

SCFP 4848 et SMU NB

Le 15 septembre 2017

De 9 h 30 à 14 h 30

Membres présents

SCFP	Kim Cail	Greg McConaghy
	Joe Cormier	Pat Hepditch
	Bill Cameron	Andrew Mclean
	Mireille Mallet	Chris Wall
	Yanick Mongeau	
SMU NB	Beth Simkins-Burrows	J-P Savoie
	Robin O'Hara	Craig Pierre
	Maurice Doucette	Caroline Lumsden
	Scott Biggs	Michel Gravel
	Nathalie Haché	

Membres absents

SCFP		
SMU NB	Paul Boudreau	Jacques Charest
Invités		
Secrétaire de séance	Caroline Lumsden	

1. Séance ouverte à 9 h 36.
2. Moment de silence à la mémoire de Kevin McCormick.
3. Présentation des nouveaux membres.
4. Approbation du procès-verbal de la réunion de juin.
5. Approbation de l'ordre du jour
 - a. Suivis de la réunion de juin
 - i. **Poste de Fredericton – SMU NB**
SMU NB cherche activement un nouvel endroit. Quelques emplacements possibles avaient été trouvés, mais l'un était déjà loué et l'autre n'était pas ouvert à la location par ANB. Le responsable des installations travaille avec un courtier immobilier pour trouver un emplacement. Il serait préférable de trouver un endroit qui remplacerait l'emplacement à l'hôpital et celui au poste, et qui serait près de ces emplacements actuels. Si les équipes trouvent un endroit possible, elles peuvent en aviser le directeur régional O'Hara.
Suivi : SMU NB continuera à chercher un nouvel endroit.
 - ii. **Cotisations à l'APNB – SMU NB**
Le Service de la paye enverra une note aux employés d'ANB deux fois par année pour leur communiquer le solde à payer.

iii. Projet pilote sur les pauses-repas – SMU NB

SMU NB demande si le SCFP serait disposé à essayer le projet pilote sur les pauses-repas. Le projet pilote serait limité à une région, et l'horaire des repas serait établi par le CGCM afin d'assurer que chaque employé obtienne une pause-repas. Le SCFP indique que cela alourdirait beaucoup la charge de travail des répartiteurs et demande si SMU NB a discuté du projet avec eux. SMU NB affirme que c'est de cette manière que les pauses-repas sont attribuées en Nouvelle-Écosse. À l'heure actuelle, le répartiteur doit faire du travail supplémentaire s'il affecte un transfert à une équipe et qu'il doit le reporter à plus tard lorsque l'équipe demande sa pause-repas de 45 minutes. L'objectif est d'assurer que chaque travailleur paramédical obtienne sa pause-repas de 45 minutes; nous ne savons pas si le personnel obtient sa pause-repas à l'heure actuelle. Le SCFP n'a pas discuté la question.

Par exemple, la pause-repas d'une unité de 8 heures serait à la même heure chaque quart, donc quatre heures après le début du quart, conformément au contrat.

Suivi : Point à rediscuter lors de la prochaine réunion syndicale-patronale.

iv. Politique 4224 – SMU NB

J-P a consulté l'APNB et cette dernière ne voit aucun problème avec la politique. La famille n'a pas d'obligation légale en ce qui concerne le choix d'hôpital. En fin de compte, tout dépend de l'état du patient. Les deux établissements offrent des soins d'urgence. Si le patient est stable, la décision peut être prise par ce dernier et/ou sa famille, mais s'il est incapable, la décision peut être prise par les travailleurs paramédicaux.

Suivi : SMU NB examinera la politique pour déterminer si elle doit être révisée.

v. Tempêtes d'hiver – SMU NB

Une rencontre aura lieu entre SMU NB et le SCFP. J-P pensait qu'une proposition pour l'achat de génératrices avait déjà été soumise au ministère de la Santé, mais ce n'était pas le cas. La première étape consistait à obtenir divers devis, et la proposition a maintenant été soumise. La demande englobait le raccord rapide à toutes les stations pour des génératrices, une génératrice sur place aux stations des îles, des génératrices pouvant être déployées au besoin, ainsi que des trousse d'urgence aux stations.

