



SMU NB et SCFP 4848
Le lundi 14 mars 2016, à Moncton
De 11 h à 17 h



Membres présents

SCFP	Kim Cail	Greg McConaghy
	Yanick Mongeau	Judy Astle
	Bill Cameron	Pat Hepditch
	(BY) Brian Harris	
SMU NB	Beth Simkins-Burrows	Jacques Charest
	Robin O'Hara	Yvon Bourque
	JP Savoie	Lise Després
	Paul Boudreau	

Membres absents

SCFP	Chris Kennedy	
SMU NB	Michel Gravel	
	Caroline Lumsden	
Invités		
Secrétaire de séance	Lise Després	

1. Séance ouverte à 10 h 58
2. Présentation des nouveaux membres
3. Approbation du procès-verbal de la réunion de novembre
4. Approbation de l'ordre du jour
 - a. Suivis de la réunion de novembre
 - i. **Entente relative aux suppléants** : SMU NB indique qu'elle examine toujours le document en fonction des commentaires fournis par le SCFP.
Suivi : Beth fera le point lors de la prochaine réunion.
 - ii. **Périodes de repas et retards au déchargement** : SMU NB indique qu'il existe encore des problèmes de retards au déchargement, surtout à l'Hôpital régional de Saint John et à l'Hôpital de Moncton. Yvon travaille avec les deux RRS en vue d'élaborer un plan provincial pour régler les problèmes. Le gestionnaire des risques de SMU NB s'efforce également de régler la question avec les gestionnaires des risques des RRS. Yvon indique que c'est un enjeu qui cause des problèmes majeurs relativement à l'intervention aux appels 9-1-1, et que les RRS reconnaissent que c'est dangereux. Une rencontre est prévue la semaine prochaine avec tous les v.-p. des RRS pour examiner les possibilités (p. ex.,



garder l'ambulance en service pendant 30 minutes, créer une zone d'attente [Vitalité], planifier les tests médicaux des patients tôt en matinée). SMU NB a également proposé des solutions à Horizon (p. ex., demander à l'infirmier/infirmière de trier le patient à l'arrivée de l'ambulance). Le SCFP indique qu'un système de type « échange de patient » pourrait fonctionner. Les RRS veulent améliorer le déroulement des opérations. Toutes les parties reconnaissent qu'on ne peut pas tout simplement laisser le patient sans surveillance en raison de la responsabilité qui y est associée.

- iii. **Planification des profils linguistiques** : SMU NB et le SCFP s'entendent que la question a été réglée grâce aux nouvelles lignes directrices d'établissement des horaires de janvier (version 7).
- iv. **Délais de rappel dans TeleStaff** : SMU NB a parlé à Mike Simpson et la seule manière de traiter la préoccupation est d'examiner chaque situation au cas par cas.
Suivi : Le SCFP acheminera le cas précis à examiner.
- v. **Politique de gestion de la fatigue** : SMU NB prévoit qu'elle sera prête d'ici les prochaines semaines.
Suivi : Yvon fournira une copie à l'examen du SCFP d'ici le 8 avril 2016.
- vi. **Affectations temporaires de 8 semaines – SMU NB** : SMU NB suggère d'acheminer la question à l'examen de l'équipe restreinte d'établissement des horaires. Le SCFP est d'accord. Le SCFP demande combien d'affectations temporaires de 8 semaines existent.
Suivi : Beth fournira le nombre d'employés réalisant des affectations temporaires de 8 semaines et organisera une réunion avec le groupe d'établissement des horaires à partir de Doodle.
- vii. **Échanges de quart entre le personnel des stations sur les îles et le personnel des autres stations** : SMU NB doit examiner la possibilité de permettre l'échange de quarts de même durée entre le personnel des stations sur les îles et le personnel des autres stations. Il est suggéré d'acheminer la question à l'équipe restreinte d'établissement des horaires. Le SCFP est d'accord.
Suivi : Beth ajoutera ce point à l'ordre du jour de la rencontre avec l'équipe d'établissement des horaires.
- viii. **La règle des 3/8 à Miramichi** : SMU NB indique que la question a été réglée. Le SCFP est d'accord.



