



SSMNB et SCFP 4848

Le 20 juin 2019
de 10 h à 15 h



Membres présents

SCFP	Andrew Mclean	Greg McConaghy
	Joe Cormier	Sam Leblanc
	Steve Hebert	Philippe Noel
	Yanick Mongeau	Chris Wall
	Pat Hepditch	
SSMNB	Beth Simkins-Burrows	Jean-Pierre Savoie
	Robin O'Hara	Craig Pierre
	Jacques Charest	Michel Gravel
	Paul Boudreau	Caroline Lumsden
	Daniel Bourque	

Membres absents

SCFP	Bryan Harris	
Invité		
Secrétaire de séance	Caroline Lumsden	

1. Ouverture de la séance à 10 h.
2. Présentation des nouveaux membres
3. Approbation du procès-verbal de la réunion d'avril.
4. Approbation de l'ordre du jour
 - a. Suivis de la réunion d'avril
 - i. **Processus d'établissement des horaires et de rappel au travail – SSMNB**

Beth a demandé à Mike d'obtenir des exemples d'incidents de Joe. À l'avenir en cas d'incidents, le SCFP indiquera la date et l'heure. Le SCFP a demandé à ses membres de présenter un grief afin que les problèmes puissent être documentés.
 - ii. **Remboursement des cotisations professionnelles – SSMNB**

Le 25 avril, les cotisations professionnelles ont été remboursées au personnel. Le CGCM a été payé en trop l'an passé; la situation a été corrigée cette année. Si l'employé ne figurait pas sur la feuille de paie, il sera remboursé à son retour au travail.
 - iii. **Travailleur paramédical sans partenaire – SSMNB**

Jean-Pierre a des réunions hebdomadaires avec le ministère de la Santé. Après ses discussions avec le ministère, il prévoira une réunion avec le syndicat vers la troisième semaine de juillet.



iv. CGCM et conditions météorologiques défavorables – SSMNB

La politique n'est pas terminée, mais Robin et Jacques sont en train d'apporter des modifications à la politique 4020. Il a été décidé que le travailleur paramédical sera payé s'il ne peut pas regagner sa station en raison de conditions météorologiques défavorables. La politique sera mise en œuvre en même temps que les autres politiques à l'automne.

L'entreprise évaluera au cas par cas si elle paie l'hôtel à l'employé qui arrive une nuit avant son quart de travail en raison de conditions météorologiques défavorables.

iv. Fin des quarts pour la couverture – SSMNB

L'idée a été mise à l'essai et présentée au personnel, mais elle comporte trop d'incertitudes. SSMNB n'entend donc pas l'appliquer. L'organisation ira au cas par cas. Le SCFP ne comprend pas le problème : soit on est en prolongation de quart, soit on ne l'est pas. Il aimerait réduire le nombre de prolongations de quart. Le SCFP indique que la situation survient peu souvent avec les unités 911, mais assez souvent avec les unités de transfert de patients (UTP). Il affirme qu'il faudrait indiquer dans la politique qu'il faut choisir l'unité dont la prolongation de quart est la plus courte. SSMNB est d'accord, pourvu qu'il y ait une autre unité de disponible.

Même avec les UTP, les unités 911 continueront d'effectuer les longs trajets. Si une équipe a terminé son quart, elle n'est plus considérée comme en service. SSMNB répond que l'équipe hors service sera tout de même affectée à la couverture. Le SCFP demande si l'employeur envisageait l'idée d'une rémunération additionnelle pour les prolongations de quart. SSMNB entend respecter les modalités du contrat.

v. Congé de maladie – billet de médecin exigé – SSMNB

Le lancement du Programme de soutien à l'assiduité révisé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB), initialement prévu pour juin, se fera maintenant à l'automne. Si rien ne change d'ici septembre, SSMNB décidera de la procédure à suivre. Pour l'instant, SSMNB suit le Programme de soutien à l'assiduité actuel du GNB, ainsi que la convention collective. SSMNB aimerait voir une personne du Conseil du Trésor présenter le programme lors de la prochaine réunion syndicale-patronale.

Le SCFP demande des précisions, car le Programme de soutien à l'assiduité et la convention collective n'ont pas les mêmes modalités en ce qui concerne l'obligation de présenter un billet du médecin. SSMNB répond qu'il faut utiliser les deux programmes, que les deux programmes sont indépendants, mais



concomitants. Le SCFP affirme que les lettres remises aux employés l'an dernier ont pris ces derniers de court. SSMNB indique que, conformément à la convention collective, l'employé recevra une lettre d'attente après sept occurrences non documentées. Le CGCM continue d'utiliser le Programme de soutien à l'assiduité.