Suivi : SMU NB donnera un autre compte rendu à la prochaine réunion.

vi. Établissement des horaires et processus de rappel – SMU NB

En ce qui concerne les régions pour lesquelles il faudrait un coordonnateur paramédical (CP) mais qui n'en comptent pas, il est décidé de remplacer les postes vacants de travailleur paramédical par un poste de CP. SMU NB admet qu'il faut plus de CP et déterminera quels endroits en ont le plus besoin.

Il faut également discuter la liste de rappel rotative. Le SCFP est prêt pour le lancement, mais le conseil a besoin de précisions quant à la façon dont les CP

sont utilisés. Par exemple, Rogersville ne compte aucun CP. Lorsqu'un travailleur paramédical s'absente de la station en raison de maladie, un CP est rappelé pour le remplacer. SMU NB ne comprend pas pourquoi le rappel a lieu ainsi. C'est la manière dont TeleStaff est programmé, et nous tentons de régler le problème. On se demande si c'était programmé ainsi dans Schedule Pro.

Le SCFP suggère d'affecter des CP régionaux; ce serait plus facile pour les congés de maladie, ou il faut peut-être plus de CP occasionnels. Il existe une faille dans les communications et/ou le processus en ce qui concerne les congés de maladie. L'établissement des horaires devrait avoir lieu de façon centralisée. Le CGCM est trop occupé pour acheminer les appels de congés de maladie au responsable des opérations en disponibilité.

SMU NB indique qu'il faut reprogrammer TeleStaff, car les solutions provisoires ne suffisent pas.

Le SCFP aimerait rencontrer le comité d'établissement des horaires.

SMU NB examine la possibilité d'effectuer une mise à niveau du système l'an prochain.

Le SCFP accepte d'utiliser la liste rotative jusqu'à ce que le comité d'établissement des horaires puisse se rencontrer. Le SCFP suggère de ne pas utiliser la fonction de téléphonie de TeleStaff jusqu'à ce que le problème puisse être réglé.

Suivi : SMU NB consultera le comité d'établissement des horaires. Il faut étudier le document d'établissement des horaires et TeleStaff pour tenter de simplifier le processus.

SMU NB tentera de trouver une solution provisoire et désactivera la fonction de téléphonie dans TeleStaff.

vii. Quarts manqués dans la région Ouest – SMU NB

Il est convenu de suivre le processus de la même manière à l'échelle provinciale. Si on manque un employé et qu'un quart ne lui est pas offert, le prochain quart disponible lui sera offert.

viii. Supplément au protocole d'entente – SCFP

Le SCFP a examiné l'entente et a quelques questions à poser. Pourquoi le limiter aux cinq stations? SMU NB indique que ce n'était pas là l'intention.

Suivi : SMU NB révisera l'entente en fonction de la formulation convenue.

ix. Formation linguistique – SCFP

SMU NB attend que le SCFP lui donne le nom de l'employé. Le SCFP ne lui a pas fourni le nom de l'employé, donc SMU NB ne pouvait pas examiner la situation.

x. Demandes de congés annuels – SMU NB

Il est trop risqué d'éliminer la règle de 2/3 pour les congés annuels. Les responsables ont bien géré les congés annuels des employés cette année; 97 % des demandes de congés annuels ont été approuvées. SMU NB signale une mise hors service inquiétante de 22 unités pendant une fin de semaine quelconque.

Le SCFP demande pourquoi SMU NB ne permet pas le temps supplémentaire pour accommoder les demandes de congé à court préavis. SMU NB avait l'impression qu'il en était déjà ainsi. Le SCFP indique que cela ne s'appliquait qu'aux congés annuels qui ne pouvaient pas être accordés et qui étaient soumis sous forme de demande de congé à court préavis. Le SCFP indique qu'il veut qu'il en soit ainsi pour toutes les demandes de congé à court préavis. Pourquoi ne peut-on pas tenter de remplir les quarts vacants en raison de congé à court préavis par du temps supplémentaire? SMU NB indique qu'il existe des aspects financiers dont il faut tenir compte.

La préoccupation du SCFP, c'est l'uniformité vu que l'approbation est laissée à la discrétion du responsable des opérations. Certains responsables des opérations approuvent les demandes de congés même si du temps supplémentaire en résulte, d'autres non. Le SCFP entend beaucoup de plaintes au sujet d'écarts quant à l'approbation des congés. SMU NB indique que toutes les situations ne sont pas identiques.