- ix. **Processus de prolongation de quart dans toutes les régions** : Les directeurs régionaux s'assurent que le processus est suivi.
- x. **Échanges de quart – période de quatre semaines vs deux périodes de paye consécutives** : Aucun changement du côté de l'employeur ni de celui du SCFP à cet égard. La question sera reportée pour l'instant.
Suivi : Question reportée pour l'instant.
- xi. **Copie du document de désignation** : SMU NB est désignée à 100 p. 100. Si le SCFP veut une copie du document de désignation, il doit communiquer avec Anne Craik du ministère des Ressources humaines.
- xii. **Programme de recommandation à l'extra-mural dans la Péninsule** : Le SCFP veut connaître les lignes directrices et le processus. SMU NB explique que le programme vise essentiellement les cas où un travailleur paramédical évalue un patient à son domicile, habituellement dans le cadre d'appels 911, et remarque des choses qui indiquent que certains besoins du patient ne sont pas comblés ou que des risques sont présents. Si le travailleur paramédical pense que le patient pourrait bénéficier de soutien à domicile pour l'aider à améliorer sa santé ou sa sécurité, il a maintenant à sa disposition un formulaire de cases à cocher qu'il peut remplir pour signaler ses préoccupations. Si le patient refuse le transport et n'est pas transporté, le travailleur paramédical fait parvenir le formulaire au Programme extra-mural par numérisation vers le courrier électronique; si le patient est transporté, le travailleur paramédical laisse une copie du formulaire avec le DSP du patient à l'hôpital. De cette façon, le personnel hospitalier reçoit les renseignements additionnels sur le milieu dans lequel vit le patient, ce qui peut avoir une incidence sur le processus relatif à la sortie ou qui peut entraîner une demande d'évaluation auprès du Programme extra-mural. SMU NB indique que l'intention est de lancer ce programme à l'échelle de la province. Jusqu'à présent, SMU NB a reçu de la rétroaction très positive sur le projet pilote.
- xiii. **Dépenses de formation dans la région Sud** : SMU NB indique qu'une séance de formation pour Grand Manan a été organisée sur le chemin City pour accommoder ceux qui travaillent sur l'île mais qui habitent sur le continent; en organisant la formation plus près de leur domicile, cela évite le besoin de se déplacer à leur station à Grand Manan. Plutôt que demander à la majorité de se rendre à Grand Manan et payer des frais de déplacement, il a payé le kilométrage des trois habitants de l'île afin de réduire leurs dépenses personnelles. Comme il a organisé la formation à l'extérieur de l'île, il a payé les dépenses (kilométrage et hébergement) des trois autres travailleurs paramédicaux qui habitent sur l'île. Une discussion a lieu quant aux employés



qui sont exigés de participer aux séances aux autres régions. SMU NB explique que cela survient uniquement si un employé s'inscrit à la dernière minute et que la séance est pleine.

- xiv. **Paiement des heures supplémentaires des employés occasionnels et à temps partiel** : SMU NB indique qu'une entente a été signée en 2010 entre le SFCP et SMU NB.

Suivi : Beth enverra une copie de l'entente de 2010 au SFCP et aux directeurs régionaux.

- xv. **Simulation de désastre** : SMU NB indique qu'aucun travailleur paramédical n'a participé à la simulation de désastre à Point Lepreau parce que personne ne s'est porté volontaire. Ils sont toujours invités à participer aux simulations de désastre.

- xvi. **Problèmes d'attribution** : Le SFCP indique qu'il semble y avoir beaucoup de postes attribués lors du cycle d'affichage, mais qui doivent ensuite être retirés en raison de leur mauvaise attribution. SMU NB affirme que cela arrive effectivement en raison d'erreur humaine qui entre parfois en jeu. L'attribution des postes est un processus complexe très manuel. SMU NB examinera le calendrier d'affichage au lieu de l'établissement des horaires. Le délai est très serré et il faut au moins une semaine complète aux Ressources humaines pour attribuer tous les postes.

Suivi : Beth demandera à Jackie et Karen d'examiner le calendrier d'affichage et de le reporter de quelques semaines.

- xvii. **Annulation de quarts** : Une discussion a lieu quant à la politique de 48 heures de préavis pour annuler un quart, et il est indiqué que l'approbation du SFCP a été donnée.

Suivi : Beth vérifiera ce qui arrive si un employé décide d'annuler un congé annuel.

b. Sujets abordés par le SFCP

- i. **Nouvelles relatives au budget** : SMU NB donne un compte rendu sur les TPSA et le projet du PEM. Un protocole d'entente a été signé entre le ministère de la Santé et SMU Medavie pour explorer la possibilité. Rien n'est coulé dans le béton, loin de là. Une équipe de projet composée d'employés de SMU NB, dont Beth, JP et Michel, a été formée pour travailler avec les RRS et le ministère de la Santé. SMU NB indique que le but du projet du PEM est de faire parvenir les meilleures ressources à la bonne personne.

- ii. **Établissement des horaires** : Tel qu'il a été convenu, un petit groupe doit se rencontrer pour examiner l'établissement des horaires.



