



SCFP 4848 et SMU NB
Mardi 29 septembre 2015
De 11 h à 14 h

Membres présents		
SCFP	Judy Astle	Denny Cogswell
	Bernard Soucy	Bill Cameron
	Trent Piercy	Bryan Harris
	Greg McConaghy	Mike Harris
	Chris Kennedy	Ralph McBride
SMU NB	Beth Simkins-Burrows	Jacques Charest
	Caroline Lumsden	Craig Pierre
	Michel Gravel	Robin O'Hara
	Jean-Pierre Savoie	
	Paul Boudreau	
Absents		
SCFP		
SMU NB		
Invité		
Secrétaire de séance	Caroline Lumsden	

1. Séance ouverte à 11 h 2
2. Approbation du procès-verbal de la réunion de mai.
3. Approbation de l'ordre du jour
 - a. **Suivis de la réunion de mai**
 - i. **Entente relative aux suppléants – SCFP**
Suivi : Beth transmettra une copie de l'entente mise à jour à Judy.
 - ii. **Poste routier de Pennfield – SMU NB**
Paul s'est entendu avec le conseil municipal sur un contrat de location qui entrera en vigueur plus tard. Nous devons inspecter les nouveaux espaces à Pennfield pour vérifier s'ils sont prêts à recevoir le personnel. Nous pensons être en mesure d'y emménager dans les prochains mois. Ce déménagement entraînera l'abandon d'un des emplacements de



Black's Harbour. L'ambulance du quart midi-minuit sera affectée à Pennfield, c'est-à-dire que son équipe y commencera et y terminera son quart. Les travailleurs paramédicaux disposeront d'une aire commune, de toilettes, d'une cuisine et d'un coin lavage. Les emplois vacants seront affichés pour Black's Harbour et non pour Pennfield puisque ce dernier est un poste et non une station. Ce changement réduira le nombre de postes routiers dans ce secteur.

iii. Délai de rappel dans TeleStaff – SMU NB

La traduction anglais-français du système de télécommunications de rappel au travail ne peut pas être corrigée. Mike en a fait la demande à Kronos, mais toute modification est impossible. Le SCFP la trouve difficile à comprendre.

iv. Cours de gestion des conflits graves – SCFP

Suivi : Reporté à la prochaine réunion en petit groupe.

v. Réalignement des stations – SCFP

Suivi : Reporté à la prochaine réunion.

vi. Prochaines réunions syndicales-patronales

SMU NB a proposé au SCFP de tenir quatre réunions en grand groupe par année et des réunions en petit groupe avec son comité de direction dans les intervalles. Le SCFP a accepté.

Les réunions syndicales-patronales se poursuivront pendant la négociation collective.

Suivi : Beth et Judy s'entendront sur les dates des réunions.

vii. Vacances – SMU NB

Craig a réglé la question.

viii. Demandes de congé à court terme – SMU NB

Le SCFP s'inquiète que les demandes de congé à court terme soient refusées si elles entraînent des heures supplémentaires. SMU NB affirme que cette façon de procéder se poursuivra, mais que le service des Opérations examinera chaque demande au cas par cas.



SMU NB a résolu les problèmes avec TeleStaff et créé une solution de contournement de sorte qu'un employé en congé peut désormais travailler des quarts occasionnels. On appelle les employés en congé après avoir épuisé les autres listes. C'est le service des Opérations (les responsables des opérations et les directeurs régionaux) qui s'en occupe. Pour l'essentiel, le processus vise tous les employés en congé de longue durée (maternité, paternité, formation, prêt de service), à l'exception des congés de maladie. C'est le personnel d'ANB qui avait fait cette demande, et SMU NB accueille favorablement la mesure adoptée puisqu'elle correspond à ce qui existait avant la mise en œuvre de TeleStaff.

ix. Pauses repas – SMU NB

SMU NB est en pourparlers avec les hôpitaux pour mieux gérer les déchargements et éliminer les retards.

Le SCFP affirme qu'il y a récemment eu un retard de quatre heures, ce qui a décalé non seulement les pauses repas, mais aussi la fin des quarts. Par exemple, une ambulance qui devait terminer à 17 h a été retenue en activité en raison des retards. Pourquoi ne pas avoir déployé du personnel dès que le retard a été connu?

SMU NB ne possède pas de politique en matière de retard au déchargement. Elle étudie toutefois la question avec d'autres services pour en adopter une. Le personnel du CGCM fait tout en son pouvoir pour limiter les retards, mais on pourrait faire mieux.

