



SCFP 4848 et SSMNB

Le 14 décembre 2017
De 10 h à 16 h



Membres présents

SCFP	Ralph McBride	Greg McConaghy
	Joe Cormier	Pat Hepditch
	Steve Hébert	Andrew Mclean
	Mireille Mallet	Chris Wall
	Yanick Mongeau	Bryan Harris
SSMNB	Beth Simkins-Burrows	JP Savoie
	Robin O'Hara	Craig Pierre
	Jacques Charest	Caroline Lumsden
	Paul Boudreau	Michel Gravel

Membres absents

SCFP	Kim Cail	
SSMNB		
Invités		
Secrétaire de séance	Caroline Lumsden	

1. Séance ouverte à 10 h 02.
2. Présentation des nouveaux membres.
3. Approbation du procès-verbal de la réunion de septembre.
4. Approbation de l'ordre du jour
 - a. Suivis de la réunion de septembre

i. Poste de Fredericton – SSMNB

Difficile de trouver un endroit. Le responsable des installations continue de travailler avec un courtier immobilier. Il y avait quelques options, mais l'une d'entre elles ne permettait pas d'y abriter un service d'urgence. La modification du PER est envisagée, mais des données et des statistiques sont attendues avant de le faire. Une mise à jour du PER doit être publiée le 28 décembre, mais ces modifications ne seront pas comprises.

Le SCFP indique que les employés sont frustrés.

Le coût est également un problème. Il faut des milliers de dollars pour un poste.

Suivi : SSMNB tentera de faire avancer le dossier et de trouver une solution.

ii. Projet pilote sur les pauses-repas – SSMNB

Il avait été planifié de lancer le projet pilote dans la région Est et de prévoir les pauses-repas à l'horaire. SSMNB préférerait le faire à l'échelle de la province pour que ce soit uniforme. Il y a énormément de problèmes avec l'horaire des



transferts puisque les employés demandent leur pause-repas et que les transferts doivent ainsi être reportés. Cela cause une réaction en chaîne qui a une incidence sur les autres transferts. Cela a une incidence sur le service à la clientèle. Si les employés sont interrompus pendant leur pause de 45 minutes, ils auront une autre occasion pour prendre leur repas.

Présentement, il est impossible d'assurer que les employés ont toujours une pause-repas, mais si elles sont prévues à l'horaire, il sera davantage possible de garantir leurs pauses-repas.

Le SCFP souhaite savoir si cela aidera les transferts de nuit pour qu'il y en ait moins. SSMNB indique qu'il y aura probablement toujours des transferts restants de la journée. Il n'est pas certain qu'il y aura une amélioration.

Le SCFP demande pourquoi une autre unité disponible dans la région n'est pas utilisée lorsque les employés demandent leur pause-repas.

Suivi : Le SCFP en discutera et reviendra sur la question.

iii. Politique 4224 – SSMNB

La politique repose avec le Comité de révision des politiques. Le libellé de la politique sera mis à jour.

Le SCFP indique que la politique devrait stipuler d'appeler le commandement médical en ligne. Cela offrirait du renfort s'il y avait un problème avec un appel. Cela ne se produit pas seulement à Neguac, mais aussi à McAdam et le long de la frontière avec les États-Unis.

Suivi : SSMNB est prête à partager la politique mise à jour avec le SCFP.

iv. Tempêtes d'hiver – SSMNB

Une note d'information présentée au gouvernement et au conseil a été approuvée. SSMNB considère environ 16 génératrices entre 4 emplacements (Lamèque et les 3 îles). Une demande de propositions doit être préparée afin d'acheter les génératrices. SSMNB travaille avec un ingénieur électricien pour trouver la meilleure option. Les génératrices resteraient au Service de la flotte et seraient déployées dans les régions dans le besoin. La demande de propositions ne paraîtra probablement pas avant quelques mois. SSMNB demande des génératrices de 10 000 watts.

SSMNB considère aussi des trousse d'urgence de 72 heures. Une trousse par station. Elles comprendraient des rations, des lampes de poche, des couvertures, des piles, des cordons d'alimentations et d'autres objets divers. Une unité avec deux travailleurs paramédicaux pourrait subsister trois jours avec la trousse. Le Service d'approvisionnement y travaille.

Le SCFP indique que, l'année dernière, les génératrices ont à peine fourni assez d'énergie. Les chaufferettes dans les stations nécessitent au moins 4 000 watts. Le SCFP suggère donc à SSMNB de considérer des génératrices d'au moins 15 000 watts.

