



SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale - patronale

Le lundi 12 septembre 2011

Membres présents :

SCFP	Denis Beaulieu	Mike Harris
	Ralph McBride	Chris Kennedy
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Judy Astle	Bernard Soucy
	Dale Landry	
SMU NB	John Dallaire	Shirley Neville
		Beth Simkins-Burrows

Absents :

SCFP		
SMU NB	Stephen Hanley	
Invité		
Secrétaire de séance	Beth Simkins-Burrows	

1. Ouverture

- a. John déclare la séance ouverte à 9 h 30.

2. Approbation de l'ordre du jour

a. Points soulevés par la section locale 4848 du SCFP

- i. Notes pour congés de maladie et menaces de ne pas payer
- ii. Stocks d'inventaire aux stations
- iii. Adaptation à l'interne (tâches liées à la dotation/payé assignées aux favoris)
- iv. Approbation des demandes de vacances

b. Points soulevés par ANB

- i. Information sur les TPSA
- ii. Incidence du passage des stations de 24 heures aux stations de 12 heures



- iii. Activités de déploiement
- iv. Disposition sur les neuf mois de service

c. Nouveaux points

- i. Décontamination de l'équipement
- ii. Liste of désignations pour la section locale 4848
- iii. Schedule Pro : il faut ajouter une ligne pour les occasionnels (zone administrative) afin d'imposer un maximum de 150 heures avant de passer à la liste de refus
- iv. Politique d'intervention aux appels de code 1

3. Approbation du procès-verbal de la réunion de juin

- Le procès-verbal est approuvé par Denis Beaulieu (SCFP) et John Dallaire (SMU NB).

4. Suivis du procès-verbal de la réunion de juin

- Steve enverra la nouvelle version de son document « Riding as a Third » (voir ci-joint)
 - *Une discussion a lieu et le SCFP demande que le document soit déposé à la prochaine réunion syndicale-patronale.*
 - *SMU NB a préparé le document par respect puisque rien dans le contrat avec la province n'empêche les travailleurs paramédicaux de SMU NB de travailler dans les ambulances.*
 - *Le SCFP indique qu'il déposera un grief si les travailleurs paramédicaux de SMU NB travaillent dans les ambulances à titre de 3^e passager. Le SCFP ne voit aucun problème à ce qu'ils travaillent à titre de travailleurs paramédicaux en dernier ressort pour éviter la mise hors service de l'ambulance.*
 - *Le SCFP demande à SME NB de prévoir des dates pour monter à titre de 3^e passager. Le SCFP s'inquiète également du fait que des responsables des opérations accompagnent certains membres dans les ambulances pour déterminer s'ils font des erreurs. ANB indique que la présence des responsables des opérations à bord des ambulances ne vise aucunement à déterminer si les travailleurs paramédicaux font des erreurs, mais à les*



aider à conserver leur permis d'exercer de l'Association des paramédics du Nouveau-Brunswick.

Suivi : Sujet reporté à la prochaine réunion syndicale-patronale.

- Cette question est reportée à la prochaine réunion, vu qu'on ne peut la régler. Le SFCP n'est pas d'accord avec ce que fait ANB, et ne veut pas donner son accord avant que les employés occasionnels soient aussi permis de monter l'ambulance à titre de 3^e passager.

- Shirley présentera une mise à jour sur les pantalons résistants au vent.
 - *La question des pantalons résistants au vent n'est toujours pas réglée avec SMU Medavie (SMUM). Les autres entreprises exploitantes au sein de SMUM ont examiné les pantalons résistants au vent d'une entreprise d'Edmundston. Des discussions auront lieu avec le fournisseur au cours de la semaine du 20 juin. Shirley croit que les entreprises de SMUM préfèrent maintenant le modèle du fournisseur d'Edmundston.*
 - *John indique que lorsqu'une décision sera prise, les représentants syndicaux-patronaux devront discuter de la façon dont les nouveaux pantalons seront distribués.*

Suivi : Shirley présentera d'autres renseignements à la prochaine réunion syndicale-patronale.