Suivi : Beth donnera au SCFP la moyenne d'absentéisme. SSMNB aura une discussion additionnelle sur le processus.

vi. Poste routier – SSMNB

Jean-Pierre affirme qu'aucuns nouveaux fonds ne sont prévus pour un second poste à Fredericton.

Selon le SCFP, ses membres sont mécontents des postes routiers en général. SSMNB n'entrevoit aucun changement dans un avenir rapproché. Pour maintenir la couverture, il faut des postes routiers en raison des unités hors service.

Il faut améliorer les temps de chute. Le SCFP a discuté de la publication d'un message à ce sujet, mais ce n'est pas de son ressort. Il affirme qu'il faut s'occuper des employés dont le temps de chute est mauvais. SSMNB indique qu'il s'occupe de ces personnes grâce à l'amélioration de l'exploration des données. Le SCFP souhaite l'amélioration des temps de chute.

Les exigences de temps de chute n'ont pas changé avec les unités de transfert. SSMNB revoit les données et les appels, les heures de départ des unités, le nombre d'unités, etc. Le rapport final devrait être publié dans trois semaines. Cette analyse est menée par un tiers.

SSMNB affirme qu'il n'y a aucune exemption en fonction des unités hors service. Il n'y a pas d'exemption si une région est sous le seuil de ressources affectées aux urgences en raison des unités hors service.

SSMNB a multiplié les discussions sur le recrutement et la conservation du personnel, mais la publicité négative n'aide en rien. Le SCFP fait son possible. SSMNB affirme qu'il faut essayer d'attirer des employés de l'extérieur de la province.

SSMNB affirme que les postes routiers améliorent les temps de chute et les délais d'intervention.

Le SCFP déclare qu'il faudrait une campagne sur les temps de chute, où les temps par station seraient indiqués.

Suivi : Craig vérifiera si les données peuvent être transmises au personnel.

vii. Uniformes – SSMNB

La majorité des chemises devraient arriver bientôt et la date de lancement est le 1^{er} août. Si des employés n'ont pas encore leurs chemises bleues au 1^{er} août, ce n'est pas grave; nous irons tout de même de l'avant. Paul est en train de rédiger une note de service pour inciter le personnel à les commander. Il demandera s'il est possible d'ajouter le lien pour les uniformes dans l'intranet d'ANB et l'inclura dans la note de service. SSMNB veillera également à ce que la procédure pour retourner les uniformes soit communiquée au personnel.



L'employeur remplacera les vêtements endommagés durant appel. Le responsable des opérations veillera à ce que le compte de l'employé soit crédité au retour de l'uniforme endommagé.

un

Paul créera une foire aux questions. Le CGCM pourra commander en ligne dès le 1^{er} août.

À l'heure actuelle, seuls 193 employés n'ont pas encore commandé leurs chemises.

Suivi : Pièces d'uniformes disponibles.

viii. Le point sur le système de transfert – SSMNB

Jean-Pierre a une rencontre prévue avec Horizon pour la fin du mois de juillet. Il essaiera aussi d'en organiser une avec Vitalité.

Suivi : Jean-Pierre fera le suivi après la rencontre.

ix. Échanges de quarts – SSMNB

SSMNB ne permettra pas l'échange de quarts en dehors du bloc, puisque cela affecte le nivellement.

x. Rapport du comité sur le recrutement et la rétention du personnel – SSMNB

Le rapport est terminé. C'est un rapport stratégique sur le recrutement et la rétention du personnel d'EM/ANB qui concerne tous les syndicats. Il a été présenté hier au conseil d'ANB, qui prépare ses commentaires. Certains des points énumérés dans le plan (embauche d'un conseiller en recrutement, articles promotionnels, plus grande présence sur les médias sociaux, etc.) ont été réalisés.

Le SCFP demande au gouvernement de continuer le programme de bourse pour les travailleurs paramédicaux. SSMNB indique que cet élément fait aussi partie du rapport.

La rétention du personnel pose problème. Le SCFP croit pour sa part que c'est le dossier le plus important. Le SCFP ne sait pas comment vendre le fait de travailler chez ANB (prolongation de quarts, pas de vacances, problèmes linguistiques). Il peine à trouver du positif. Le SCFP se demande si on pourrait offrir des primes dans le Nord pour attirer du nouveau personnel. SSMNB indique que cet élément fait partie du rapport. SSMNB a besoin de plus de personnel pour améliorer la rétention. Le SCFP indique qu'il est possible d'améliorer la rétention du personnel, notamment en mettant fin à la prolongation des quarts. Le SCFP reconnaît la nécessité pour l'employeur de maintenir le système, mais ses membres le jugent lourd.

