



SCFP 4848 et SMU NB

Procès-verbal de la réunion syndicale-patronale

Le jeudi 29 novembre 2012

Membres présents :

SCFP	Ralph McBride	Mike Harris
	Bill Flewelling	Trent Piercy
	Judy Astle	Bernard Soucy
	Dale Landry	Greg McConaghy
		Chris Kennedy
SMU NB	John Dallaire	Yvon Bourque
	Edgar Goulette	Kristie Bezanson
	Paul Boudreau	Robin O'Hara
	Craig Pierre	Beth Simkins-Burrows
	Jacques Charest	

Membres absents :

SCFP	Steve Paisley	
SMU NB	JP Savoie	Michelle Breen
Invité	Mike Simpson	
Secrétaire de séance	Beth Simkins-Burrows	

1. Ouverture de la réunion

- a. John déclare la séance ouverte à 10 h.
- b. John présente Paul Boudreau, qui remplace Michelle Breen, et Kristie Bezanson, qui remplace JP Savoie.

2. Approbation du procès-verbal de la réunion d'octobre

- Le procès-verbal est approuvé par Trent Piercy (SCFP) et John Dallaire (NB EMS).

3. Approbation de l'ordre du jour

- a. Suivis de la réunion d'octobre 2012



- i. SMU NB joindra une note au calendrier d'affichage des postes des stations pour indiquer à l'employé de communiquer avec les Ressources humaines s'il éprouve des problèmes techniques.
 1. *SMU NB s'emploie à trouver la meilleure solution à cet égard.*
- ii. John doit assurer un suivi auprès de Mike Simpson quant à la période de quatre semaines pendant laquelle les travailleurs paramédicaux ne peuvent pas s'inscrire aux quarts de leur nouvelle station.
 1. *Point examiné ci-dessous.*
- iii. Les Ressources humaines doivent assurer la communication dans le cadre des offres d'emploi afin que les travailleurs paramédicaux puissent parler avec leur nouveau responsable des opérations en vue de s'inscrire aux quarts de leur nouvelle station.
 1. *Beth a informé les conseillers en ressources humaines à cet égard.*
- iv. Le SCFP doit prendre part aux séances d'orientation à l'intention des nouveaux employés.
 1. *Le SCFP a été invité et participera aux séances en janvier.*
- v. Le SCFP désire obtenir de la documentation claire sur le processus relatif au retour à la pratique.
 1. *Edgar a fourni un document dont une copie est jointe au procès-verbal de la réunion d'octobre 2012.*
- vi. John doit transmettre au SCFP le nouveau modèle d'horaire de quatre jours de travail suivis de cinq jours de congé.
 1. *Terminé*
- vii. John présentera des solutions possibles quant à la liste rotative de refus d'ici la prochaine réunion syndicale-patronale.
 1. *Terminé*
- viii. Remplacer « Superviseur » par « Coordonnateur » dans SchedPro.
 1. *Mike examinera ce point.*
- ix. Corriger la graphie de Boiestown et Nackawic dans SchedPro.
 1. *Terminé*
- x. John doit assurer un suivi auprès d'Alan en ce qui concerne une réunion sur le déploiement.
 1. *Ce point fera l'objet d'un suivi au cours de la prochaine réunion.*



- xi. Michelle examinera la question des heures supplémentaires obligatoires à Quispamsis.
 - 1. *Terminé*
- xii. Beth doit assurer l'envoi du processus de gestion du stress en cas d'incident critique à tous les cadres et les directeurs régionaux.
 - 1. *Terminé*
- xiii. Edgar doit examiner la question des véhicules à essence pour lesquels il faut vérifier le réglage de l'avertisseur de régime en cas d'accélération pendant une montée.
 - 1. *Selon Edgar, les avertisseurs ont été reprogrammés et ne devraient plus poser de problème à l'avenir.*
- xiv. **Demande de congé à court terme (réponse écrite indiquant l'approbation ou le refus)**
 - 1. Le SCFP se demande quand le personnel obtiendra des réponses écrites aux demandes de congé à court terme. Le SCFP souhaiterait que les demandes soient retournées avec une réponse. SMU NB aimerait obtenir les demandes au moins deux semaines à l'avance. Yvon indique que, dans la mesure du possible, nous approuverons ou refuserons les demandes immédiatement, mais que parfois, les décisions doivent être prises à la dernière minute en raison du remplacement. La limite est la même pour les demandes de congé à court terme que pour les demandes de congés syndiqués annuels. SMU NB ajoute que certains employés annulent leur congé syndiqué annuel après que celui-ci a été approuvé. De l'avis de SMU NB, dès que les congés demandés par les employés sont approuvés, les employés ne devraient pas être autorisés à les annuler étant donné que SMU NB aura déjà pris des dispositions pour les faire remplacer. À l'heure actuelle, pour les demandes de congé à court terme, si SMU NB n'a pas encore trouvé de remplaçant et que l'employé veut annuler sa demande, SMU NB l'autorise. Ralph observe que, puisque l'horaire des quarts n'est pas attribué plus de quatre semaines à l'avance, nous ne pouvons pas bloquer le congé d'une personne, car l'horaire n'est pas encore affiché ou produit à ce