- SMU NB a réexaminé le pantalon résistant au vent d'Atlantic Uniform. Il sera disponible à titre de vêtement d'uniforme optionnel, au coût de 156,85 \$. Le pantalon est disponible maintenant, mais aucune communication n'a encore été envoyée aux travailleurs paramédicaux. Nous demanderons à Nagesh si un formulaire T220A peut être émis. Le SFCP indique que les membres porteront ce qu'ils veulent pour se protéger, vu qu'il s'agit de vêtements optionnels. Shirley rappelle qu'il existe une politique sur les vêtements réfléchissants ainsi qu'un danger de se faire heurter. Le SFCP indique que le pantalon de neige actuel n'est pas réfléchissant. John indique qu'il arrive encore que certains travailleurs paramédicaux ne portent pas les vêtements réfléchissants qui leur sont fournis. Le SFCP croit que la sécurité



est une grande priorité pour ses membres, mais que SMU NB doit cesser de blâmer la sécurité si ANB ne fournit pas l'équipement nécessaire. Les dispositions à l'article 38 sont très claires. Un grief a été lancé. Ralph indique qu'une visite d'un agent de Travail sécuritaire NB pendant de mauvaises conditions météorologiques sera peut-être demandée pour présenter une ordonnance écrite à une entreprise.

- Shirley présentera le modèle de casque de Bill au comité de sécurité pour déterminer s'il peut être utilisé.
 - *Le casque a été présenté au comité conjoint de santé et sécurité au travail, qui l'évalue toujours. Le comité a communiqué avec le fournisseur. Le modèle de casque que Bill a présenté n'est plus disponible, mais le fournisseur offre d'autres modèles semblables.*
 - *Bill se demande s'il peut porter son casque. Shirley lui répond non, qu'il devrait porter celui qui se trouve actuellement dans les ambulances.*
Suivi : Shirley présentera un compte rendu à la prochaine réunion syndicale-patronale.
 - Les casques actuels sont homologués CSA et satisfont les exigences de sécurité minimales. Les nouveaux casques envisagés coûtent environ 300 \$ chacun et sont homologués CSA. Marcus a examiné la question avec le comité conjoint de santé et sécurité au travail. SMU NB comprend que les nouveaux casques sont bons, mais ne peut pas en assumer le coût. SMU NB gardera les casques actuels.
- Finaliser l'ébauche de la politique « Education Sessions Scheduling » (voir le document ci-joint).
 - *Le document ci-joint est l'ancienne version puisque Steve travaille toujours à le réviser.*
 - *Le SCFP aimerait que 60 kilomètres dans les deux sens soit ajouté au point 5.0.*
Suivi : Steve révisera le document et l'enverra avant la prochaine réunion syndicale-patronale.



- Le service d'ACQ a distribué la version à jour de la politique « Education Sessions Scheduling ».
 - La RCR fait maintenant partie des séances de formation.
 - **Suivi : Beth obtiendra une copie et la fera parvenir à l'exécutif du SCFP.**
- John demandera à Marcus d'organiser une rencontre avec Ralph, Denis, Judy, John et Marcus à un autre moment que pendant la réunion syndicale-patronale au sujet du comité de SST.
- Suivi : John assurera un autre suivi auprès de Marcus puisque aucune rencontre n'a été organisée.**
- John travaillera avec Marcus pour organiser la rencontre. Le but principal de cette rencontre est d'examiner le mandat du comité pour s'assurer que chacun comprenne ses responsabilités.
- Shirley examinera la possibilité de permettre aux travailleurs paramédicaux de Moncton d'obtenir du délasserement en se rendant à Riverview.
- **Riverview est un poste. Toute décision de modification à cet effet doit faire partie du prochain examen du PER.**
 - **Le SCFP indique que certains renseignements ne se rendent pas aux travailleurs paramédicaux de Riverview, parce que Riverview est un poste, et il demande si quelque chose peut être fait à ce sujet.**
- Suivi : Shirley examinera la possibilité d'afficher les messages au poste de Riverview.**
- La question a été réglée.
- Shirley assurera un suivi auprès de Jean-Pierre Savoie quant aux problèmes de vérification géographique et en rapport avec un deuxième processus de vérification.
- **Étant donné la configuration actuelle de l'ordinateur, il n'est pas possible d'ajouter une autre boîte-éclair de revérification parce que le programme actuel qui consiste en une boîte-éclair est déjà en place. Il**