Suivi : J-P et Beth discuteront avec Matt pour déterminer quelle était l'intention en ce qui concerne le temps supplémentaire et les congés à court préavis.

xi. Transferts de siège en fonction des capacités linguistiques – SMU NB

Comme l'enquête est toujours ouverte, SMU NB n'est pas en mesure d'en discuter.

Suivi : SMU NB donnera un compte rendu au SCFP dès que l'enquête sera terminée.

xii. Question d'approvisionnement – SMU NB

SMU NB a discuté de la question soulevée par le SCFP avec le Service d'approvisionnement, qui cherche une solution. SMU NB reconnaît que le personnel doit être mieux renseigné sur la façon de commander les fournitures (p. ex., la quantité requise et celle commandée).

Le SCFP indique que le personnel veut simplement que les fournitures de base souvent utilisées soient disponibles aux stations.

Suivi : SMU NB fournira un compte rendu dès qu'une solution sera trouvée.

xiii. CP de Rogersville – SMU NB

Point abordé plus tôt.

xiv. Caméras aux stations – SMU NB

Des caméras sont installées aux deux bureaux de SMU NB à Moncton, ainsi qu'aux stations de Moncton et de Fredericton. Le responsable des installations de SMU NB examine la possibilité d'en installer d'autres en raison de préoccupations en matière de sécurité. Si une caméra est installée, le personnel en sera informé. L'installation de caméras a lieu à l'extérieur et dans la baie d'ambulance.

xv. Pauses-repas des TPSA – SMU NB

SMU NB a examiné la question avec Eric Beirsto et a parlé aux TPSA; ce n'est pas un sujet de préoccupation pour eux. Un rappel leur a été donné de discuter

de toute préoccupation avec Eric. SMU NB sait que certains travailleurs paramédicaux s'autoaffectent aux appels, mais la situation semble s'être améliorée.

Aucun compte rendu sur le projet pilote des TPSA n'est disponible. D'ici janvier 2018, SMU NB aimerait savoir si les postes temporaires seront prolongés et/ou s'il faut les afficher comme des postes permanents.

Le SCFP indique que deux TPSA n'étaient pas en mesure de participer aux téléconférences avec Eric et l'équipe. Ces travailleurs paramédicaux indiquent que la structure du projet pilote les empêche de prendre leurs pauses-repas. Le SCFP et SMU NB conviennent qu'il ne s'agit peut-être pas du meilleur modèle pour les TPSA. Le SCFP ajoute que certains des TPSA sont très fatigués. SMU NB comprend leur sentiment d'obligation, mais il ne faut pas oublier qu'ils ont accepté ces postes. SMU NB partage la préoccupation du SCFP.

Suivi : J-P et Michel discuteront de l'importance de tenir compte des pauses-repas avec le groupe de travail, afin de déterminer s'il y a possibilité d'améliorer le processus avant que le projet devienne permanent et opérationnel.

xvi. Échanges de quarts – SMU NB

SMU NB a relu les procès-verbaux antérieurs, et il a été déterminé que la demande de modification des échanges de quarts a été présentée pour la première fois en 2008. SMU NB propose que la question soit abordée lors des discussions du comité d'établissement des horaires. Le SCFP accepte cette proposition.

xvii. Feuilles d'inscription – SMU NB

Tous s'entendent que les lignes directrices d'ANB sur l'établissement des horaires doivent être suivies à l'échelle provinciale; les feuilles d'inscriptions doivent donc être utilisées.

b. Sujets abordés par le SCFP

i. Clarification du paragraphe 24.04 – SMU NB devrait payer au moins 4 heures plutôt que 2 heures en cas de rappel (rencontres avec les Opérations)

Les réunions du personnel ne devraient pas être entrées dans TeleStaff, car cela empêche l'employé d'être rappelé pour des quarts disponibles dans les 36 heures précédant la réunion.

SMU NB propose d'attendre au lendemain de la réunion pour les entrer dans TeleStaff.

Si l'employé est rappelé pour travailler un quart disponible et qu'il accepte ce quart, il faudra reporter la réunion. Une bonne communication des deux côtés est exigée.

Le SCFP ajoute qu'au lieu de le traiter comme un quart, l'employeur s'appuie sur le paragraphe de rappel pour ne payer que 2 heures au lieu de 4 heures. SMU NB affirme toujours s'être appuyée sur le paragraphe de rappel pour les réunions, car il ne s'agit pas d'un quart.