moment. Si aucun employé ne remplace le quart demandé en congé, le congé peut être annulé (article 26.09). Le SCFP déclare que si une personne annule une semaine de congé, nous n'avons pas à retourner en arrière et à procéder par ancienneté. Si un employé annule des semaines de congé déjà approuvées, il n'aura pas le droit de choisir n'importe quelle autre semaine désirée. Cet employé devra présenter des demandes de congé à court terme. Il convient de dire aux employés de faire attention et d'y réfléchir sérieusement quand ils présentent des demandes de congé à l'avance.

Mesure de suivi : Yvon mettra au point un processus provincial pour veiller à ce que le personnel soit informé d'une manière ou d'une autre de l'acceptation ou du refus de leur demande.

Mike doit ajouter les règles relatives aux congés au document sur les horaires.

xv. Réunion sur les quarts de travail de 24 heures – date demandée

1. John indique que nous verrons à prévoir une réunion. Le SCFP aimerait obtenir une date provisoire. John déclare que nous tiendrons cette réunion avant la fin de janvier 2013.

xvi. Comité sur l'uniforme

1. Le SCFP affirme avoir demandé aux vice-présidents d'envisager la rédaction d'un sondage similaire à celui qu'utilise le CGCM. John déclare que SMU NB formera le comité. Le SCFP indique qu'il espère que les modalités du comité sur l'uniforme examineront plus en détail la conception du comité. SMU NB aimerait que le comité se penche également sur le système de point relatif à la distribution des uniformes. Le comité sera composé des quatre vice-présidents régionaux du SCFP et de quatre directeurs régionaux (ou selon ce qui est désigné) de SMU NB.

Mesure de suivi : D'ici la semaine prochaine, SMU NB nommera les quatre personnes ainsi qu'un coprésident de SMU NB qui



travaillera avec le SCFP. Bernard sera le coprésident pour le SCFP. La première réunion aura lieu en janvier 2013.

xvii. Suivi sur le remboursement des cotisations de l'assurance-emploi (réunion syndicale-patronale du 9 février 2012)

1. Le SCFP aimerait que nous convenions de ce que nous ferons à l'égard du remboursement des cotisations d'assurance-emploi et de la façon de le traiter. Le SCFP souhaiterait que nous versions le remboursement aux membres. John déclare que nous le faisons par l'intermédiaire de plusieurs de nos programmes, dont enÉquilibre, enConnexion, le programme du vaccin contre la grippe, les barbecues, les dons jumelés offerts à des organismes de bienfaisance, etc., pour une somme totalisant plus de 45 \$ par personne. Nous pouvons envisager le remboursement, mais nous devons alors réduire certains de nos programmes, car nous croyons que SMU NB offre aux employés, à l'heure actuelle, un avantage supérieur au remboursement. Le SCFP observe que ce n'est pas tout le monde qui peut participer aux barbecues ou aux réceptions de Noël, mais comme l'a mentionné John, l'employé a le choix de participer ou non. Les programmes existent et sont à la disposition du personnel.

Mesure de suivi : Le SCFP nous transmettra sa décision sur la façon dont il aimerait procéder.

b. Points soulevés par le SCFP

i. Protocole d'entente sur les pauses-repas

1. Certains responsables s'en remettent au procès-verbal de la réunion syndicale-patronale de juillet et, s'ils ne reçoivent pas de demande de pause-repas, ils tiennent pour acquis que les employés n'en veulent pas. L'objectif est que, si un employé a eu la possibilité de prendre une pause-repas, mais qu'il ne l'a pas prise, il s'en passe. Le protocole d'entente est très clair (le SCFP fait référence au texte du protocole d'entente, qui est clair). Rappel : Si vous êtes disponible dans votre région, présentez une demande



par le CGCM pour revenir à votre station prendre votre pause. Voir l'annexe A)