Le SCFP demande en cas de tempête demain, est-ce que SSMNB est mieux préparée que l'année dernière?



SSMNB indique que l'entreprise n'est pas autant préparée qu'elle aimerait l'être, mais qu'elle fait des progrès. SSMNB a des génératrices actuellement disponibles auprès du Service de la flotte.

SSMNB travaille à une politique relative aux échéances pour le déploiement de services d'urgence aux stations.

Le SCFP souhaite savoir pourquoi la demande de propositions ne sollicite pas une génératrice pour chaque station. SSMNB considère la possibilité d'en avoir une à chaque station. La demande de propositions est la première étape. SSMNB étudie également qui sera responsable de l'entretien des génératrices, spécialement celles sur les îles.

Le SCFP indique que cela ferait une bonne formation pratique pour les travailleurs paramédicaux.

SSMNB doit obtenir l'approbation du gouvernement puisque les génératrices sont des biens gouvernementaux et que l'entreprise doit maintenant respecter les pratiques d'approvisionnement du gouvernement.

SSMNB possède actuellement de 3 à 4 génératrices dans son Service de la flotte. Si SSMNB sait qu'une tempête est prévue, l'entreprise se prépare en déplaçant les génératrices dans les régions possiblement affectées.

SSMNB étudie la possibilité d'acquérir des génératrices au propane plutôt que des génératrices à essence.

Le SCFP suggère d'en déplacer une à Grand Manan maintenant, avant qu'une tempête ne frappe. SSMNB indique qu'il y a des emplacements où peuvent se rendre les employés en cas de tempête. Il y a un plan alternatif jusqu'à ce que les stations soient mieux équipées.

Il y aura une liste de l'ordre dans lequel les stations devraient recevoir les génératrices, selon les priorités.

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

v. Établissement des horaires et processus de rappel – SSMNB

SSMNB n'a pas eu le temps de mettre sur pied le comité, mais TeleStaff sera révisé et amélioré. TeleStaff sera en ligne. SSMNB prévoit y travailler en janvier. Le SCFP précise qu'il avait été convenu qu'une offre est une offre (non fondée sur la classification).

SSMNB attendait que le SCFP reçoive l'approbation avant d'effectuer ce changement.

Le SCFP souhaite que ce changement se produise maintenant. Cela n'a aucun sens que les CP fassent des heures supplémentaires alors que les heures des employés à temps partiel ne sont pas respectées. Avec le processus de rappel actuel, les offres effectuées ne sont pas équitables. Le SCFP souhaite que le processus de rappel soit redressé maintenant, avant la rencontre du comité d'établissement des horaires. Pour le SCFP il s'agit d'une priorité qui doit être résolue.

Suivi : SSMNB fera un suivi auprès de Mike concernant la modification du processus de rappel et la date à partir de laquelle cela s'appliquera.



vi. Suppléant au protocole d'entente – SSMNB

Le SCFP a apporté des modifications importantes à l'entente. SSMNB est curieuse. Pourquoi tous ces changements maintenant alors que l'entente non officielle est en place depuis plusieurs années? SSMNB n'est pas à l'aise de signer l'entente maintenant sans comprendre le but visé par les modifications. SSMNB n'est pas d'accord avec le libellé relatif à la supplantation qui a été ajouté.

SSMNB souhaite ajouter des suppléants à temps partiel. Le SCFP est à l'aise avec l'ajout de suppléants à temps partiel.

Suivi : Le SCFP et SSMNB discuteront davantage de l'ajout de suppléants à temps partiel et de la finalisation de l'entente. Beth enverra une copie à Greg.

vii. Demandes de congés annuels – SSMNB

L'été dernier fut terrible. Il y avait beaucoup d'unités hors service. J-P examine le processus d'approbation de demandes de congés annuels. SSMNB respectera la convention collective, mais il ne peut pas y avoir 25 unités hors service. SSMNB demandera l'avis du SCFP si le processus est modifié.

Le recrutement est une priorité pour SSMNB. Il y a environ 30 nouveaux employés qui commencent bientôt. SSMNB utilise présentement la règle de 3/8 pour l'approbation de congés annuels basé sur un effectif complet.

Le recrutement est un problème au N.-B. puisque les cours ne sont pas à capacité dans les écoles. La plupart des unités hors service le sont lors des fins de semaine en raison du manque d'employés à temps partiel.

Le SCFP veut savoir quelles mesures relatives à la rétention sont prises par l'entreprise. Il y a eu différentes mesures prises par l'entreprise, comme la formation sur la santé mentale.

