Il n'existe aucun nouveau compte rendu sur le poste routier d'Arthurette pour l'instant. Le responsable des installations de SMU NB examine la question, mais le coût financier est toujours inconnu.

Poste de Moncton : les statistiques de l'essai de deux mois ne sont pas encore disponibles. Poste de Pennfield : la prochaine étape consistera à rencontrer le Village aux fins de discussions plus approfondies. Il est difficile de déterminer si le poste appartient à la collectivité de Pennfield ou Blacks Harbour. Paul B. a rencontré le chef du service d'incendie de Pennfield, mais nous ne pouvons aller plus loin. Paul prévoit rencontrer le représentant de Blacks Harbour.

Le SCFP indique que le poste de Waweig pose toujours problème.



**Suivi : Beth assurera un suivi sur le poste d'Arthurette. Craig et Michelle assureront un suivi en ce qui concerne les statistiques relatives au poste de Moncton. Paul assurera un suivi relativement aux données sur les postes de Pennfield et Waweig.**

**v. Qualifications des CTPPC (SMU NB)**

Le recrutement pour le bureau de traumatologie se poursuivra jusqu'à ce que tous les postes vacants soient comblés. Les responsables des opérations devront assurer la couverture du bureau jusqu'à ce que des postulants se présentent. Il s'agit d'une mesure de dernier recours, mais la couverture du bureau doit être assurée. SMU NB craint que la réévaluation des qualifications du poste de coordonnateur du transport de patients en phase critique (CTPPC) puisse avoir une incidence négative sur l'échelle salariale. SMU NB envisage la possibilité d'y affecter des travailleurs paramédicaux qui ne veulent plus travailler à bord des ambulances, qui réalisent des tâches allégées ou pour lesquels des mesures d'adaptation sont requises. La plupart des responsables des opérations qui assurent la couverture sont des travailleurs paramédicaux, mais pas tous. SMU NB et le SCFP pensent que certains responsables du CGCM assureraient une bonne couverture du bureau. Le SCFP demande s'il serait possible d'offrir une formation supplémentaire à un responsable du CGCM afin de l'affecter à la couverture du bureau au lieu d'un travailleur paramédical non actif. Le SCFP demande si SMU NB a un plan de recrutement à long terme. SMU NB indique que tant qu'il existera une pénurie sur le terrain, il existera une pénurie de CTPPC. De plus, il est difficile de trouver des gens qui satisfont les exigences linguistiques.

**Suivi : SMU NB discutera du mode de recrutement pour le bureau de traumatologie.**

**vi. Politique d'échange de quarts de travail (SMU NB)**

À discuter parmi les sujets abordés par SMU NB.

**vii. Inspections du ministère de la Santé et effets personnels (SMU NB)**

SMU NB ne voit aucun problème avec la présence d'effets personnels aux stations, pourvu qu'ils soient rangés dans le casier lorsque l'employé ne s'y trouve pas. Le SCFP signale que certains articles sont trop gros pour être rangés dans le casier (p. ex., chaises pliantes). Le SCFP indique que le ministère de la Santé dit qu'il revient à SMU NB de déterminer quels articles sont permis aux



stations. SMU NB indique que le ministère de la Santé note quand même ces articles à son rapport d'inspection.

**Suivi : Michelle ou Yvon discutera avec Donny Campbell pour déterminer quelles sont les règles relatives aux effets personnels aux stations. Pour sa part, le SCFP assurera un suivi auprès du ministère de la Santé.**

**b. Sujets abordés par le SCFP**

**i. Application de l'article 31.06 pour les postes de suppléant vs les postes permanents à une station**

Les suppléants ont un avantage injuste lors des remaniements internes, car ils sont basés à une région administrative plutôt qu'une station. SMU NB indique que dans son système de paye, ces employés sont affectés à une station principale. SMU NB ajoute que les remaniements internes des suppléants pourraient être limités à leur station principale. Le SCFP réplique qu'un employé permanent de la station principale devrait donc être admissible au remaniement interne comme suppléant. SMU NB suggère d'offrir d'abord le poste interne aux employés détenant un poste affecté à des quarts de 8 ou 12 heures avant de l'offrir au suppléant.

**Suivi : Le SCFP examinera l'entente relative aux suppléants et discutera de l'incidence des remaniements internes.**

**ii. Accusations criminelles et incidence sur les travailleurs paramédicaux**

Selon le SCFP, il semble qu'aussitôt qu'une accusation criminelle est portée contre un employé, l'employeur le suspend de ses fonctions jusqu'à ce qu'une décision soit rendue par le tribunal.