Mesure de suivi: Yvon apportera des précisions sur les commentaires qui figurent au procès-verbal de la réunion de juillet pour les directeurs régionaux et les responsables des opérations. JP doit également examiner la question avec le CGCM.

ii. Intention par rapport au travail occasionnel d'une personne en congé autorisé

1. Toutes les personnes en congé autorisé sont prises en compte, mais la préférence sera accordée aux situations liées au monde des SMU, dans la mesure où SMU NB peut autoriser le congé dans la station. ANB note que des congés sont accordés aux TPSA pour des affectations temporaires de responsable des opérations ou aux fins de formation. Si le congé vise du travail dans une autre province, il est refusé.

iii. Enquêtes de RSI et suspensions du droit de conduire

1. Pendant une enquête sur un accident, un autre problème, survenu plusieurs semaines auparavant et qui constituait une infraction, a été soulevé. Le SCFP déclare que le problème antérieur n'a rien à voir avec l'enquête en cours actuellement. Le SCFP se dit préoccupé, car les incidents passés ne doivent pas être soumis dans le cadre d'enquêtes en cours. Yvon indique qu'il ne s'agit pas d'une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé. L'objectif est d'offrir des mesures correctives aux employés.

Mesure de suivi: Yvon et John examineront ce cas particulier avec Robin, puis communiqueront avec le SCFP.

iv. Horaire de quatre jours de travail suivis de cinq jours de congé et horaire à temps partiel – discussion prévue

1. Voir les notes sur l'admissibilité aux avantages des employés à temps partiel.



v. **Document sur les horaires (feuilles d'inscription, employés à temps partiel transférés à une nouvelle station qui ne peuvent pas signer les feuilles)**

1. Le SCFP se dit préoccupé qu'une personne transférée à une nouvelle station ne puisse pas s'inscrire aux quarts tant qu'elle n'est pas entrée en fonction à la nouvelle station. Le SCFP cherche à trouver un moyen pour que les employés transférés à une nouvelle station puissent s'inscrire à l'avance, car à leur arrivée, tous les quarts sont déjà attribués. Si je suis en mesure de vous donner l'occasion de vous inscrire à un quart ou de vous appeler, cela devrait être considéré comme une offre selon SMU NB. Les feuilles sont affichées dans les stations désignées pendant sept jours pour permettre aux travailleurs paramédicaux de s'inscrire. Elles sont retirées pendant deux jours, puis les quarts sont attribués. Les travailleurs paramédicaux doivent signer exclusivement les quarts pendant lesquels ils sont disposés à travailler. Ils doivent informer leur responsable des opérations par courriel de leurs jours de repos. En principe, ils ne sont pas disponibles pendant ces journées, et nous ne leur ferons pas d'offre s'ils ont indiqué avoir un jour de repos – ils ne seront pas dans la liste rotative. Les feuilles d'inscription existent pour les horaires de plus de deux semaines. Les horaires de moins de deux semaines sont attribués par des appels et ne figurent pas sur les feuilles d'inscription. SMU NB indique que si personne ne s'inscrit aux quarts dans la région administrative, nous devons revenir en arrière et appeler toutes les personnes de la liste des refus. Le SCFP affirme que les offres doivent se faire dans la région administrative, que les étapes 1 à 7 du document sur les horaires se font au moyen des feuilles d'inscriptions. Si personne ne s'inscrit à certains quarts, il faut passer à l'étape 8, l'attribution selon les règles au moyen de SchedPro. Les feuilles d'inscription sont à l'intention de tout le personnel de la région administrative



(à temps plein, à temps partiel, occasionnel). Aucun employé de l'extérieur de la région administrative ne peut s'inscrire sur ces feuilles. Le SCFP aimerait que nous transmettions par courriel aux employés de la région administrative les quarts auxquels ils peuvent s'inscrire. La feuille affichée au mur constituera le principal moyen d'inscription. La liste sera diffusée pour vous informer des quarts disponibles, mais vous devez vous inscrire sur la feuille affichée ou faire inscrire votre nom par un mandataire (autre que le responsable des opérations).

Mesure de suivi : Yvon discutera de la question de l'envoi par courriel de la feuille d'inscription aux quarts ou de son affichage sur le babillard pendant la réunion des directeurs régionaux demain. SMU NB se chargera de confirmer le processus après la réunion. Mike mettra à jour le document sur les horaires pour y intégrer le maximum de 150 heures des employés occasionnels.

