

## SMU NB et SCFP 4848

Le 15 septembre 2016

De 10 h 30 à 15 h

### Membres présents

<b>SCFP</b>	Kim Cail	Greg McConaghy
	Chris Kennedy	Judy Astle
	Bill Cameron	Pat Hepditch
	(BY) Brian Harris	
<b>SMU NB</b>	Beth Simkins-Burrows	JP Savoie
	Robin O'Hara	Yvon Bourque
	Bruno Sonier	Caroline Lumsden
	Paul Boudreau	Michel Gravel

### Membres absents

<b>SCFP</b>	Yanick Mongeau	
<b>SMU NB</b>	Jacques Charest	
<b>Invités</b>		
<b>Secrétaire de séance</b>	Caroline Lumsden	

1. Séance ouverte à 10 h 33
2. Présentation des nouveaux membres
3. Approbation du procès-verbal de la réunion de juin
4. Approbation de l'ordre du jour
  - a. Suivis de la réunion de juin
    - i. **Problèmes d'affichage – SMU NB**  
SMU NB a tenté de trouver des façons de simplifier le processus d'affichage, mais il n'y a aucun moyen d'accommoder tout le monde; aucun changement ne sera donc apporté au cycle d'affichage pour l'instant. La question sera soumise à l'examen du groupe restreint d'établissement des horaires.
    - ii. **Inscription à l'APNB – SMU NB**  
Yvon travaille avec les Communications pour envoyer des rappels mensuels au personnel. Yvon a également discuté avec l'APNB, qui communiquera des précisions. SMU NB s'efforce d'ajouter une option sur le site intranet d'ANB, qui permettrait au personnel de télécharger les activités d'éducation et de formation réalisées au cours de l'année.  
L'APNB indique qu'elle ne sera pas trop sévère cette année, en ne vérifiant qu'environ 5 p. 100 des cas. La date limite pour le permis d'exercer est le

31 décembre 2016. Il a été dit que seul le travailleur paramédical traitant obtient les crédits. Le SCFP tente de rencontrer l'APNB. Le SCFP aimerait obtenir du Service de formation et assurance de la qualité (FAQ) une liste des formations internes auxquelles ont pris part les travailleurs paramédicaux, ainsi que des contacts qu'ils ont eus avec des patients. SMU NB indique que le rassemblement de ces renseignements pour mille travailleurs paramédicaux constitue beaucoup de travail et un problème technique en quelque sorte. Cependant, les renseignements sur les formations internes seront disponibles à partir du site intranet d'ANB. Le tout devrait être terminé bientôt, et une note sera envoyée aux employés pour leur en aviser. SMU NB suggère d'organiser une rencontre conjointe entre le SCFP, SMU NB et l'APNB pour que toutes les parties soient sur la même longueur d'onde. Jusqu'à présent, tous ceux qui ont tenté de télécharger leurs documents à l'APNB ont rencontré beaucoup de problèmes.

b. Sujets abordés par le SCFP

i. **Pauses-repas**

Une préoccupation est soulevée quant aux unités de 8 heures qui sont traitées comme les unités de 12 heures. Le SCFP cherche à modifier les pauses-repas des unités de 8 heures, de sorte à ce qu'elles débutent après 3 heures de service plutôt que 4 heures. SMU NB indique que certains employés se sont plaints que cette nouvelle heure était trop tôt pour dîner.

La pause-repas d'une unité de 8 heures doit débuter dans les 4 heures suivant le début du quart, à l'intérieur d'une plage de 3 heures.

SMU NB n'est pas opposée à un changement, mais ne désire pas apporter une modification qui entraînera du mécontentement chez d'autres employés.

SMU NB suggère de demander aux équipes de 8 heures ce qu'elles préfèrent.

Le SCFP demande si la période de 45 minutes pour dîner pourrait commencer uniquement à l'arrivée des équipes à la station. SMU NB recommande que les employés attendent d'être à leur destination avant de demander leur pause-repas de 45 minutes. La pause-repas débiterait donc au moment de leur demande.