Le SCFP insiste sur le fait que chaque employé doit disposer d'une période de 45 minutes pour son repas. Le personnel a besoin de ses pauses repas. Si c'est nécessaire, il faudra peut-être les prévoir à l'horaire. Il est impératif de résoudre ce problème. Le CGCM est d'accord, et tient à savoir si son personnel est à la source du problème.

Suivi : Beth soumettra le problème à l'EHD pour améliorer la situation.

x. Horaires et profils linguistiques – SMU NB

SMU NB devrait être prêt à rencontrer le SCFP dans les prochaines semaines.

Suivi : Beth organisera la réunion.



xi. Travailleurs paramédicaux en soins avancés – SMU NB

Le SCFP a demandé de conserver tout poste vacant en son état actuel au cas où les travailleurs paramédicaux en soins avancés seraient intégrés. SMU NB ne sait toujours pas quand l'intégration se fera.

Le SCFP s'inquiète d'une éventuelle absence d'emplois vacants à ce moment. L'employeur ne peut pas mettre à pied de travailleurs paramédicaux en soins primaires pour intégrer des travailleurs paramédicaux en soins avancés, puisqu'il ne s'agit pas d'un manque de travail. Le syndicat veut seulement que l'employeur en tienne compte.

Suivi :

Beth abordera de nouveau cette question avec l'EHD.

xii. TeleStaff (incidents à l'intérieur de quatre semaines) – SMU NB

Un employé à temps partiel accepte un quart (inscription), mais, pour une raison obscure, ce quart redevient disponible. Pour TeleStaff, ce quart a déjà été offert en inscription, de sorte que le logiciel ne consulte plus cette liste. L'employeur risque d'avoir à payer des heures supplémentaires alors que des employés à temps partiel sont disponibles. Le SCFP considère qu'il s'agit d'un nouveau quart et exige une nouvelle offre. Trent en a déjà discuté avec Mike.

Suivi : Beth en discutera avec Mike.

xiii. Audience de TSNB – SMU NB

Le SCFP demande que le personnel et les ambulances soient mis hors service lorsque les premiers sont trop fatigués pour continuer à travailler. Le cas échéant, ils doivent se garer à l'endroit où ils se trouvent et un responsable organisera leur transport à un hôtel. S'ils viennent d'être mis hors service, ils ne seront pas autorisés à conduire pour retourner à leur station.

Le SCFP croyait qu'il collaborerait avec l'EHD pour définir une procédure.

Suivi : Beth fera un suivi auprès de Matt pour rédiger une politique.

b. Sujets abordés par le SCFP

i. Attribution de postes

L'avis d'attribution ne mentionne pas que les postes permanents sont seulement pourvus pour huit semaines. Le SCFP croit qu'en l'absence



de candidat qualifié, un poste devrait demeurer vacant au lieu d'être pourvu temporairement. L'employeur devrait utiliser la terminologie de la Convention collective. En l'absence de candidat qualifié, le poste devrait être affiché de nouveau. Le SCFP est disposé à faire un compromis si l'employeur revient à l'ancienne pratique (temporaire, temporaire, permanent) de pourvoir un poste de façon permanente s'il n'y a toujours pas de candidat qualifié après le troisième affichage.

Le SCFP croit que les affectations temporaires de huit semaines créent plus de trous et de problèmes qu'elles n'en règlent. Elles compliquent aussi l'approbation des vacances annuelles et des demandes de congé à court terme.

Suivi : Beth fera le suivi.

ii. Un quart en 60 jours par rapport à un quart en 30 jours

SMU NB exigera un quart en 60 jours plutôt qu'un quart en 30 jours pour les retours au travail. Cette exigence entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2015.

iii. Échange de quarts

Le SCFP demande à l'employeur de respecter les ententes d'échange de quarts. Le motif de l'échange ne devrait pas importer. Les échanges de quarts ne devraient pas être refusés. Les membres affirment que non seulement on leur refuse leurs demandes, mais on leur demande en plus le motif de l'échange. Ce dernier ne devrait pas compter si l'échange se fait à coût nul et que les deux employés s'entendent.

Le SCFP estime que les quarts échangés n'ont pas besoin d'avoir les mêmes heures. Les règles de planification des horaires enfreignent la convention collective. Le personnel des îles voudrait échanger un quart de 24 heures contre deux quarts de 12 heures.

L'employeur court le risque que ses coûts augmentent en raison de l'absence de jugement d'efficacité sur un employé à temps partiel qui échange un quart après avoir obtenu des heures supplémentaires.

SMU NB a accepté d'autoriser l'échange de quarts en région. Le SCFP voudrait l'étendre à l'échelle de la province.