Cependant, les employés ont également la responsabilité de promouvoir la profession.

Le SCFP aimerait être en mesure de faire des demandes à court préavis et de les approuver avec des heures supplémentaires.

Le problème de recrutement remonte à 2007 et aux 50 postes qui n'ont pas été pourvus. En raison de l'attrition, SSMNB perd autant d'employés qu'elle en embauche chaque année. Si le programme de bourses avait continué pendant une année supplémentaire, cela aurait aidé.

Le SCFP indique que la question des langues est aussi une raison. SSMNB indique que des postes unilingues sont disponibles, mais que les employés ne veulent pas travailler à ces endroits.

Les employés occasionnels qui ne travaillent pas beaucoup de quarts constituent un autre problème avec les unités hors service. Les données examinées l'année dernière ont montré qu'il y avait le double de congés de maladie les fins de semaine.



Suivi : Beth ou J-P effectuera un suivi auprès de Matt concernant l'approbation de demande de congé à cours prévus avec des heures supplémentaires.



viii. Problèmes d'approvisionnement – SSMNB

Le problème sera communiqué au Service d'approvisionnement pour un examen. Si cela ne fonctionne pas, il faut corriger la situation.

La suggestion est que des travailleurs paramédicaux siègent au comité. Chris Wall sera un représentant au comité.

Suivi : J-P effectuera un suivi auprès du Service d'approvisionnement.

ix. Pauses-repas des TPSA – SSMNB

Les TPSA n'assument pas autant leur propre déploiement qu'avant. Le SCFP indique qu'il entend que les choses se sont améliorées.

SSMNB indique de retirer le point de l'ordre du jour, mais demande au SCFP de partager toute préoccupation qu'il entend.

Pas encore de nouvelles sur la prolongation possible du projet-pilote.

x. Clarification du paragraphe 27.12 (unités de pointe) – SSMNB

Difficile pour les employés des unités de pointe d'avoir des congés pour des rendez-vous médicaux pendant la semaine. Le problème étant qu'il est difficile de doter les unités pour des quarts partiels. L'unité devrait donc être mise hors service pendant quelques heures.

Le SCFP indique qu'il est problématique qu'un employé manque un quart entier en raison d'un rendez-vous de quelques heures, particulièrement les employés occasionnels qui n'ont pas de congés de maladie.

Il n'y a présentement aucune solution, mais chaque occurrence sera évaluée au cas par cas et le responsable des opérations fera de son mieux pour pourvoir le temps requis.

xi. Clarification du paragraphe 29.04 – SSMNB

Le paragraphe relatif au congé pour fonctions judiciaires s'applique que ces fonctions soient liées au travail ou non. S'il s'agit d'heures supplémentaires et de fonctions judiciaires liées au travail, l'employé serait rémunéré au taux d'heures supplémentaires pour les heures passées en cour. Si cela n'est pas lié au travail, l'employé ne serait pas rémunéré au taux d'heures supplémentaires pendant un quart d'heures supplémentaires. Le paragraphe s'applique seulement lors des « heures régulières ». Il ne s'applique donc pas aux quarts d'heures supplémentaires. Cependant, de bonne foi, SSMNB est prête à rémunérer si les fonctions judiciaires sont liées au travail.

Le SCFP indique que, peu importe si cela est lié au travail ou non, l'employé devrait être rémunéré au taux d'heures supplémentaires.

Présentement, si un travailleur paramédical est malade pendant un quart d'heures supplémentaires, il n'utilise pas d'heures de congé de maladie pour compenser ce quart.



Suivi : Beth proposera les diverses possibilités de congé pour fonctions judiciaires et les présentera au SCFP.



xii. Affichages de postes : quarts de Travail sécuritaire NB – SSMNB

Le problème est que souvent SSMNB reçoit un avis de dernière minute de Travail sécuritaire NB pour indiquer si un employé retourne ou ne retourne pas au travail. Des quarts de dernière minute doivent donc être repris parce qu'un employé est de retour et/ou qu'il est trop tard pour indiquer les quarts disponibles sur les feuilles d'inscriptions.

Cotisations à l'APNB pour les employés inscrits à Travail sécuritaire NB : SSMNB étudie présentement de quelle façon leur redonner leur 100 \$. SSMNB suggère de faire une liste des employés encore inscrits à la fin de l'année, puis de redonner leur 100 \$ à ces employés.