Suivi : Beth organisera une réunion.



iii. Licenciements : Kim et Beth en discuteront hors du cadre de la réunion. Le SCFP veut faire noter au dossier qu'il pense qu'une suspension de 150 heures sans paye est une pénalité financière trop sévère pour les employés. Cette année, le système de l'APNB a changé et certains retards en ont résulté. SMU NB indique que peu importe la situation, le renouvellement annuel du permis d'exercer est toujours la responsabilité du travailleur paramédical. Plusieurs rappels ont été envoyés aux employés. Au bout du compte, un travailleur paramédical qui n'a pas obtenu le permis d'exercer auprès de l'APNB ne peut pas être employé par ANB. Le SCFP indique qu'il informera ses membres qu'ils seront licenciés s'ils n'obtiennent pas leur permis d'exercer.

Suivi : Beth vérifiera le processus de retenues salariales pour déterminer si SMU NB pourrait envoyer l'argent à l'APNB plus tôt.

iv. Rencontres avec les représentants syndicaux : Le SCFP indique que c'est l'employé qui décide quel représentant syndical il veut avoir avec lui à la réunion. En ce qui concerne les rencontres disciplinaires courantes, SMU NB indique qu'elle donne suffisamment de préavis à l'employé pour qu'il puisse décider qui amener avec lui. Dans certains cas tels que les licenciements, il peut y avoir moins de préavis.

v. Retrait de quarts : Point déjà abordé ci-dessus.

vi. PAE obligatoire : Point à discuter hors du cadre de la réunion.

vii. Annulation de congé annuel : Point à discuter hors du cadre de la réunion.

c. Sujets abordés par SMU NB

i. Signature de griefs par les v.-p. : SMU NB reçoit un grand nombre de griefs et beaucoup sont non fondés. SMU NB se demande si tous les v.-p. sont au courant des griefs provenant de leur région. Le SCFP indique qu'une discussion a eu lieu quant à la possibilité de faire approuver les griefs par les v.-p. Le SCFP indique qu'aucun changement ne sera apporté pour l'instant, mais qu'il communiquera la réponse à SMU NB.

Suivi : Le SCFP tiendra SMU NB informée.

ii. C.c. sur les lettres : Tous conviennent que les personnes en copie conforme sur les lettres devraient être les suivantes : Judy Astle, v.-p. de la région (Yanick Mongeau, Bill Cameron, Pat Hepditch), Kim Cail, coordonnateur du SCFP affecté (Denis Brun, Monique Desroches, Pat Roy, Mary Fougere).

iii. Processus de remédiation : SMU NB indique d'un processus de remédiation révisé a été implanté et que la durée est maintenant de 20 à 40 jours. Comme avant, le processus n'est pas punitif. SMU NB explique que le retour au travail et la remédiation sont deux choses distinctes. Le processus de retour au travail est requis si l'employé n'a travaillé aucun quart en 60 jours. Le SCFP indique qu'il désapprouve des deux politiques et qu'il les trouve punitives.



Beth explique que le service de FAQ compte un processus solide selon lequel les directeurs régionaux ne sont pas présents. Mais le directeur régional et le responsable des opérations en sont avisés. Le service de FAQ offre de la documentation à l'employé, mais ne peut pas lui offrir de formation, car il n'est pas un établissement d'enseignement.

- iv. **Représentants en santé et sécurité** : SMU NB avise le SCFP qu'il manque encore des représentants.

d. Nouveaux points

- i. **Remaniements internes (SCFP)** : Le SCFP aimerait que ses membres soient permis d'alterner entre des quarts de 8 heures et des quarts de 12 heures. SMU NB indique que ce n'est pas possible, car les quarts de 8 heures sont considérés comme les meilleurs postes et doivent toujours être affichés. L'employeur et le SCFP ont eu cette discussion et sont parvenus à une entente plusieurs années passées.
 - ii. **Nouveaux systèmes d'inventaire et de radio** : SMU NB fournit un compte rendu sur certains nouveaux points à venir, tels que les nouveaux systèmes d'inventaire et de radio. Le CGCM entamera la mise en œuvre des changements et travaillera à partir de l'hôpital pendant environ trois semaines à la fin mars, afin de permettre l'installation du nouvel équipement au CGCM sur la rue John. Le lancement du nouveau système radio se fera sur une période de 3 à 4 mois à l'échelle de la province. De la formation sera exigée pour tous les employés.
- e. **Prochaine réunion** : Le 14 juin 2016, à 10 h, au bureau de SMU NB du croissant Rooney, à Moncton.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Judy Astle, SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows, SMU NB