Le SCFP indique que de nouveaux responsables des opérations proposent des approches nouvelles, utiles à la rétention du personnel. La formation des cadres pourrait aussi être utile.

SSMNB a fait du recrutement en Ontario, mais n'a réussi à embaucher que deux étudiants. L'organisation continuera d'explorer cette option.

Une fois que SSMNB aura reçu les commentaires du conseil d'administration d'ANB, elle transmettra le rapport au SCFP et aux autres syndicats.



xi. CGCM – SCFP

En général, les choses semblent plus positives au CGCM. SSMNB pense à offrir au personnel une salle de repos.

xii. Prolongement au-delà de 16 heures de travail – SSMNB

Paul dirige l'enquête et travaillera avec Chris s'il y a des problèmes à l'échelle locale. Ce sujet sera supprimé du groupe patronal-syndical de la province.

xiii. Pauses-repas – SSMNB

Certaines équipes refusent encore de prendre leur repas à l'heure que leur indique le service de répartition. SSMNB croit que des heures précises de repas amélioreraient les choses. Le SCFP n'y voit aucun avantage.

Il indique notamment que les employés dont le quart commence à 6 h ne veulent pas dîner à 10 h.

Le SCFP a entendu des commentaires positifs des UTP. SSMNB déclare que l'objectif est que les UTP connaissent leur charge de travail.

Le projet de transfert comporte plusieurs phases, dont la prochaine est le logiciel de transfert. L'objectif est de finir par séparer le système de transfert du service 911.

xiv. Service d'interprétation téléphonique – SSMNB

Le problème a été résolu. Il était causé par le système de transfert et ne se reproduira plus.

Le SCFP indique que le problème est survenu dernièrement dans la Péninsule. Yanick fournira les renseignements à ce sujet et Dan fera enquête.

SSMNB indique chercher dans TeleStaff, pour savoir qui travaille et quelle est la demande du patient.

xv. Postes routiers – SSMNB

Point discuté précédemment.

b. Questions soulevées par le SCFP

i. Pauses de 15 minutes

Le SCFP s'inquiète du fait que les UTP travaillent toute la journée sans prendre de pause. SSMNB examinera la situation. Le SCFP encourage ses membres à demander une pause s'ils sont occupés toute la journée. S'ils ne peuvent pas prendre de pause, ils devraient obtenir une compensation en échange.

Suivi : SSMNB examinera s'il faut approuver les pauses de 15 minutes si les employés ne les obtiennent pas.

ii. Couverture Internet

Le SCFP aimerait que l'accès Internet soit élargi. Le personnel ne peut pas aller sur Netflix, le lien pour les soins palliatifs dans l'intranet d'ANB ne fonctionne pas, etc.

Le problème tient aux restrictions et à la connectivité. Régler ce petit problème pourrait améliorer le moral du personnel.

SSMNB a mentionné au Service informatique les problèmes de connectivité. Le Service a acheté des équipements modernes pour y répondre. Il y a d'abord tout



un travail de fond à faire. Une fois qu'il sera planifié, on pourra fournir une estimation du temps nécessaire pour améliorer l'accès.

Suivi : Craig fera le suivi avec le Service informatique pour voir comment élargir l'accès à Internet.



iii. Postes routiers

Point discuté précédemment.

iv. Temps de chute

Point discuté précédemment.

v. Élections et vote (provincial/fédéral)

Le SCFP croit que le personnel n'obtient pas les trois heures prévues pour aller voter. SSMNB invite le personnel à voter par anticipation et s'efforce de donner au personnel en service la possibilité d'aller voter. SSMNB a conclu une entente et n'a jamais accordé trois heures de congé pour aller voter.

Le personnel du SCFP pourrait être remplacé le temps qu'un employé aille voter.

vi. Demande de services policiers par les travailleurs paramédicaux

Si une équipe n'est pas sur un appel et demande de l'aide à la police, elle peut appeler le CGCM pour parler au bon service de police.

Si une équipe est sur un appel et ne peut parler au service de police, les répartiteurs du CGCM feront tout en leur pouvoir pour l'aider.

Le SCFP indique que cela semble être un problème entre le CGCM et les autres agences de répartition. Il semble que les informations que les travailleurs paramédicaux donnent au CGCM ne se rendent pas au CPASP. SSMNB indique que le CPASP ne traite pas ces appels en priorité.