Suivi : SSMNB proposera deux options de remboursement aux employés en congé.

xiii. Remaniements internes – SSMNB

SSMNB désire garder les remaniements internes. Le SCFP souhaite que les remaniements internes cessent et déposera un grief. Le SCFP souhaite que cela cesse en raison des problèmes liés aux langues et de l'ancienneté coupée de moitié.

Suivi : SSMNB examinera à nouveau les remaniements internes.

xiv. Liste de postes d'adaptation – SSMNB

Il pourrait s'agir de non-respect de la confidentialité. Le SCFP indique qu'il n'y a aucune atteinte et qu'il a droit à la liste de noms. À l'avenir, SSMNB fournira la liste au secrétaire de séance.

xv. Soutien à l'assiduité – SSMNB

Suivi : Beth enverra les modèles au SCFP.

b. Sujets abordés par le SCFP

i. Congés de maladie et échanges de quarts sur les îles

Le SCFP souhaite que les employés soient en mesure de prendre un congé pendant 12 heures de leur quart et d'être présents pendant les autres 12 heures. Le SCFP souhaite également que les employés puissent faire des échanges de quarts entre les îles et le continent.

SSMNB indique qu'habituellement, les échanges de quarts doivent se faire entre des quarts de même durée.

Suivi : SSMNB suggère d'apporter les échanges de quarts à l'attention du comité d'établissement des horaires. SSMNB étudiera la logistique de prendre seulement 12 heures de congé lors d'un quart de 24 ou de 48 heures pour les employés des îles.

ii. Campagne

Le SCFP souhaite collaborer avec SSMNB pour la promotion de la profession et de l'entreprise ANB.



SSMNB est d'accord, mais il y a des messages contradictoires lorsque le SCFP proteste contre ANB.

Le PEM n'est pas une privatisation des soins de santé et n'inclura pas ANB pendant au moins la première année. Il y a une approche collaborative pour la prestation de soins de santé à l'avenir. Il y a une vision, mais pas encore de plans concrets puisque SSMNB veut que les employés du PEM et ceux d'ANB y participent. Dans 2 à 3 mois, il se pourrait que SSMNB commence à travailler sur un plan qui ne sera pas mis en œuvre avant 2 à 3 ans.

Matt prévoit rencontrer le SCFP pour tout plan potentiel.

Le SCFP indique que pendant la tournée publique, M. Ferguson a dit que lorsqu'il y a 5 300 heures lors desquelles les ambulances ne sont pas sur un appel, cela ne donne pas une bonne impression des travailleurs paramédicaux.

Le SCFP souhaite que l'employeur s'engage à inclure le syndicat dès le début pour tout plan. SSMNB accepte.

aura

iii. Système de transferts

Le SCFP devait participer au processus et être tenu à jour.

SSMNB indique qu'il y a un groupe de travail qui examine différentes options.

Une étude et une analyse des données sont menées pour aider à cerner quel modèle fonctionnerait le mieux au N.-B. Aucune décision n'a été prise et il ne reste qu'un an. SSMNB considère également des logiciels pour aider à gérer le processus de transferts au sein du CGCM.

Suivi : SSMNB effectuera un suivi auprès de Matt pour un examen.

iv. Heures de début

À quel moment les équipes doivent-elles être disponibles pour un appel? Qu'arrive-t-il si une équipe effectue la vérification de l'unité et qu'elle reçoit un appel 30 secondes après le début de son quart? Le problème est que les employés n'ont pas la chance de vérifier leur équipement avant de répondre à un appel.

SSMNB a rencontré le Service de la flotte et les unités ne sont pas prêtes pour le service. Les employés devraient être responsables d'assurer que les unités sont prêtes pour le service.

Le SCFP indique qu'un TPSA qui voulait vérifier son unité a reçu une déduction de 15 minutes de son quart.

Le SCFP indique qu'il n'y a pas de produits de nettoyage à l'hôpital et qu'il y a des problèmes d'approvisionnement.

SSMNB indique que s'il y a un appel 911 et que l'équipe n'a pas effectué la vérification de l'unité, elle doit répondre à l'appel et finir la vérification de l'unité après l'appel.

SSMNB indique qu'une collaboration est nécessaire à ce sujet. Si un employé remarque une unité qui n'est pas prête pour le service, il doit en avertir son responsable des opérations pour que la situation soit corrigée.

Suivi : SSMNB enverra une note de service indiquant que les unités doivent être prêtes pour le service.

v. Allocation pour l'uniforme

Dans le protocole d'entente concernant les services d'ambulance, il est indiqué que les employés peuvent échanger leur allocation pour d'autres articles. L'allocation équivaut à 742 \$ par année.