**Suivi : SMU NB examinera d'autres possibilités spécialement axées sur les régions urbaines. SMU NB en avisera le SCFP dès que le personnel des quarts de 8 heures aura été consulté.**

ii. **Nouvelles heures**

SMU NB aimerait discuter avec quelques membres du SCFP au sujet de l'ajout de nouvelles heures à Fredericton après la réunion d'aujourd'hui, si le temps le permet. Le SCFP est d'accord.

iii. **Surtemps – bilinguisme**

Il est confirmé que SMU NB suit les lignes directrices relatives à l'établissement des horaires.

iv. **PER**

Lorsque des changements sont apportés au PER, le SCFP aimerait en être avisé avant la mise en œuvre. Une situation est survenue dans la région Ouest, où un employé a soumis un rapport d'incident en pensant que le PER n'était pas respecté; il avait cependant la mauvaise version du PER.

Souvent, le CGCM tente d'implanter les changements sans que le personnel sur le terrain n'en soit au courant.

Habituellement, les changements sont communiqués aux directeurs régionaux, puis acheminés aux responsables des opérations par la suite.

**Suivi : À partir de maintenant, dès qu'un nouveau PER est envoyé aux directeurs régionaux, une copie sera envoyée au SCFP (par les RH). Toute politique révisée sera également acheminée au SCFP avant sa mise en œuvre.**

**v. Affiches de poste**

Le SCFP tient à confirmer que les demandes de congé à court préavis pour les personnes dont les demandes de congé annuel ont été refusées seraient approuvées, et que SMU NB aurait recours au surtemps. SMU NB indique que toute demande de congé annuel non approuvée puis soumise à titre de congé à court préavis serait approuvée.

Les autres congés à court préavis (autre que les congés annuels) continueront d'être à la discrétion du responsable des opérations si cela entraîne du surtemps. Chaque cas est examiné de façon individuelle. SMU NB fera de son mieux pour approuver les congés à court préavis. Ni le SCFP ni SMU NB ne veut la mise hors service d'une unité.

Le SCFP pense que le personnel est pénalisé parce qu'il n'y a pas assez d'employés occasionnels et à temps partiel. SMU NB reconnaît qu'il y a un manque de personnel et poursuit ses efforts de recrutement. SMU NB pense que les problèmes de bilinguisme angoissent les gens, mais il n'en demeure pas moins qu'elle cherche toujours activement à embaucher des travailleurs paramédicaux.

Le SCFP tient à s'assurer que cela est toujours administré de façon uniforme dans l'ensemble de la province.

SMU NB a examiné la possibilité de prolonger les affectations temporaires en raison des compétences linguistique de 8 semaines à 16 semaines. SMU NB est ouverte à cette possibilité, mais la question devra possiblement être approuvée par le conseil d'ANB en raison du plan en matière de langues. SMU NB en avisera le SCFP une fois le processus de changement établi.

Le SCFP tient à savoir pourquoi chaque question doit être soumise à l'approbation du ministère de la Santé et du conseil d'ANB. SMU NB indique qu'elle n'a pas le droit de modifier le plan sans l'approbation du ministère de la Santé et du conseil d'ANB parce que le plan en matière de langues a été approuvé par le conseil d'ANB.

**Suivi : SMU NB informera le SCFP dès qu'une réponse du ministère de la Santé et du conseil d'ANB est obtenue.**

**vi. Inscription à l'APNB**

Point discuté lors des suivis.

**c. Sujets abordés par SMU NB**

**i. Procès-verbaux électroniques**

Afin de rendre les procès-verbaux des réunions syndicales-patronales plus faciles à consulter, nous aimerions examiner différentes possibilités de conservation. La première possibilité serait d'utiliser une signature électronique. La deuxième possibilité serait d'avoir deux copies des procès-verbaux, dont une version officielle signée et l'autre en format électronique de sorte à pouvoir la numériser et y faire des recherches facilement.

**Entente : Le SCFP et SMU NB conviennent d'avoir deux copies (la version officielle signée et une autre version réservée à l'usage interne aux fins de recherche).**

**ii. Indemnité pour les bottes**

Un grief a été soumis en novembre 2015 en ce qui concerne l'indemnité pour les bottes. Une partie de la résolution était de discuter de l'indemnité pour les bottes, mais le SCFP et SMU NB ont oublié de le faire. SMU NB tient à savoir ce à quoi s'attend le SCFP relativement à l'indemnité pour les bottes.

Le SCFP aimerait qu'il soit de nouveau indiqué dans la politique que les bottes « seront remplacées au besoin ». SMU NB trouve cette formulation un peu trop vague, mais affirme que les bottes endommagées dans l'exercice des fonctions seraient remplacées.