Suivi : SMU NB se penchera sur la situation dans les îles pour trouver des solutions.

iv. Vacances à court et long termes

La convention collective stipule que les membres ont droit à des vacances. La règle des 3/8 s'applique seulement aux vacances et non aux postes vacants. Par conséquent, l'employeur devrait garantir son acceptation de trois demandes de vacances sur huit, sans tenir compte



des postes vacants ou nouveaux. Les demandes de vacances doivent être approuvées même si elles entraînent des heures supplémentaires.

En cas de mutation de travailleurs paramédicaux d'une région administrative à une autre, le SCFP estime que nous devons tenter d'accorder les vacances qu'ils ont demandées.

SMU NB assure que c'est bien le cas. L'employeur a approuvé les demandes de vacances de ces employés en fonction de leur ancienneté dans leur station d'origine. Il tentera de leur accorder ces vacances dans la nouvelle station, mais il ne peut le garantir.

SMU NB croit que l'embauche récente de nouveaux employés facilitera l'approbation des demandes de vacances. Le SCFP indique que son effectif a diminué considérablement. SMU NB affirme qu'il s'agit d'une réduction normale et

qu'on a toujours tenu compte des emplois vacants pour approuver les demandes de vacances. Le SCFP prétend que la situation complique la vie de ses membres qui veulent organiser leurs vacances annuelles longtemps d'avance.

Suivi : Beth assurera le suivi et déterminera s'il faut mettre sur pied un petit groupe pour revoir le processus.

v. PER

Trop d'ambulances se déplacent, ce qui laisse des zones sans couverture. La nuit, on devrait se limiter aux transferts obligatoires en raison du nombre limité d'ambulances.

Aucun chassé-croisé entre les ambulances n'est permis pour que les travailleurs paramédicaux retournent à leurs stations.

Le CGCM finalise actuellement un nouveau PER fondé sur les suggestions recueillies pendant sa tournée et l'étude des données (volume d'appels).

Le bouton de recommandation du RAO ne tient pas compte de la circulation ni de la construction.

SMU NB prétend qu'il en tient compte. À l'instar d'un GPS commercial, le Toughbook est capable de donner des indications, et nous travaillons à l'améliorer. Nous préparons également des instructions pour aider les répartiteurs à envoyer la meilleure unité pour répondre à l'appel. Le système recommande toujours l'unité la plus près de l'appel.

Le nouveau PER devrait entrer en fonction le 1^{er} novembre. Ce changement majeur obligera les répartiteurs à suivre une formation.

vi. Événements spéciaux

Le SCFP a reçu des plaintes de membres indiquant que les pompiers et les policiers sont rémunérés pour participer à des événements spéciaux



alors qu'on s'attend à ce que les travailleurs paramédicaux le fassent bénévolement. L'équipe à bord de l'ambulance devrait être plus nombreuse en cas d'événements spéciaux et l'unité supplémentaire devrait se composer de travailleurs paramédicaux et non de gestionnaires.

Le SCFP aimerait que SMU NB réserve des unités supplémentaires. Si du personnel est déjà prévu, cela ne posera pas de problème. SMU NB affirme que les ambulances normales PER ne sont même pas dotées à l'heure actuelle.

Le SCFP demande si les services fournis dans le cadre des concerts d'AC/DC ont été payés à SMU NB. Beth indique qu'elle n'est pas au courant du processus financier.

vii. Tâches légères

Le SCFP aimerait que l'employeur examine de nouveau la possibilité de confier aux travailleurs paramédicaux des tâches légères comme l'approvisionnement des véhicules et des stocks au parc d'ambulances.

viii. Uniformes

Certains membres corpulents veulent acheter leurs pantalons eux-mêmes, car ceux d'Uniform Works ne leur vont pas. Ils en ont trouvé d'autres qui leur vont mieux et auxquels on peut ajouter des marqueurs de visibilité. Ils aimeraient que l'employeur les rembourse jusqu'à concurrence de ce qu'il paie normalement pour les pantalons.

Le SCFP demande à l'employeur de réexaminer l'uniforme d'hiver.

Suivi : Judy donnera à Beth les coordonnées de l'entreprise avec laquelle les employés font affaire.

Suivi : Ralph, la direction et Beth se rencontreront pour discuter du cas des pantalons d'hiver.

ix. Prolongation des quarts de travail

On a demandé à un employé de prolonger son quart de plus de deux heures. Le SCFP estime qu'on aurait dû lui donner un bon de repas pour le lendemain. La demande a été rejetée. SMU NB a indiqué que cette question sort du cadre des réunions syndicales-patronales.



Suivi : Beth et Judy discuteront de cette situation hors du cadre de la réunion.

x. Politique en matière de fatigue

Le SCFP aimerait savoir où en est la politique en matière de fatigue.