SSMNB a discuté avec Uniform Works et cette dernière gèrera le processus. SSMNB obtiendra un catalogue. L'employeur et le SCFP détermineront les



articles optionnels. SSMNB fera appel aux services d'Uniform Works pour la première année et réévaluera la situation.

SSMNB travaille également pour résoudre les problèmes de qualité liés à Uniform Works. Un compte de courrier électronique sera créé pour que les employés puissent indiquer leurs problèmes relatifs aux uniformes.

SSMNB souhaite que cela commence en janvier. Tout montant restant d'une allocation ne peut être reporté d'une année à l'autre.

Les uniformes endommagés ne comptent pas dans l'allocation.

Le SCFP aimerait 250 \$ tous les deux ans pour des bottes ainsi qu'une augmentation pour le CGCM (150 \$? tous les deux ans).

Suivi : SSMNB confirmera avec le Service des finances et confirmera l'allocation pour les bottes.

vi. Pause de 15 minutes

Point retiré.

vii. Congé pour urgence

Le SCFP constate que si un employé appelle et indique au CP qu'il prend un congé d'urgence, le congé est accordé et le responsable des opérations revoit la situation. SSMNB indique qu'elle ne veut pas placer le CP dans une situation délicate et que l'employé doit appeler le responsable des opérations en service pour recevoir l'approbation. Une note de service sera envoyée à ce sujet.

Selon une rumeur, de nombreux employés appelleront pour prendre leur congé pour urgence le 24 décembre. SSMNB doit donc mettre un processus en œuvre pour gérer la situation. Il s'agit de la sécurité publique. La préoccupation principale est l'échéancier et le fait que ce congé sera accordé à partir du 24 novembre. Il est différent de gérer des travailleurs paramédicaux voulant utiliser ce congé dans une période de douze mois que de gérer des employés voulant l'utiliser d'ici un mois.

Le SCFP indique que l'employeur peut refuser d'accorder un congé lorsqu'il s'agit d'une urgence.

viii. Congé pour urgence sur les îles

Point retiré.

ix. Document d'établissement des horaires

Point discuté lors des suivis.

c. Sujets abordés par SSMNB

i. Mise à jour sur le ProMaster de Dodge

Dodge a réalisé quelques mises à jour au ProMaster. Plusieurs employés ont dit avoir remarqué une amélioration. SSMNB a examiné les nouveaux modèles et n'a pas remarqué de différences.

SSMNB examine la possibilité de changer la flotte de nouveau.

ii. Congés annuels

Point abordé plus tôt.

iii. Jour de la Famille

Conformément à la loi, il y a maintenant une journée de la Famille en février.



iv. Politique relative à l'uniforme

Les employés doivent respecter la politique et celle-ci doit être appliquée. Il y a des problèmes de non-respect de la politique, p. ex. le port de t-shirts de couleur, de pantalon. Les employés ne devraient pas acheter leur propre uniforme, ce dernier devrait plutôt être fourni par l'entreprise. Avant que des mesures disciplinaires ne soient prises, SSMNB veut s'assurer que le SCFP sache qu'il s'agit d'un problème provincial.

Le SCFP convient que les employés veulent être respectés par le public, au même titre que les policiers et les pompiers; l'uniforme fait partie de cela. Le SCFP indique qu'il est prêt à diffuser des communiqués sur l'apparence professionnelle.

Le SCFP indique que les pantalons 511 ont l'air presque identiques aux pantalons actuels, mais qu'ils sont de meilleure qualité. SSMNB indique que cela pourrait être un des articles optionnels ajoutés à l'allocation pour l'uniforme.

Uniform Works est sous contrat avec Medavie pour les Maritimes.

Il y aura une note de service envoyée aux employés concernant la politique liée à l'uniforme.

Le SCFP veut savoir si SSMNB examine la possibilité de chemises noires. Il s'agit d'un point à régler entre la direction et le syndicat.

v. Politique d'exploitation : sécurité routière

Dans toute la province, il y a de nombreux incidents où les employés n'appuient pas sur le bouton en marche arrière. SSMNB veut s'assurer que les employés se servent d'un observateur. SSMNB veut aborder le problème avant de prendre des mesures disciplinaires.

Une note de service sera envoyée aux employés pour leur rappeler la politique.

vi. Protocole d'entente sur les services d'ambulance

SSMNB veut s'assurer que tous sont d'accord avec l'affichage de poste de 24 semaines. La prochaine ronde d'affichages suivra ce processus.