incombe au répartiteur de faire une vérification manuelle pour s'assurer qu'il ne coche pas la case par accident.

Suivi : Shirley vérifiera si la case par défaut peut être une case vide au lieu d'indiquer le nom d'une rue, pour forcer le répartiteur à l'activer pour sélectionner une rue.

- D'un point de vue technologique, cela n'est pas possible avec notre système de répartition assistée par ordinateur. Ralph se demande comment régler le problème si ce n'est pas possible d'un point de vue technologique. La meilleure façon d'éviter ce problème est par la sensibilisation.
- ***Suivi : Shirley examinera davantage la question pour déterminer comment régler le problème. Questions de protection. Connaître le système, etc. Étiquetage des écrans, revérifier.***

➤ Shirley assurera un suivi quant au nombre d'employés pouvant obtenir des congés en même temps au CGCM.

- *Autorisation d'avoir un employé en vacances par quart de douze heures. Le SCFP se demande pourquoi ne pas autoriser davantage d'employés en vacances. À l'heure actuelle, SMU NB n'a pas d'employés supplémentaires pour remplacer les employés en vacances. Shirley a trois employés à temps partiel au Centre de gestion des communications médicales (CGCM). Le CGCM ne reçoit pas un bon taux de réponse pour ces quarts de travail vacants. Le bureau de RTPPC ne fait pas partie de l'ensemble. Ils ne sont pas employés pour être répartiteurs au sein du CGCM. À l'heure actuelle, toutes les vacances ont été accordées telles qu'elles ont été demandées. Si le CGCM a un employé en congé (p. ex. congé de maladie ou congé parental), il permet quand même à un employé par quart de douze heures d'être en vacances.*

Suivi : Dale a soulevé une question individuelle pour laquelle Shirley assurera le suivi auprès de Jean-Pierre sur le RTPPC.

- La question a été réglée.

➤ Le service des RH rédigera une nouvelle politique sur les échanges de quarts.



- *Le service des RH n'a pas rédigé une nouvelle politique parce qu'il voulait en discuter davantage. La politique sera révisée pour exclure le fait que les employés doivent d'abord utiliser leurs vacances ou le surtemps accumulé avant de pouvoir demander un échange de quart.*
Suivi : Beth rédigera la nouvelle politique.
 - *Suivi : Le SCFP fera parvenir ses commentaires.*

- Shirley assurera un suivi quant au nouvel horaire pour les stations de 24 heures.
 - *Shirley a identifié tous les employés pour qui il y aurait des anomalies. Le SCFP n'a rien envoyé pour déterminer si nous pouvons contre-vérifier l'information.*
 - *Le SCFP indique que les heures de début de quart doivent être demandées aux employés des stations en fonction de l'ancienneté et que cela n'a pas encore été fait.*
Suivi : Shirley assurera un suivi auprès des responsables des opérations afin qu'ils offrent les heures de début aux travailleurs paramédicaux en fonction de l'ancienneté.
 - La question a été réglée.
 - Aucun problème d'horaire, de nivellement ou d'heures accumulées n'a été signalé à SMU NB. La paye et l'établissement des horaires vont maintenant du jeudi au mercredi.
 - Dans le cadre du nivellement, seules trois personnes peuvent être touchées.
 - *Suivi : Danielle produira un rapport indiquant qui a été touché à la fin du cycle de 8 semaines, puis John et Denis se rencontreront pour en discuter.*

- Postes occasionnels par région administrative – Le SCFP a demandé la tenue d'une réunion hors site à cet égard.
 - *Le SCFP est d'accord – les postes occasionnels peuvent être assignés par région administrative et non par région.*
Suivi : Shirley avisera Mike de mettre à jour SchedPro et les procédures relatives aux appels.
 - La question a été réglée.