Suivi : À partir de maintenant, les responsables des opérations entreront uniquement les réunions dans TeleStaff une fois terminées, de sorte à ne pas empêcher le rappel de l'employé pour des quarts disponibles.

ii. Clarification du paragraphe 27.12 – congé de maladie noté en heures plutôt que par quart au complet

Si un employé doit s'absenter pendant quelques heures pour se présenter à un rendez-vous, pourquoi doit-il prendre congé pour le quart au complet? Cela pose problème pour les employés qui n'ont pas suffisamment d'heures de maladie pour couvrir un quart au complet.

SMU NB indique qu'il est difficile de doter l'ambulance pendant quelques heures seulement et/ou que l'ambulance peut être affectée à un appel ou un transfert lorsque l'employé revient au travail. Il est également difficile pour le CGCM de mettre une unité hors service pendant quelques heures seulement.

Le problème vise principalement les employés affectés aux unités de pointe du lundi au vendredi, car ils ne peuvent pas fixer leurs rendez-vous en dehors des heures de travail.

Suivi : SMU NB examinera la question pour déterminer s'il existe des solutions pour les unités de pointe (du lundi au vendredi).

iii. Politique de 60 km pour les formations internes

Le SCFP aimerait que les deux parties signent une entente à cet égard. SMU NB est du même avis. Le SCFP indique qu'il existe un document relatif aux formations qui pourrait servir de point de départ pour créer une entente écrite.

Suivi : SMU NB et le SCFP établiront un protocole d'entente.

iv. Clarification du paragraphe 29.04 – congé d'audience lorsque l'employé est affecté à des heures supplémentaires

On dit au personnel que tout quart supplémentaire qui lui est affecté lui appartient. S'il doit comparaître devant un tribunal, le personnel sera-t-il payé au taux de surtemps?

SMU NB indique que l'employeur lui versera la différence entre son traitement normal et le paiement reçu.

Suivi : SMU NB vérifiera le taux devant être payé aux employés s'ils doivent comparaître devant le tribunal lors d'un quart de surtemps prévu. Il sera aussi précisé dans quels cas il faut appliquer le taux normal vs le taux de surtemps. SMU NB confirmera auprès du Conseil du Trésor si la comparution devant le tribunal doit être liée au travail pour obtenir un versement de l'employeur.

v. Clarification du paragraphe 31.04 – période d'essai de 300 heures dans la nouvelle classification ou le nouveau poste (le SCFP considère un poste comme une offre d'emploi distincte)

SMU NB applique uniquement le paragraphe aux changements de classification (p. ex., si un employé passe d'un poste de travailleur paramédical à un poste de coordonnateur paramédical, et non s'il passe d'une poste à temps partiel à un poste à plein temps ou d'une station à une autre).

vi. Liste de surtemps et liste de CP

Point abordé plus tôt.

vii. Affichage de postes – postes de moins de 2 mois non pourvus

À certains endroits, les postes temporaires de moins de 2 mois ne sont pas pourvus; le rappel a simplement lieu pour remplir les quarts. Pourquoi ces postes ne sont-ils pas pourvus par des employés à temps partiel ou occasionnel? Ne

vaudrait-il pas mieux d'affecter une personne au bloc de 2 mois, puis de pourvoir le poste par la suite?

SMU NB indique qu'il est très difficile de doter les ambulances en personnel pendant les fins de semaine. De plus, certains travailleurs à temps partiel occupent deux postes, ce qui complique les choses. Il est donc difficile d'avoir un processus uniforme.

Le SCFP tient à souligner que plus de 100 postes sont affichés aux 8 semaines, ce qui n'aide pas à doter les unités en personnel les fins de semaine. C'est en raison de ce manque de personnel que l'approbation des demandes de congés annuels des employés n'est pas garantie.

Le SCFP ajoute que certains quarts vacants à l'avance en raison d'employés en congé d'invalidité (Travail sécuritaire NB) sont uniquement accordés aux employés lors du rappel de dernière minute.