Suivi : Beth en discutera avec Matt.

c. Sujets abordés par SMU NB

i. Un quart en 60 jours par rapport à un quart en 30 jours pour les employés occasionnels

À compter du 1^{er} octobre 2015, SMU NB modifiera la politique selon laquelle un employé occasionnel doit effectuer au moins un quart en 30 jours pour la faire passer à un quart en 60 jours.

ii. Nouveau processus d'enquête e-Service

Le système est en place. Beaucoup d'employés veulent connaître les résultats des enquêtes.

Il est préférable que le personnel écrive directement sur le formulaire en ligne plutôt que de téléverser la version papier.

iii. Échanges de quarts : bloc de quatre semaines en région

SMU NB souhaite étendre l'échange de quarts en région, ce qui permettrait aux employés des îles d'échanger des quarts.

Le SCFP suggère plutôt de l'étendre à l'échelle de la province de sorte que le personnel d'une région puisse échanger avec une station à proximité dans une autre région.

SMU NB embauche du personnel afin de faciliter la prise de congé. Vingt personnes ont récemment été engagées et une autre vague d'embauches devrait suivre après Noël.

SMU NB souhaite également faire passer le délai maximal de l'échange de deux périodes de paie consécutives à un bloc de quatre semaines. Cela engendre des problèmes de jugement d'efficacité relativement aux employés à temps partiel.

Le SCFP comprend l'intérêt d'une approche par bloc de quatre semaines pour les employés occasionnels et à temps partiel, mais affirme du même souffle que cela importe peu dans le cas des employés à temps plein.



Suivi : SMU NB réexaminera la situation dans les îles, étendra l'échange à l'échelle régionale et avisera le SCFP de l'entrée en vigueur de celui-ci.

SMU NB et le SCFP étudieront davantage la possibilité de passer de deux périodes de paie consécutives à un bloc de quatre semaines.

Suivi : SMU NB révisera les règles de planification.

iv. Affichage de postes : poste attribué en double

Lors des derniers affichages de postes, un employé a décroché un poste à temps plein permanent et temporaire pour le même emploi. Cela a entraîné un surcroît de travail et retardé la dotation en personnel. SMU NB sait qu'on ne peut rien y faire, mais c'est frustrant. Le SCFP a pourtant indiqué qu'il n'est pas obligatoire d'afficher à l'échelle de la province les postes à pourvoir en raison du déménagement. Nous pourrions suivre l'article 30.01(b).

v. TeleStaff : mise à jour des listes de stations

SMU NB a demandé au SCFP de rappeler à ses membres qui ne l'ont toujours pas fait d'indiquer dans TeleStaff à quelles stations ils aimeraient travailler. Les coordonnateurs paramédicaux pourront ainsi plus facilement attribuer les quarts de travail. Les employés peuvent modifier leur liste de stations en tout temps.

Le SCFP a demandé s'il était possible de saisir dans le système les jours de repos en lot plutôt qu'un à la fois. Par ailleurs, les employés en arrêt de travail ne sont bloqués que pour leur horaire réel.

Suivi : Beth demandera à Mike s'il est possible d'ajouter en lot les jours de repos.

vi. Scalix

ANB passera à Outlook au cours des prochains mois. Ce service fonctionnera beaucoup mieux avec le nouveau système.

Les adresses de courriel demeureront les mêmes.



4. Nouveaux points

i. Recyclage et perfectionnement (SCFP)

SMU NB indique que le retour au travail d'un employé enclenche parfois le processus de recyclage (c.-à-d. une évaluation des besoins d'apprentissage de 30, 60 ou 90 jours). SMU NB fournit des outils à l'employé, mais il n'est pas un établissement de formation.

L'évaluation des besoins s'enclenche aussi à la suite d'une plainte ou d'un audit. Certains employés ont terminé au bout de 30 jours.

Le SCFP veut savoir si l'APNB et SMU NB ont les mêmes exigences. SMU NB indique qu'il suit les lignes directrices du PNCP, à l'instar de l'APNB.

Le SCFP mentionne que des travailleurs paramédicaux se posent des questions quand ils voient des collègues ayant des restrictions subir une évaluation de leurs besoins.

Le processus est intimidant. Si le travailleur paramédical apprend différemment, le Service de la formation et de l'assurance qualité devrait l'accommoder. Le SCFP veut que SMU NB forme les travailleurs paramédicaux. SMU NB indique qu'un travailleur paramédical de la formation pratique sera toujours là pour les employés et que ceux-ci disposent de beaucoup de ressources.

5. Prochaine réunion

- i. La prochaine réunion aura lieu le jeudi 26 novembre 2015 à 10 h, à Moncton.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Judy Astle, SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows, SMU NB