SMU NB demande que le grief en cours soit suspendu jusqu'à ce que le SCFP indique ses attentes à SMU NB en ce qui concerne l'indemnité pour les bottes.

**Suivi : Le SCFP discutera du montant qu'il aimerait obtenir pour les bottes, et en avisera SMU NB. Le SCFP indique que les bottes ne sont pas de bonne qualité; SMU NB en discutera avec le fournisseur d'uniformes.**

**iii. Rappel d'urgence (4 heures)**

SMU NB indique que les coordonnateurs paramédicaux (CP) ont de la difficulté à respecter la période de 4 heures pour attribuer les quarts. Nous aimerions la prolonger à 6 heures afin de donner plus de temps aux CP pour remplir les quarts.

Le SCFP demande si SMU NB envisagerait plutôt une période de 7 heures. Cela permettrait aux CP d'entamer le rappel à minuit, pendant le quart de nuit. Cela donnerait ainsi plus de temps aux CP et aux employés qui acceptent les quarts. SMU NB convient de prolonger la période de rappel d'urgence à 7 heures.

**Entente : SMU NB et le SCFP conviennent de faire passer la période de rappel d'urgence de 4 heures à 7 heures.**

**Suivi : SMU NB mettra à jour tous les documents nécessaires, y compris le document d'établissement des horaires et toute politique ou procédure pertinente.**

**iv. Facebook comme outil d'appoint pour l'établissement des horaires**

SMU NB a entendu dire que certains travailleurs paramédicaux aimeraient que les quarts à remplir soient affichés sur Facebook par le CP. SMU NB demande l'opinion du SCFP à cet égard avant d'en examiner la possibilité. Dans la région Sud, Facebook a été utilisé par les CP comme outil supplémentaire pour communiquer avec les gens. Nous avons obtenu beaucoup de commentaires positifs du personnel. Le processus d'offre et d'établissement ne changerait pas, ce serait uniquement un autre outil de communication. Il faudrait que le processus soit uniforme dans toute la province.

Le SCFP en a entendu parler et certains craignaient que les règles d'établissement des horaires n'étaient pas suivies, en attribuant les quarts selon le principe du premier venu, premier servi. SMU NB confirme que ce n'est pas le cas, et que cela ne change aucunement le processus en vigueur.

Le SCFP pense que cela entraînera majoritairement des problèmes vu que ce ne sont pas tous les employés qui ont un compte Facebook ou qui suivent les médias sociaux.

Le SCFP demande si le personnel peut demander de multiples jours de repos dans Telestaff. SMU NB indique que chaque jour doit malheureusement être entré individuellement.

**Suivi : SMU NB examinera davantage la possibilité d'utiliser Facebook et assurera un suivi auprès des Communications pour déterminer les possibilités.**

**v. Projet sur le RRRPNB (nouvelles radios)**

La première semaine de formation est maintenant en cours et le tout se terminera le 31 octobre 2016. Tout l'équipement est installé; les serveurs et les ordinateurs ont été testés et sont prêts pour le lancement.

Le SCFP se dit impressionné de l'installation. Il indique que les installateurs ont demandé au personnel d'identifier les zones mortes afin qu'ils puissent les régler.

Nous sommes passés de 34 tours à 89 tours dans la province, un chiffre qui s'élèvera un jour à 94. SMU NB fournit une carte de la couverture au SCFP.

Les radios aux bases seront éliminées. Des essais sont faits aux hôpitaux et si la couverture n'est pas bonne à ces endroits, ils installeront des amplificateurs.

SMU NB s'emploie à obtenir des piles de rechange. L'espoir est d'avoir deux piles de rechange dans l'unité. Les piles dureront huit heures. Les téléavertisseurs seront éliminés. Il sera important que les employés gardent les radios portatives sur eux. Les radios portatives seront assignées à l'unité.

SMU NB a demandé des piles, des chargeurs, des brides et des radios de rechange. La demande a été envoyée au gouvernement cette semaine.

SMU NB pourra assurer le suivi des unités qui se rendent à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse. L'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick se partageront leurs tours.

L'installation des radios dans les unités commencera le 7 novembre. Le tout prendra trois semaines. Le CGCM coordonnera l'installation dans les unités.

Pendant le jour, une tonalité générale sera entendue sur toutes les radios portatives, accompagnée du numéro d'unité et de l'affectation à l'équipe. Le soir, la fonction de sourdine peut être activée après une certaine heure afin que les messages soient uniquement envoyés à une certaine équipe.