Mesure de suivi : John travaillera avec Mike sur les rappels plus de quatre semaines à l'avance lors des changements de station.

Le SCFP suggère l'envoi d'un courriel au nouveau futur employé en tant que moyen de lui offrir des quarts avant son arrivée. Demander au responsable des opérations de déplacer l'employé temporairement dans SchedPro pour attribuer les quarts, puis de le ramener après l'attribution pour assurer des offres équitables.

c. Points soulevés par SMU NB

i. Profil linguistique et offres d'emploi

1. John indique que nous avons passé en revue le profil linguistique de l'organisation. La *Loi sur les langues officielles* exige que nous fournissions des services bilingues aux citoyens de la province. Nous avons réalisé une analyse selon laquelle certaines stations respectent l'obligation d'avoir une ambulance bilingue et d'autres non. Les offres d'emploi affichées à l'avenir indiqueront que le bilinguisme est obligatoire ou constitue un atout. SMU NB rencontre le coordonnateur aux langues officielles du



Nouveau-Brunswick demain et lui demandera comment nous pourrions combler les lacunes alors que nous n'arrivons pas à trouver du personnel; nous devons peut-être demander une exemption. Le SCFP se demande si nous allons combler les lacunes de manière temporaire dans l'éventualité où nous ne trouvons personne. Le SCFP demande si, dans l'éventualité où nous obtenons une exemption, les postes seront occupés par des employés unilingues. SMU NB en saura plus après la rencontre avec le coordonnateur aux langues officielles. SMU NB couvrira les dépenses de formation linguistique du personnel d'ANB selon le profil linguistique de la station et des personnes. SMU NB fera la promotion du service d'interprétation téléphonique (affiches dans les ambulances, panneaux dans les ambulances et les stations). La présentation sur l'offre active sera transmise à tous les employés d'ANB pour qu'ils la lisent et l'acceptent. Cette présentation sera réitérée annuellement.

Mesure de suivi : SMU NB fournira l'analyse linguistique par station au SCFP. Le SCFP participera à la réunion de SMU NB avec le coordonnateur aux langues officielles, le vendredi 30 novembre 2012.

ii. Compte rendu sur les séances de discussion ouverte à l'intention des travailleurs paramédicaux

1. John indique que nous sommes prêts à transmettre aux employés d'ANB les préoccupations soulevées lors des séances de discussion ouverte, y compris les mesures à prendre. Certains points sont déjà réglés et ont été communiqués au moyen d'une présentation par M. Stephen sous forme de courriel aux employés. Seront aussi incluses les dix principales préoccupations dont il a été question lors de la dernière réunion syndicale-patronale (voir l'annexe B).

iii. Admissibilité aux avantages des employés à temps partiel

1. John indique que les cadres du SCFP travaillent avec nous sur l'horaire de quatre jours de travail suivis de cinq jours de congé.



Pendant les séances de discussion ouverte, les travailleurs paramédicaux ont indiqué qu'ils aimeraient l'horaire de quatre jours de travail suivis de cinq jours de congé. Cet horaire résoudrait aussi la question des avantages pour les travailleurs paramédicaux à temps partiel. Selon le travail déjà réalisé, nous avons pu établir un nouvel horaire de quatre jours de travail suivis de quatre jours de congé fondé sur un horaire de 24 semaines qui permettrait également aux travailleurs à temps partiel de dépasser la barre du 0,33 ETP exigé pour conserver leurs avantages (ils atteindraient plus précisément 0,35 ETP). Nous envisageons une date de mise en œuvre fixée au 3 janvier 2013. Chaque travailleur à temps partiel obtiendrait un quart de jour supplémentaire toutes les huit semaines. Il resterait aux travailleurs à temps plein 15 heures accumulées pour jours fériés à la fin de l'année. Selon les renseignements recueillis par la section locale, en général, les employés ne voudraient pas de changements par rapport à l'horaire de quatre jours de travail suivis de quatre jours de congé. SMU NB affirme avoir entendu le public dire que l'employeur veut l'horaire de quatre jours de travail suivis de cinq jours de congé, ce qui est faux. Le SCFP s'excuse pour cette fausse rumeur, car ce n'est pas SMU NB qui veut cet horaire. Le SCFP déclare avoir obtenu peu de réactions de la part de ses membres en ce qui concerne l'horaire de quatre jours de travail suivis de cinq jours de congé, et des réactions majoritairement négatives en ce qui concerne tout changement à la rotation. Si un travailleur à temps partiel occupe deux postes à temps partiel et qu'il démissionne des deux, quelle qu'en soit la raison, les postes seront affichés comme deux postes à temps partiel à 0,35 EPT chacun.