- John et Danielle trouveront des moyens de régler l'incidence financière pour les employés. Le service des RH coordonnera l'envoi d'une note de service aux directeurs régionaux et aux responsables des opérations pour les aviser qu'il ne doit y avoir aucun mouvement (nouveaux postes) entre les dates susmentionnées (du 20 juillet au 18 août 2011).
 - *John et Danielle se sont rencontrés et ils ont déterminé qu'environ 60 personnes au plus seront touchées; le service de la paye traitera chaque cas individuellement.*
 - Suivi : Beth coordonnera l'envoi de la note de service à l'équipe des opérations pour l'aviser des dates où il ne doit y avoir aucun mouvement.*
 - *La question a été réglée.*

- Demande de notes de médecin
 - Le SCFP a un cas précis qu'il aimerait présenter à SMU NB aux fins d'examen. Le SCFP l'enverra à l'attention du service des RH (Beth).
 - Suivi : La conseillère en mieux-être (Dianna St-Pierre) assurera le suivi avec une note de service révisée pour calculer les cas de maladie d'ici le mois prochain.*
 - *Suivi : John assurera un suivi et demandera à Dianna d'envoyer la note de service.*

5. Ordre du jour

Points soulevés par la section locale 4848 du SCFP

- a. Notes pour congés de maladie et menaces de ne pas payer
 - Les congés de maladie, surtout lors de belles fins de semaine, causent des difficultés pour SMU NB. En moyenne, 44 heures de congés de maladie sont prises par chaque travailleur paramédical pendant le premier trimestre.
 - Le SCFP pense que ces congés de maladie accrus ont lieu en raison du refus de demandes de vacances par SMU NB; les employés prennent donc des congés de maladie.



- SMU NB envisage la mise en place d'un programme de gestion de l'assiduité comme celui aux régions régionales de la santé.
- Le SCFP indique que si la demande de vacances est présentée suffisamment à l'avance, il devrait y avoir suffisamment de temps pour remplir le quart sans devoir payer le taux de surtemps. Le SCFP est d'avis que toutes les demandes de vacances devraient être remplies même s'il faut payer le taux de surtemps, y compris celles qui sont présentées à court préavis. L'affichage du calendrier en avril donne la priorité de vacances en fonction de l'ancienneté.
- Le SCFP se demande si une étude a été menée pour comparer l'utilisation de congés de maladie vs approuver la demande de vacances de l'employé. SMU NB ne prévoit pas les vacances des employés dans son budget.
- Nous avons le droit de mener une enquête si nous jugeons l'absence injustifiée. Le SCFP indique que nous menaçons de ne pas payer si la note du médecin n'est pas valide.
- Les employés menacent la direction de prendre des congés de maladie si leurs demandes de vacances sont refusées. Cela va dans les deux sens.
- Ralph indique que nous devrions examiner la jurisprudence d'Ontario abordant les formulaires intrusifs que doit remplir un employé s'absentant pour une journée seulement en raison de maladie. SMU NB examine l'approche utilisée pour déterminer s'il existe une meilleure façon de faire les choses.
- John indique que les employés qui prennent avantage des congés de maladie constituent un problème collectif, et que tous ressentent les effets négatifs. Il a été convenu lors de réunions syndicales-patronales antérieures que nous avons le droit d'enquêter sur les personnes qui, à notre avis, prennent avantage du système.
- Le SCFP indique qu'il faut traiter les employés difficiles individuellement et inclure davantage le SCFP dans les discussions plutôt que de menacer de ne pas payer ces employés. Le syndicat peut aider à repérer les tendances. John a informé Dianna d'inclure le syndicat si des tendances sont repérées.