Auparavant, les employés continuaient de travailler jusqu'à ce qu'ils soient déclarés coupables (p. ex., lors d'accusations de conduite avec facultés affaiblies). Il semble maintenant que les employés soient automatiquement considérés comme coupables. Le SCFP ne veut pas que l'employeur prenne de décision hâtivement. À leur avis, le problème ne fait que croître. SMU NB indique qu'il n'existe aucun livre de règlements en ce qui concerne la conduite avec facultés affaiblies; un employé pourrait avoir un trouble médical. C'est pourquoi SMU NB ne traite pas tous les cas de la même manière. SMU NB indique que le nombre d'accusations criminelles a augmenté. Selon le type d'accusation, les employés peuvent être suspendus de leurs fonctions. Les travailleurs paramédicaux sont en position de confiance et assujettis à des normes de conduite plus rigoureuses; selon le type d'accusation, il se peut donc que l'entreprise ne soit pas à l'aise de permettre à l'employé de poursuivre ses fonctions. SMU NB est responsable de limiter les risques. Conjointement avec le ministère de la Justice, chaque cas est examiné



individuellement afin de déterminer si l'employé doit être suspendu ou non de ses fonctions, avec ou sans paye.

### iii. Comptes rendus sur la santé mentale et réclamation du nouveau gouvernement

SMU NB indique que les cartes portefeuille des ressources disponibles ont été envoyées au personnel. Cependant, elles doivent être réimprimées en raison d'un mauvais numéro de téléphone. Conjointement avec Croix Bleue Medavie, SMU NB travaille à l'élaboration d'un programme d'aide aux employés et leur famille (PAEF) amélioré, dont le lancement est prévu en février. Des séances de formation auront lieu à environ dix endroits chaque printemps et automne. Il y aura également des séances à l'intention des employés et les membres de leur famille. Ces séances aborderont non seulement l'état de stress post-traumatique (ESPT), mais la santé mentale en général. SMU NB communique par voie électronique tout nouveau sujet abordé par le PAEF. Les recherches indiquent que la sensibilisation semble être la meilleure solution. SMU NB a envisagé la possibilité d'embaucher un psychologue comptant de l'expérience en gestion d'ESPT. Il est difficile de trouver quelqu'un comptant l'expérience nécessaire qui serait disposé à travailler pour nous à contrat. L'objectif était que cette personne travaille avec les Ressources humaines (RH) et la direction pour aborder les préoccupations des employés, et non nécessairement de travailler directement avec les employés, vu qu'ils ont le PAEF à leur disposition. La GRC a un centre d'ESPT, mais nous n'y avons pas accès. Directeurs des services médicaux d'urgence du Canada s'informe auprès d'Anciens Combattants. Le SCFP et SMU NB doivent se pencher sur la question.

La prise de décision de Travail sécuritaire NB sur les réclamations reliées à l'ESPT s'est grandement améliorée au fil des ans, mais il y a encore du chemin à faire en ce qui concerne le système de soins de santé. Le SCFP suggère de créer un plus petit comité. SMU NB est du même avis et indique que ce sera une responsabilité du consultant en matière d'incapacité une fois embauché.

**Suivi : Envisager la possibilité de créer un petit comité une fois le consultant en matière d'incapacité embauché.**

### iv. PER/Déploiement

Le SCFP indique qu'il y a trop de déplacements inutiles avec le PER actuel. Par exemple, sept ambulances se déplacent pour un appel reçu. Le SCFP suggère d'attendre un peu avant de demander aux équipes de se déplacer, car les appels sont souvent annulés. On a le sentiment que les travailleurs paramédicaux sont demandés de se déplacer sans bonne raison. Tous ces va-et-vient entraînent un coût de carburant important. Les employés sont demandés de quitter des régions qu'ils connaissent pour se rendre à des régions qu'ils ne