Mesure de suivi : Yvon et John rédigeront une lettre (d'ici le lundi 3 décembre 2012) à l'intention des travailleurs paramédicaux pour leur indiquer le changement d'horaire à compter du 3 janvier 2013.



iv. Compétition nationale de travailleurs paramédicaux

1. SMU NB songe à inscrire une équipe à la compétition. Il aimerait connaître l'avis du SCFP. Les membres de l'équipe devront consacrer beaucoup de temps et d'énergie à la compétition. Ils devront se trouver dans une seule région (ensemble) en raison de la formation et des exercices requis. Nous voulons rassembler une équipe des meilleurs parmi les meilleurs. Nous songeons à inscrire une équipe de travailleurs paramédicaux de soins primaires. Le SCFP nous suggère un processus d'élimination qui commencerait par une compétition à l'échelle de la région administrative, ensuite à l'échelle de la région, et enfin, à l'échelle de la province, et les gagnants à l'échelle de la province participeraient à la compétition nationale. Les frais de déplacement, de repas, etc. seraient pris en charge pour les membres de l'équipe participant à la compétition nationale, par contre les participants assumeraient leurs propres dépenses pour les compétitions préalables. Le SCFP pense que c'est une excellente idée. SMU NB ira de l'avant et établira des lignes directrices en ce qui concerne la compétition.

v. Le point sur la liste rotative de refus

1. Mike déclare que nous avons éprouvé un problème avec le fournisseur de SchedPro. Ce logiciel est utilisé par un autre groupe d'entreprises de SMU Medavie. La liste rotative de refus fonctionne pour SMU NB, mais ce n'était pas le cas pour certaines autres entreprises, c'est pourquoi des tests supplémentaires devront être réalisés. Nous essayons de reporter ces tests, mais nous devons travailler avec les autres entreprises, car c'est l'unique système logiciel. Nous attendons des nouvelles du fournisseur. Nous ne pouvons préciser aucun échéancier à cet égard. Le SCFP ne s'inquiète pas au sujet des taux d'erreurs possibles tant que la rotation de la liste de refus se poursuit, manuellement ou non.



Mesure de suivi : Yvon discutera avec les directeurs régionaux pendant leur réunion afin de cerner le problème et trouvera une solution temporaire qui fonctionne pour tout le monde en attendant que le problème de technologie se règle.

vi. Période de quatre semaines en ce qui concerne les horaires

1. Voir ci-dessus.

vii. Pause-repas de 15 minutes

1. John indique que certains employés demandent une indemnité de repas même s'ils n'ont pas fait d'intervention pendant leur quart. Le SCFP est d'accord avec nous pour dire que nous n'avons pas à planifier les pauses-repas de 15 minutes. Les travailleurs paramédicaux doivent prendre leur pause entre les affectations ou pendant les périodes d'inactivité. D'un commun accord, les pauses ne sont pas planifiées parce que les travailleurs paramédicaux disposent de nombreuses périodes d'inactivité pendant la journée. Le SCFP mentionne de garder à l'esprit que certains transferts peuvent demander la majorité du quart (article 22.06).

d. Nouveaux points

i. Situation de la literie (SMU NB)

1. Yvon indique que nous devons établir une façon de préparer une civière; nous devons atteindre l'uniformité à l'échelle de la province. Pour des raisons de coûts, nous avons besoin d'une norme provinciale. Yvon aimerait que ce point fasse partie du mandat du comité sur l'uniforme aux fins de discussion.

2. Dossier du conducteur (SCFP)

Le SCFP a l'impression qu'il s'agit d'une violation de la confidentialité quand SMU NB utilise un dossier du conducteur pour vérifier si une personne possède ou non un permis de classe 4.



Mesure de suivi : SMU NB procédera à des recherches pour déterminer si nous devons avoir recours à des renoncations chaque année.

3. Équipe de héros du hockey de la Fondation des maladies du cœur (SMU NB)

John demande au SCFP si leurs membres aimeraient inscrire une équipe.

Mesure de suivi : Le SCFP se penchera sur la question et communiquera la réponse à SMU NB.

4. Cartes RCR (SCFP)

Le SCFP déclare que si le CGCM dispose d'une carte RCR valide, SMU NB est tenu de l'accepter. SMU NB répond qu'il en convient, mais que cette carte doit être valide et ne doit pas être expirée, sans quoi l'employé ne sera pas autorisé à travailler.