Suivi : SMU NB déterminera pourquoi les quarts liés aux congés d'invalidité ne figurent pas à la feuille d'inscription et ne sont que remplis lors du rappel de dernière minute.

viii. Employés de SMU NB travaillant aux événements spéciaux

Le SCFP croit comprendre que les responsables des opérations qui travaillent aux événements spéciaux sont payés. SMU NB indique que s'ils sont payés, c'est par SMU NB.

SMU NB ajoute qu'il serait illogique de demander au personnel de travailler aux événements spéciaux lorsque les unités ne peuvent même pas être dotées pour les quarts. De plus, les contrats pour les événements spéciaux sont signés avec SMU NB, et non ANB.

Le SCFP indique que même si un employé ne peut pas travailler un quart d'ambulance, il pourrait être ouvert à travailler lors d'un événement spécial.

L'événement en question est le combat MMA à Saint John. Comme c'est Ambulance NB qui est associée à cet événement, ne faudrait-il pas que ce soit du personnel d'ANB qui y travaille?

Si un patient est transporté, c'est alors du personnel de SMU NB qui réalise du travail dévolu à l'unité de négociation.

Le SCFP aimerait que ces événements soient offerts au personnel d'ANB en premier, puis aux employés de SMU NB par la suite.

Suivi : J-P et Beth en discuteront de façon plus approfondie.

ix. Remaniements internes

Le SCFP demande de cesser les remaniements internes. Ce qui pose problème, c'est lorsqu'un poste unilingue devient disponible dans une station mais qu'un poste bilingue finit par être affiché en raison de remaniements internes. Il faut que l'ancienneté soit respectée.

Suivi : SMU NB en discutera et fournira une réponse au SCFP.

x. Employés occasionnels affectés à une station et transférabilité

SMU NB indique qu'un employé qui démissionne et qui est réembauché à la même station perd ses heures d'ancienneté. Par exemple, un employé qui quitte pour aller travailler avec un autre employeur sera uniquement réembauché par SMU NB à la même station. S'il quitte pour un congé d'études, SMU NB envisagera de l'embaucher à une autre station afin qu'il puisse conserver ses heures d'ancienneté. Le SCFP ne comprend pas pourquoi ce choix revient à l'employeur. Pourquoi l'employeur pénalise-t-il l'employé? Cela ne semble pas favoriser les efforts de recrutement de l'employeur.

SMU NB indique que dans le système de la paye, chaque employé occasionnel est assigné à une station, et non une région administrative. Aux fins d'établissement des horaires, les employés occasionnels sont assignés à une région administrative. La clause de transférabilité est fondée sur la station; c'est le système de la paye qui est utilisé. Les directeurs régionaux choisissent la station à laquelle l'employé occasionnel est affecté.

Le SCFP indique qu'un employé digne d'être réembauché devrait être admissible à la clause de transférabilité et conserver ses heures d'ancienneté.

À partir de maintenant, SMU NB permettra à l'employé de demander d'être assigné à une station précise à titre d'employé occasionnel et accommodera cette demande si le plan opérationnel le permet.

c. Sujets abordés par SMU NB

i. Cadre d'éthique

SMU NB participe actuellement au processus d'agrément, dont une partie de l'exigence relative à l'évaluation est d'implanter un cadre d'éthique et d'en faire la promotion aux employés. Des rappels, des mises en situation et des présentations seront donc publiés cet automne à l'intention du personnel d'ANB. L'objectif est de susciter la réflexion.

ii. Projet d'unités de transfert

SMU NB a entamé le projet d'unités de transferts, qui en est actuellement à l'étape préliminaire de rassembler les données. Le SCFP sera consulté dès que les étapes initiales du projet seront terminées.

iii. Projet Violet

« Projet Violet » est le terme utilisé par SMU NB pour désigner le Programme extra-mural (PEM). L'automne s'annonce fort occupé, surtout pour les Ressources humaines. Il se peut donc que SMU NB augmente son effectif pour accommoder le projet.

Quelque 200 membres du SCFP se joindront à nous. Aucun changement opérationnel n'aura lieu pour le PEM le jour du lancement. ANB et le PEM demeureront des entités distinctes et conserveront leur propre marque.

SMU NB changera son nom à Services de santé Medavie Nouveau-Brunswick (SSMNB).