connaissent pas. Les employés sont parfois demandés d’emprunter le plus long trajet pour retourner à la station principale plutôt que d’emprunter le trajet le plus court pour retourner à la collectivité qu’ils couvrent. Doaktown est souvent laissé sans couverture. SMU NB indique que les ressources sont limitées pendant les quarts de nuit. Le SCFP réplique qu’il faut peut-être ajouter des ambulances et des ressources. SMU NB répond qu’il y a encore un manque de personnel pour bien des quarts de fin de semaine et beaucoup d’ambulances hors service. Le SCFP suggère de remplacer des heures de fin de semaine par des heures de nuit. SMU NB réplique qu’une des raisons d’être du PER est d’être prêts à répondre aux appels éventuels et de s’assurer de respecter les délais imposés. Ce sont les statistiques qui déterminent d’où les appels vont probablement provenir. Nous tentons constamment de réduire les déplacements et d’améliorer le PER. Le SCFP pense que le PER ne tient pas compte des préoccupations relatives à certaines régions. Certaines activités sur le terrain ne sont pas consignées au document du PER. SMU NB est ouverte aux commentaires, mais les besoins de déplacement ne changeront pas avec la version actuelle du PER. SMU NB examinera toute question soulevée par le SCFP. Le CGCM rencontre souvent le personnel sur le terrain pour discuter des plaintes relatives au PER.

**v. Ebola**

Selon la recommandation la plus récente, aucune partie de la peau ne doit être exposée. SMU NB indique que les masques sont arrivés et qu’il ne manque que les capuches mais qu’elles ont été commandées. Nous sommes comme tout le reste du Canada. Les capuches protègent le cou et les côtés du visage. Le SCFP indique que la longueur de la blouse est limitée. SMU NB réplique qu’il y a des jambières extra-longues et que si un employé affecté à un appel visant la maladie à virus Ebola n’est pas complètement couvert, il ne sera pas permis d’intervenir. Deux ambulances seront affectées à l’appel.

**vi. Harcèlement**

Le SCFP aimerait que des séances de sensibilisation soient offertes aux stations.

**vii. Coordonnateur paramédical occasionnel**

Une employée à plein temps occupant également un poste intérimaire de coordonnatrice paramédicale a perdu ce poste lorsqu’elle est devenue employée à temps partiel. La classification de coordonnateur paramédical occasionnel n’existe pas; les diverses raisons pour lesquelles ce poste peut être gardé ou non varient. SMU NB et le SCFP aborderont ce sujet hors de ce cadre pour discuter des cas individuels.



**viii. Bottes**

À discuter parmi les sujets abordés par SMU NB.

**ix. Stations de 24 heures**

Le SCFP veut savoir s’il existe une possibilité d’avoir des stations de 24 heures, surtout avec l’arrivée du nouveau président. SMU NB indique qu’à l’heure actuelle, la question est close.

**Suivi : SMU NB assurera un suivi auprès de la haute direction pour voir s’il existe une possibilité d’avoir des stations de 24 heures.**



### c. Sujets abordés par SMU NB

#### i. Précisions sur le remplacement des bottes et des uniformes de travail

La politique sur les bottes de travail indique qu'un employé a droit à 150 \$ aux deux ans, mais il est déjà arrivé que des bottes endommagées au travail avant cette période de deux ans soient remplacées. Les bottes ne sont cependant pas remplacées si le support aux chevilles se détériore. La politique existe pour gérer le remplacement. La question de bottes de travail semble avoir pris de l'ampleur récemment, avec trois cas renvoyés en arbitrage. Travail sécuritaire NB ne prendra aucune décision quant au paiement des bottes de travail. SMU NB n'est pas obligée de payer les bottes de travail. Le SFCP indique que chaque cas devrait être évalué individuellement. Les situations uniques seront traitées.

#### ii. Période de quatre semaines pour les échanges de quart

SMU NB aimerait passer de deux périodes de paye consécutives à une période de quatre semaines pour les échanges de quart, car cela cause des problèmes pour le Service de la paye (p. ex., perte d'ancienneté et/ou obtention non appropriée d'heures supplémentaires pour les employés occasionnels et à temps partiel). Les employés à plein temps risquent de perdre des heures supplémentaires. Cela représente un coût additionnel pour l'employeur (article 22.10). SMU NB paie plus d'heures supplémentaires qu'auparavant. Le SFCP n'aime pas l'idée, car la période de quatre semaines fixe une date précise. Ce n'est pas juste pour les employés à plein temps, car le problème vise uniquement les employés occasionnels et à temps partiel chez lesquels le nivellement ne s'applique pas. On ne veut pas limiter les employés à plein temps.