La politique sera mise à jour pour distinguer les demandes de services policiers faites par des équipes sur un appel vs sans appel.

c. Questions soulevées par SSMNB

i. Pauses de 15 minutes

Point discuté précédemment.

ii. Remaniements internes

Il n'y a plus de remaniements internes. Il y a encore du mouvement dans les stations, comme des assignations temporaires de moins de six mois et des changements de quart, mais il n'y a plus de remaniements internes consistant à déplacer des employés avant l'affichage de postes.

Le SCFP souhaite que tous les postes à pourvoir soient affichés. Par exemple, si une personne unilingue occupe un poste bilingue et qu'un poste unilingue s'ouvre, ce poste devrait être affiché; il ne faut pas transférer l'employé unilingue dans le poste unilingue, puis afficher le poste bilingue.

Le SCFP souhaite que les postes soient affichés et obtenus selon l'ancienneté.

Suivi : Statu quo et aucun remaniement interne. À discuter à la prochaine réunion de la direction ou à la réunion patronale-syndicale.



iii. **Caméras de tableau de bord**

La caméra de tableau de bord qui a été installée dans l'unité 138 n'aurait pas dû l'être. SSMNB étudie l'utilisation de caméras de tableau de bord à des fins de sécurité et a demandé à l'entreprise Malley de lui en prêter une. La caméra était chez Malley depuis plusieurs mois et l'entreprise a décidé de l'installer sur l'unité 138 sans en aviser SSMNB. Il y a eu un manque de communication entre les deux parties. Dès que SSMNB a été mise au courant, la caméra a été débranchée et retirée. Il n'y avait aucune bande sonore. Nous n'écartons pas complètement l'idée d'utiliser ces caméras à l'avenir, mais il faudra obtenir plus d'études sur le sujet et impliquer le SCFP.

iv. **Prise de photos contenant des renseignements identificatoires**

Durant une inspection du ministère de la Santé, il a été déterminé que des travailleurs paramédicaux se servaient des cellulaires d'ANB pour prendre en photo l'adresse des patients, etc. Il faut savoir que c'est une atteinte à la vie privée.

v. **TPSA occasionnels**

Des offres ont été affichées la semaine dernière pour trouver des TPSA occasionnels supplémentaires.

5. **Nouveaux points soulevés**

i. **Surveillance de canaux multiples – SCFP**

La fin de semaine, la salle de transfert est fermée, les répartiteurs s'occupent d'une région et organisent des transferts, en plus de couvrir les autres répartiteurs en pause. Cela fait beaucoup de canaux à surveiller en même temps.

SSMNB affirme que les transferts ne sont pas aussi prioritaires et que les urgences font l'objet d'une surveillance et sont traitées avant les transferts.

Le SCFP affirme que le problème a d'abord été soulevé à l'arrivée du système de transfert. La situation semble s'être améliorée depuis.

i. **DMC – SCFP**

De concert avec Dallas Mercer Consulting (DMC), SSMNB travaille sur un programme appelé Retour au travail rapide et sécuritaire pour aider les employés qui ne travaillent pas et qui reçoivent des prestations de TSNB. Nous collaborons avec des agences communautaires pour le retour au travail graduel des employés. Les employés ne font pas de tâches qui dépassent leurs limites. Les employés n'ont pas le choix d'adhérer au programme. Ils continueront de recevoir les prestations de TSNB durant le programme.

Le SCFP affirme qu'il faudrait prévenir les employés plus longtemps d'avance s'il y a du travail pour eux.

Le SCFP s'interroge sur certains employeurs participant au programme. SSMNB rappelle au SCFP que c'est du travail valorisant. Les études montrent que plus l'absence de l'employé se prolonge, plus celui-ci aura du mal à retourner au travail. Il vaut donc mieux ramener l'employé au travail le plus tôt possible.



Le SCFP souhaite confirmer qu'aucun de ses membres ne travaillera dans d'autres milieux syndiqués. SSMNB confirme que ce n'est pas l'intention.

Suivi : SSMNB demandera à DMC de faire une présentation prochaine réunion de la direction.



à la

ii. Repas pour les formations internes – SSMNB

Il est convenu que SSMNB ne paiera pas les repas et le kilométrage durant les formations internes.

Suivi : Beth enverra l'entente à Greg.

6. Prochaine réunion

Date provisoire en septembre à Moncton.

Respectueusement soumis par :

Greg McConaghy
SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows
SSMNB