- Le SCFP indique que le formulaire d'énoncé de limitations est réservé aux congés de maladie de longue durée, et non pour ceux d'une journée à l'occasion.
- Selon le SCFP, si l'employeur pense avoir le droit d'enquêter en vertu de l'article 27 et détermine qu'il peut prouver l'abus de congés de maladie, d'autres mesures peuvent être prises pour traiter avec l'employé en cause, y compris la suspension en vertu de diverses sections de la convention. L'employeur ne devrait pas menacer de ne pas payer l'employé lorsqu'il ne croit pas que cet employé était réellement malade. L'employeur n'est pas qualifié pour juger la validité du congé de maladie. ANB doit payer l'employé et faire face aux résultats une fois l'enquête terminée. De plus, il n'est pas nécessaire de remplir un formulaire d'autorisation à communiquer les renseignements médicaux pour les congés de maladie à court terme.
- John dit clairement que l'abus des congés de maladie continuera de faire l'objet d'enquêtes.
- Dianna travaillera avec le responsable des opérations et discutera avec l'employé lorsque l'abus de congés de maladie est soupçonné.
- *Suivi : À Edmundston, dès qu'un employé prend 7 jours de congé de maladie, une lettre lui est envoyée pour exiger une note du médecin, qu'une tendance soit observée ou non. Dianna rappellera aux responsables des opérations qu'elle doit traiter toutes les demandes d'une telle lettre. Les responsables des opérations ne doivent pas envoyer eux-mêmes ces lettres. John fournira des renseignements à jour sur le processus aux directeurs régionaux et à l'équipe des RH, afin d'avoir recours au contrat plutôt qu'à des menaces de ne pas payer. John examinera les documents qu'utilisera Dianna.*

b. Stocks d'inventaire aux stations

- Le SCFP indique que bien des stations n'ont pas de stocks supplémentaires sur place pour remplacer ceux qui sont utilisés dans les ambulances. Il semble s'agir d'un problème dans la région Ouest (région de Tara).



- Le SCFP se demande s'il serait possible d'utiliser les fournitures de l'hôpital au cas où un deuxième appel serait reçu, afin de ne pas avoir à aller en chercher à la station. Comme avant la création d'ANB. Des stocks étaient toujours gardés à l'hôpital.
 - Le SCFP indique qu'il en va de même pour la décontamination; elle devrait avoir lieu par CSR, vu qu'ils sont formés et équipés pour le faire.
 - *Suivi : Shirley assurera un suivi pour examiner le manque de stocks à la station et déterminer si des stocks peuvent être gardés à l'hôpital.*
- c. Adaptation à l'interne (tâches liées à la dotation/paye assignées aux favoris)
- SMU NB est entièrement d'accord que des mesures d'adaptation doivent être prises pour les employés qui ne peuvent pas travailler dans les ambulances en raison de maladie. Cela vise surtout l'affectation de tâches légères aux employées enceintes. Certains responsables des opérations s'efforcent plus que d'autres.
 - Ralph veut que les employés soient traités de façon juste et équitable.
 - *Suivi : Shirley assurera un suivi auprès des responsables des opérations et Beth discutera avec l'équipe des RH pour s'assurer que des mesures d'adaptation soient prises, surtout pour les employées enceintes qui doivent se limiter à des tâches légères.*
- d. Approbation des demandes de vacances
- Point abordé plus tôt, avec celui sur les notes pour congés de maladie. Il faut trouver une manière d'accorder des vacances aux membres même s'ils n'ont pas présenté la demande en avril comme ils devaient le faire. Les membres se gardent des vacances pour des demandes de dernière minute. Les responsables des opérations ne veulent pas remplacer un quart si cela va entraîner du surtemps. Le SCFP aimerait que SMU NB tente d'accommoder les membres qui demandent des vacances si cela pouvait réduire le nombre de congés de maladie.
 - D'ici Noël, 70 nouveaux employés devraient être ajoutés au système, ce qui allégera le problème des vacances. Ainsi, plus d'employés occasionnels pourront remplir ces quarts.