Autres

- Yvon fait le point sur la tournée qu'Edgar et lui mènent auprès des RRS en leur présentant l'exposé PowerPoint en question. Les propositions sur les TPSA en font partie et une annonce au printemps constitue une hypothèse. La proposition d'unité de transfert a été soumise au gouvernement. Yvon ne dispose d'aucun échéancier quant à ces deux points. Les RRS ont bien accueilli la présentation.

4. Prochaine réunion

- a. La prochaine réunion est prévue le jeudi 31 janvier 2013, au bureau du croissant Rooney.

5. Levée de la séance

- a. La séance est levée à 14 h 50.



Respectueusement soumis et approuvé par :

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Trent Piercy", written over a horizontal line.

Trent Piercy, SCFP 1252, section locale 4848

John Dallaire, SMU NB



Annexe A – Règles sur les pauses-repas émanant de la réunion syndicale-patronale de juin 2010

1. PAUSES-REPAS / PROTOCOLE D'ENTENTE

Une discussion a lieu sur les dispositions relatives aux pauses-repas dans le protocole d'entente. Il faut observer toutes les dispositions du protocole d'entente. Les points suivants servent à déterminer si une indemnité de repas doit être donnée ou non :

Raison pour lesquelles une indemnité de repas n'est pas donnée :

- Si l'employé a eu l'occasion de retourner à sa station, aucune indemnité de repas ne lui est accordée pour le temps accordé (période de 3 heures).
- Si l'employé fait un arrêt à l'extérieur de sa région administrative alors qu'il réalise un transfert (mais qu'il aurait pu retourner à sa station) sans être interrompu, aucune indemnité de repas n'est accordée.
- Si un employé se trouve dans sa région administrative et a eu l'occasion de prendre une pause-repas lors des trois heures prédéterminées, aucune indemnité de repas n'est accordée.
- Si l'employé se trouve à sa station, a eu l'occasion de manger mais n'avait pas faim, a été affecté à un transfert et demande maintenant pour une pause-repas, aucune indemnité de repas ne sera accordée.

Raisons pour lesquelles une indemnité de repas est donnée :

- L'employé a été affecté à une station pendant un quart, puis réaffecté à une autre station pendant la période désignée, une indemnité de repas est permise.
- L'employé se fait interrompre pendant sa pause-repas à la station.
- L'employé est à l'extérieur de sa station pendant la période de repas au complet (3 heures), peu importe pour quelle raison.
- L'employé demande une pause-repas et cette dernière est refusée par le CGCM (ne s'applique pas si le CGCM réorganise la pause-repas à l'intérieur de la période de repas désignée)



Annexe B – Liste des dix principales préoccupations signalées pendant la tournée

- 1. Établissement des horaires : Un grand nombre de participants aux séances de discussion ouverte ont manifesté de l'intérêt pour travailler selon un horaire de quatre jours de travail, suivis de cinq jours de congé**
- 2. Configuration des trousse : De nombreux travailleurs paramédicaux ne pensent pas que la configuration actuelle des trousse est idéale pour leur travail.**
- 3. Nouveau modèle d'ambulance : Les gens sont très intéressés à savoir quelle forme prendra la prochaine génération d'ambulances et comment elles fonctionneront.**
- 4. Transferts STAT : Vous nous avez indiqué que l'on abuse de ces transferts et que vous êtes préoccupés du nombre de transferts sur longue distance qui ont lieu la nuit.**
- 5. Affectations routières : Il existe certaines préoccupations quant à la sécurité des affectations routières, surtout lors de mauvais temps.**
- 6. Mobilier : Discussion sur le meilleur mobilier pour nos stations.**
- 7. Uniformes de cérémonie : De nombreux travailleurs paramédicaux aimeraient avoir un uniforme de cérémonie.**
- 8. Allocation pour l'achat d'uniforme : Il a été suggéré de créer un « système de points » afin que les travailleurs paramédicaux puissent se procurer, lorsqu'ils en ont besoin, les articles de vêtement dont ils ont besoin pour maintenir leur uniforme en bon état.**
- 9. Logiciel d'établissement des horaires : Des commentaires ont été émis à l'effet qu'il devrait y avoir un système centralisé pour traiter les horaires, les congés de maladie et les demandes de congé annuel.**



10. **Ordinateurs : Avec la mise en place de l'apprentissage en ligne, certains travailleurs paramédicaux se sont dits inquiets de ne pas pouvoir accéder à un ordinateur à la station.**