Le SFCP demande si des restrictions seront imposées quant au nombre de quarts pouvant être échangés à l'intérieur de la période de quatre semaines. SMU NB répond qu'il n'y a aucune limite à l'heure actuelle, mais qu'il y aura des exceptions selon la situation. Les responsables des opérations traiteront les cas individuellement avec l'employé. Le SFCP et SMU NB s'entendent que les échanges ne s'appliquent pas sur une base permanente. SMU NB est toujours disposée à payer des quarts au taux de surtemps si la demande est présentée deux semaines à l'avance. Les responsables des opérations ont le pouvoir discrétionnaire d'approuver les absences à court préavis.

SMU NB indique que TeleStaff peut être programmé de sorte à approuver les demandes respectant les paramètres établis tout en permettant aux





responsables des opérations d'approuver les demandes refusées parce qu'elles ne respectent pas les paramètres.

**Suivi : SMU NB déterminera comment programmer TeleStaff de sorte à permettre les échanges de quart sur une période de quatre semaines, tout en autorisant les responsables des opérations à déroger au système au besoin.**

### iii. Plaintes de harcèlement

Le volume de plaintes présentées a beaucoup augmenté. SMU NB pense que certains employés comprennent mal le contexte et en quoi consiste la politique sur le harcèlement. SMU NB veut savoir si le SCFP serait disposé à travailler avec elle pour enseigner aux employés la définition de harcèlement.

La représentante du SCFP en matière d'égalité (Wendy Johnson) est prête à donner une formation aux employés d'ANB. Elle indique que cette formation devra être obligatoire. Le SCFP suggère de la donner lors d'une formation sur place. Elle doit être donnée en personne. Le SCFP a tout le matériel dans les deux langues. SMU NB demande au SCFP de lui faire parvenir tout matériel électronique sur le harcèlement, afin qu'elle puisse l'ajouter au site intranet d'ANB.

**Suivi : Le SCFP demandera à Wendy d'assister à la prochaine réunion des directeurs régionaux de SMU NB pour discuter de la question.**

### iv. Système de points pour l'achat des uniformes

SMU NB en a discuté avec Uniform Works et ce genre de système ne fonctionnera pas. Uniform Works ne recommande pas d'aller de l'avant avec un système de points, car il peut s'avérer très coûteux. Le SCFP indique qu'il faut accorder une certaine marge de manœuvre aux employés afin qu'ils puissent porter leurs vêtements personnels au besoin.

**Suivi : SMU NB assurera un suivi relativement au pantalon coupe-vent en janvier 2015, afin de résoudre la question.**

### v. Liste de vérification quotidienne

L'huile de l'une des ambulances n'a pas été vérifiée et il faut maintenant remplacer le moteur. Le problème n'est pas survenu tout à coup. Le personnel doit s'assurer de vérifier tous les éléments de la liste de vérification quotidienne, car elle a sa raison d'être et protège la sécurité des employés. Une note a été envoyée aux employés d'ANB pour leur montrer comment vérifier l'huile.

### vi. Évaluations de compétence linguistique

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, il n'y a que 29 employés qui ont pris part à l'évaluation. SMU NB ne comprend pas pourquoi les gens n'y participent pas,



surtout quand une heure de leur temps leur serait rémunérée. Le plan en matière de langues entrera en vigueur en mars/avril 2015 et les employés dont la compétence n'a pas été évaluée seront considérés comme unilingues anglophones ou unilingues francophones.

Une formation en anglais est prévue pour débuter en janvier 2015.

## 5. Nouveaux points

### a. Allègement des tâches (CUPE)

Le SCFP pense que les employées enceintes sont forcées d'épuiser tous leurs congés de maladie accumulés et qu'elles n'ont donc plus rien à leur retour au travail. SMU NB indique qu'il n'y a pas d'allègement de tâches, mais que ces employées sont offertes de travailler sur d'autres projets s'il y en a. Les employées enceintes peuvent s'inscrire à la liste de postes d'adaptation, qui consistent en des postes temporaires de 6 mois ou plus. Elles peuvent également travailler au bureau de traumatologie si elles satisfont les exigences linguistiques.

SMU NB indique que le personnel d'ANB réalisant des tâches allégées peut obtenir un poste temporaire au sein de SMU NB, mais qu'il s'agirait d'un congé approuvé plutôt que d'un poste d'adaptation. Aucune ancienneté ne serait accumulée pendant l'affectation à SMU NB.

## 6. Prochaine réunion

La prochaine réunion aura lieu à 10 h, le mardi 13 janvier 2015, au bureau du SCFP de Fredericton.

Respectueusement soumis et approuvé par :

---

Judy Astle, SCFP 1252, section locale 4848

---

Beth Simkins-Burrows, SMU NB