Le SCFP demande si des tonalités distinctes peuvent être attribuées à certaines régions ou stations. SMU NB indique que cela n'est pas possible.

SMU NB élabore actuellement un plan de flotte pour les différentes zones et fréquences. Les régions seront attribuées une fréquence.

Le SCFP demande si un ajout concernant le Toughbook peut être apporté à la formation. SMU NB indique que le Toughbook devrait maintenant mieux fonctionner, vu qu'il est alimenté par les nouvelles tours.

Deux fréquences d'aide mutuelle sont attribuées à ANB, ainsi qu'une fréquence à partir de laquelle les questions non urgentes (p. ex., sur les transferts) seront ajoutées aux appels en attente à l'intention du répartiteur.

La formation sur le programme *En route vers la préparation mentale* (RVPM) a aussi débuté cette semaine.

**vi. Politique sur les essais d'ajustement du masque N95**

SMU NB déroge actuellement aux exigences de Travail sécuritaire NB en ce qui concerne les masques N95 et le besoin d'être bien rasé. La question a été soulevée aux réunions du comité provincial de SST. La politique sera révisée cet automne pour préciser que les employés doivent être rasés de près (conformément à la politique) lorsqu'ils sont en service.

Le SCFP indique qu'aucune entente relativement à la définition de « rasé de près » n'avait été parvenue à la réunion de SST. À l'heure actuelle, les paramédicaux sont seulement rasés de près lorsqu'ils subissent leurs essais du masque N95, mais Travail sécuritaire NB exige qu'ils soient rasés de près en tout temps lorsqu'ils sont en service. Ce n'est pas l'intention de SMU NB d'être difficile, mais en tant qu'employeur, il faut respecter la loi et la législation de Travail sécuritaire NB. Nous sommes non conformes depuis plusieurs années. Il s'agit d'une question de sécurité pour les travailleurs paramédicaux et les patients. SCFP indique qu'il n'est pas d'accord et qu'à son avis, cela va à l'encontre des droits de la personne. Le SCFP a de la difficulté à croire que la législation de Travail sécuritaire NB contient une formulation qui l'emporte sur les droits de la personne.

**Suivi : SMU NB acheminera la politique et la législation au SCFP.**

## 5. Nouveaux points

### i. Réunion du groupe restreint d'établissement des horaires

Le SCFP est disponible le 11 octobre.

**Suivi : Beth confirmera si les représentants de SMU NB sont disponibles le 11 octobre.**

### ii. Congés de maladie – SCFP

Ce ne sont pas tous les employés qui savent quel coordonnateur paramédical (CP) est en service ou qui appeler lorsqu'ils sont malades. Certains responsables communiquent les CP en service à chaque mois. Le SCFP aimerait que les employés aient une manière plus efficace de signaler leurs congés de maladie.

**Suivi : SMU NB examinera les autres possibilités et trouvera un moyen plus efficace de signaler les personnes à contacter aux employés.**

### iii. Ambulances hors service – SCFP

Le SCFP avait l'impression que toutes les mesures seraient prises pour éviter la mise hors service d'une unité (p. ex., recours au surtemps et rappel d'employés pendant leur fin de semaine de nivellement/congé férié). Le SCFP indique que deux unités étaient hors service la fin de semaine dernière dans la région Nord, et qu'un travailleur paramédical était prêt à travailler. SMU NB indique que c'était pendant un quart de jour et qu'ils ont pu se débrouiller sans cette unité.

Le SCFP indique qu'une question a été soulevée dans la région Nord en ce qui concerne la définition d'un jour de congé annuel. Le SCFP avait l'impression qu'un jour de congé annuel consistait en une période de 24 heures. SMU NB affirme être au courant de cette situation et que le problème a été réglé.

Le SCFP tient à confirmer qu'un jour de congé annuel consiste en une période de 24 heures. SMU NB confirme que la question est réglée dans Telestaff.

**Suivi : Yvon examinera la question pour veiller à une pratique uniforme dans l'ensemble de la province. Beth acheminera la question du Nord au SCFP aux fins de référence. SMU NB clarifiera la définition de congé annuel.**

## 6. Prochaine réunion

**Le 16 novembre 2016, à 10 h 30, au croissant Rooney (Moncton).**



Respectueusement soumis et approuvé par :

---

Judy Astle, SCFP 1252, section locale 4848

---

Beth Simkins-Burrows, SMU NB