5. Nouveaux points soulevés

i. Postes pairs et impairs

Remaniements internes, p. ex. une personne unilingue occupe un poste bilingue, puis un poste unilingue devient disponible. La personne unilingue est donc affectée au poste unilingue et le poste bilingue est affiché. Le SCFP voudrait que le poste vacant soit affiché, qu'il soit unilingue ou bilingue, sans remaniements internes.

SSMNB indique qu'elle a un mandat d'avoir des effectifs bilingues et que cela ne lui permettra pas de régler le problème. SSMNB doit tenter de pourvoir les postes bilingues.

Le SCFP demande, étant donné les problèmes de recrutement, si des compétences de niveau 2 (intermédiaire) suffiraient. SSMNB ne pense pas que changer le niveau de langue aiderait le ratio d'employés bilingues. Des experts lui ont dit qu'en situation d'urgence, le niveau de langue se dégrade. Environ 1 200 heures sont requises pour monter d'un niveau de langue. En tant qu'employé du gouvernement provincial, l'EPFT est le seul évaluateur acceptable.

Suivi : Le SCFP souhaite qu'à l'avenir, seuls les postes vacants soient affichés, sans faire de remaniements internes. SSMNB va y réfléchir.



ii. Travailleur paramédical sans partenaire

SSMNB a reçu des demandes de travailleurs paramédicaux sans partenaire voulant répondre à un appel. Le CGCM ne renvoie pas, mais s'ils veulent y aller, ils ont la permission. Ils ne transportent pas de patients, n'entraînent pas d'interruptions et travaillent en tant que premiers intervenants. Les Normes de la *Loi sur les services ambulanciers* énoncent qu'il doit y avoir deux personnes dans une ambulance.

La *Loi* doit être mise à jour puisqu'il y a maintenant des TPSA seuls dans un véhicule.

Suivi : SSMNB discutera avec le ministère de la Santé pour des clarifications.

iii. Heures travaillées lors d'un jour férié

Le SCFP souhaite que les heures réellement travaillées lors d'un jour férié soient rémunérées au taux des jours fériés. P. ex. : Les heures de minuit à 7 h d'un quart de 19 h à 7 h devraient être rémunérées au taux des jours fériés. Actuellement, seuls ceux qui commencent leur quart lors du jour férié ont droit au taux des jours fériés.

Suivi : Beth effectuera un suivi auprès de Mike pour voir quand TeleStaff peut être mis à jour pour refléter cela.

iv. PNE 4530 : Plan d'apprentissage pour le CGCM

Il s'agit de quelque chose de nouveau et le SCFP veut des explications. SSMNB explique que lorsque l'assurance de la qualité est réalisée, les mêmes préoccupations reviennent constamment. SSMNB veut assumer ses responsabilités et avoir un processus de remédiation en place pour les employés du CGCM qui serait semblable à celui pour les employés sur le terrain. Il y a des protocoles en place et, selon la National Academy of Emergency Medical Dispatchers, ils doivent être suivis.

Suivi : Une copie sera envoyée au SCFP.

v. Congés annuels CGCM

Un comité d'engagement a été mis sur pied pour discuter de divers sujets, dont les congés annuels. Le SCFP indique que ce n'est pas toutes les opinions des employés qui sont représentées par les membres du comité.

Le comité devrait avoir un mandat, un ordre du jour et des procès-verbaux pour que tous les employés soient informés.

vi. Postes routiers

Poste routier Hardwood Ridge. Il n'y aura pas de stationnement au poste routier la nuit. SSMNB ne veut pas revenir à des postes routiers, mais il est difficile de trouver des emplacements dans certaines régions. SSMNB modifie le RTMR. SSMNB examine quelques possibilités pour un poste routier.

vii. Recommandation directe à un psychologue

Le SCFP souhaite savoir pourquoi cela prend autant de temps. SSMNB indique que le nombre de psychologues spécialisés en TSPT est limité. SSMNB a élargi sa liste pour inclure plus de psychologues.

Il y a un protocole d'entente qui met à nouveau sur pied un comité sur la santé mentale.

SSMNB travaille au programme RVPM pour les familles.



6. Prochaine réunion

Le SCFP proposera des dates à SSMNB pour la réunion en février 2018.



Respectueusement soumis par :

Greg McConaghy
SCFP 1252, section locale 4848

Beth Simkins-Burrows
SSMNB