- Le SCFP se demande s'il existe une directive de ne pas couvrir des vacances si cela entraîne du surtemps. John indique qu'une telle directive n'a jamais existé.
- Le SCFP se demande si un responsable des opérations qui n'a personne pour remplir un congé de vacances pourrait demander à un autre responsable des opérations si l'un de ses employés veut le remplir, une fois la liste de refus épuisée. SMU NB se demande comment savoir qui appeler. John ajoute que la liste de refus est en cours de programmation. SMU NB indique qu'il s'agit d'un processus injuste, et que c'est pourquoi la liste de refus existe.
- Le SCFP se demande s'il y a possibilité de payer les frais de kilométrage pour doter une ambulance s'il s'agit d'une grande distance. Le SCFP aimerait que SMU NB sorte quelque peu des sentiers battus pour doter l'ambulance. Essentiellement, existe-t-il une autre façon de doter l'ambulance une fois les listes épuisées?
- Le SCFP demande si l'ambulance peut toujours être dotée d'un responsable des opérations; Shirley affirme que oui, mais seulement en dernier ressort.
- Ralph indique qu'il faut peut-être examiner la période de 10 heures entre les quarts – il faut sortir des sentiers battus. Le but ultime est de garder les ambulances en service. La sécurité est importante. Les règles sont là au besoin, mais il ne faut pas s'y lier autant.
- *Suivi : Le SCFP demande à Shirley de mettre par écrit le fait qu'il n'existe aucune directive de ne pas couvrir un congé de vacances si cela entraîne du surtemps. Shirley examinera la question et assurera un suivi auprès du groupe. Shirley examinera d'autres moyens de doter l'ambulance pour éviter sa mise hors service.*

Points soulevés par ANB

a. Information sur les TPSA

- Une proposition sur les TPSA a été présentée au gouvernement. Aucune nouvelle n'a encore été reçue du gouvernement du N.-B. quant au rôle ou au lieu d'affectation de ces TPSA. Il existe actuellement 15 TPSA qui sont



uniquement permis d'agir à titre de TPSP, vu que le permis d'exercer à titre de TPSA n'a pas encore été obtenu. Une description de poste sera élaborée par le ministère de la Santé, en collaboration avec le Bureau des ressources humaines. On ne peut discuter du contenu de la proposition présentée au gouvernement. Le gouvernement n'a fixé aucune date limite ni rencontre. Nous attendons des nouvelles depuis environ un an.

- Ralph indique que le conseil d'administration n'est pas encore prêt à aller de l'avant avec les TPSA.

b. Incidence du passage des stations de 24 heures aux stations de 12 heures

- Compte rendu fourni ci-haut. Renvoi à l'arbitrage en octobre.
- Le SCFP se demande si une augmentation des prolongations de quart a été constatée. John indique que non, mais qu'une réduction des réclamations pour frais de repas a été constatée.
- Ralph demande s'il existe une note de service indiquant que l'employeur a le droit de garder l'employé jusqu'à quatre heures après son quart. Ralph a entendu dire qu'il existe une note de service (ou peut-être un commentaire verbal) indiquant que l'employeur peut garder l'employé jusqu'à quatre heures après son quart si le seuil de ressources affectées aux urgences est atteint. Ce commentaire provient de la région Est.
- Ralph a entendu dire qu'il y a des prolongations et plus de mises en disponibilité. L'équipe affectée au prochain quart doit donc demeurer à la station en attendant le retour de l'ambulance.
- *Suivi : Shirley assurera un suivi.*