Aucun changement ne sera apporté à Télé-Soins 811, dont le contrat actuel est accordé au gouvernement du Nouveau-Brunswick. SMU NB gèrera le contrat, mais non les employés.

iv. Demandes de congé pour affaires syndicales

SMU NB a reçu beaucoup de demandes de congé pour affaires syndicales et tente d'en approuver le plus possible (d'après l'exécutif, les v.-p. et les délégués syndicaux), mais refuse de mettre des unités hors service. Certains employés sont mécontents de ne pas pouvoir assister à l'AGA (assemblée générale annuelle) du SCFP. La situation est particulièrement difficile dans la région Nord, où les problèmes de dotation limitent l'approbation de congés.

SMU NB est prête à permettre le surtemps si le SCFP lui rembourse le montant équivalent. Le SCFP confirme qu'il remboursera SMU NB au taux de surtemps.

SMU NB n'est toujours pas prête à mettre des unités hors service.

SMU NB demande s'il serait possible d'organiser la prochaine réunion pendant la semaine plutôt que la fin de semaine. Le SCFP indique que la réunion de cette

année a été organisée à la dernière minute, et c'est pourquoi elle a exceptionnellement eu lieu le samedi.

6. Nouveaux points soulevés

i. Postes en bord de route – SCFP

Le SCFP a entendu dire que certains postes dans la région Ouest pourraient être rétablis. SMU NB confirme qu'elle songe à rétablir le poste de Hardwood Ridge. Le SCFP est inquiet du manque d'installations à ce poste. SMU NB indique que le volume d'appels à cet endroit est plus élevé pendant le jour, donc il se peut que le poste soit uniquement utilisé pendant le jour. SMU NB envisage de retourner à l'ancien PER afin d'améliorer le rendement décroissant. Le PER avait initialement été modifié en raison de la rétroaction du personnel lors de la tournée.

ii. Postes d'adaptation – SCFP

Le SCFP aimerait qu'une procédure soit établie relativement aux postes d'adaptation, afin d'assurer que le personnel n'est pas oublié.

SMU NB indique que la participation du syndicat et du conseiller en matière d'invalidité de l'hôpital est obtenue lorsqu'un employé est inscrit à la liste de postes d'adaptation.

Le SCFP aimerait que la liste d'employés occupant un poste d'adaptation lui soit envoyée régulièrement. L'employeur et le syndicat ont tous les deux la responsabilité d'effectuer un suivi auprès des employés occupant un poste d'adaptation.

Suivi : Le Service des RH fournira trimestriellement au SCFP la liste d'employés occupant un poste d'adaptation.

iii. Procédure en ce qui concerne les congés de maladie – SCFP

SMU NB précise que le programme de soutien à l'assiduité n'est pas disciplinaire. Les lettres soumises dans le cadre de ce programme ne sont pas des lettres de réprimande. SMU NB indique qu'il s'agit d'un programme de soutien visant à aider les employés qui ne sont peut-être pas en mesure de s'aider eux-mêmes. Les employés qui s'absentent régulièrement ou qui refusent de discuter de leurs limites peuvent être considérés comme des employés s'absentant volontairement. Les réunions visent à déterminer si l'employeur peut aider.

Le SCFP indique que la toute première lettre mentionne la possibilité de congédiement, ce qui peut s'avérer stressant pour les employés. Un exemple de lettre est présenté. SMU NB indique qu'il ne s'agit pas d'une lettre du programme de soutien à l'assiduité; aucun libellé de ce genre ne figure aux lettres du programme de soutien à l'assiduité.

À l'heure actuelle, un employé est inscrit au programme après 11 absences du travail dont le suivi a lieu sur une base continue. La moyenne et/ou le facteur déclencheur sont examinés annuellement et la situation change dans bien des cas.

L'inscription d'employés au programme est à la discrétion des responsables des opérations.

Le SCFP demande à SMU NB de préciser si une note de médecin est acceptée même si elle ne date pas du jour de la maladie. SMU NB indique qu'il est difficile de répondre, car chaque cas est unique. L'information demandée de l'employé par l'employeur diffère selon la situation en cause.



Suivi : Les RH examineront les lettres du programme de soutien à l'assiduité afin d'atténuer le libellé au besoin. Beth acheminera les modèles de lettres au SCFP.

7. Prochaine réunion
La prochaine réunion aura lieu à la mi-novembre. SMU NB proposera des dates possibles.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Greg McConaghy
SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows
SMU NB