c. Activités de déploiement

- John présente un compte rendu des activités envisagées. John a besoin d'encore quelques semaines pour terminer le document avant de l'envoyer. Dale est la personne-ressource pour le SCFP.
- *Suivi : John fournira de plus amples renseignements dans environ trois semaines.*

d. Disposition sur les neuf mois de service



- En raison de la dotation et de la présentation de demandes d'emploi, les employés doivent compter neuf mois de service dans leur poste actuel avant de pouvoir demander un autre emploi. S'il existe un problème familial ou opérationnel, la situation peut être examinée au cas par cas.
- Le SCFP indique qu'il encouragera l'employé à postuler un poste vacant conformément à l'article 31.01. L'article 31.06 indique qu'une mutation latérale consiste en les heures travaillées. Les heures travaillées ne consistent pas en les quarts de 12 heures, mais en les heures de début et de fin de quart.
- Si un employé n'obtient pas un poste parce qu'il ne compte pas neuf mois de service dans son ancien poste, le SCFP indique qu'un grief sera présenté.

a. Nouveaux points

a. Décontamination de l'équipement

- Le SCFP veut savoir qui est responsable de la décontamination. La décontamination semble toujours être réalisée par les mêmes équipes. Quelle est la norme de nettoyage? Tous nettoient différemment.
- Le SCFP se demande si la décontamination pourrait être réalisée par les régies régionales de la santé.
- *Suivi : Shirley s'informerait des possibilités.*

b. Liste de désignations pour la section locale 4848

- Un ordre a été reçu du ministère du Travail. L'ordre a été signé et compte toutes les désignations.
- *Suivi : Beth fournira le prénom, le nom de famille, la station et la désignation (travailleur paramédical ou répartiteur), puis l'enverra à Ralph et Denis.*



c. Schedule Pro : il faut ajouter une ligne pour les occasionnels (zone administrative) afin d'imposer un maximum de 150 heures avant de passer à la liste de refus.

- Il faut inclure un maximum de 150 heures pour les occasionnels entre les points 7 et 8.
- *Suivi : Beth assurera un suivi auprès de Mike.*

d. Politique d'intervention aux appels de code 1

- Problème dans la région de Sussex; les responsables des opérations demandent maintenant pourquoi les travailleurs paramédicaux dépassent 120 km/h et affirment maintenant qu'il n'y a aucune raison de dépasser cette vitesse. Ils questionnent le travailleur paramédical, etc. Le rapport ne devait pas être produit pour cette raison.
- Shirley indique que le service d'ACQ examine les cas où la vitesse dépasse 130 km/h pour déterminer si cet excès de vitesse est justifié. S'il n'est pas justifié, le service d'ACQ prendra les mesures correctives cliniques appropriées.
- Le SCFP indique que ce dont nous avons discuté, c'était que nous comprenions pourquoi l'excès de vitesse a eu lieu; il s'agit ici d'une question de sensibilisation aux raisons pour lesquelles l'excès de vitesse n'est peut-être pas nécessaire.
- *Suivi : Shirley examinera la question.*

b. Divers

- Il est convenu d'attendre de voir les progrès dans quelques mois; John et Denis décideront alors si une autre réunion est nécessaire par suite des négociations
- L'assemblée générale annuelle de la section locale 4848 du SCFP est prévue en octobre, et une nouvelle élection aura lieu.
- Denis présente une nouvelle liste de v.-p. des stations à John.
- Denis indique que dès le mois prochain, le SCFP demandera aux membres de porter une nouvelle épinglette sur leur uniforme.
- *John assurera un suivi auprès de Paul Cormier pour ce qui est des lignes sur le sol des baies de garage.*



c. Prochaine réunion

- a. La prochaine réunion sera fixée à une date ultérieure.

d. Ajournement

- a. La réunion est ajournée à 13 h 55.

Respectueusement soumis et approuvé par :

Denis Beaulieu, SCFP

John Dallaire, SMU NB