PARASOL RAPPORT ANNUEL 2021/2022 OCTOBRE 2022

Rassembler Les Morceaux

NBNU SUNB

Vous déménagez? Vous avez un nouveau courriel?

Restez en contact

Lorsque vous déménagez ou changez d'adresse courriel, faites nous parvenir votre nouvelle adresse afin que nous puissions continuer de vous envoyer le *Parasol*, l'information sur les négociations et les élections et tout autre matériel important du SIINB.

Communiquez avec Jennifer Heade, coordonnatrice des dossiers des membres, par courriel à **jheade@nbnu.ca** ou sans frais, au **1 800 442-4914**.

Comment communiquer avec le bureau provincial

Téléphone : 1-800-442-4914 ou 506-453-0829
Télécopieur : 506-453-0828 | **info@nbnu.ca** | **www.nbnu.ca**

ÉNONCÉ DE MISSION

La mission du SIINB est d'améliorer la vie au travail des infirmières et infirmiers, et leur mieux être sur le plan social, économique et personnel.

VISION

Le SIINB est la voix professionnelle, crédible et respectée qui se porte à la défense du personnel infirmier et du système public de soins de santé.

POLITIQUE SUR LES LANGUES OFFICIELLES - ARTICLE 18

(a) Langues officielles – Le SIINB a pour principes :

(i) que la disposition de services bilingues est une priorité du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau Brunswick;

(ii) que le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau Brunswick doit s'efforcer d'offrir des services dans les deux langues officielles à tous ses niveaux;

(iii) que de telles initiatives ne doivent entraîner aucune influence négative sur les membres du personnel.

(b) Services de traduction – Tous les documents distribués aux président(e)s des sections locales ou à l'ensemble des membres par le SIINB pour l'assemblée générale annuelle et les réunions du conseil exécutif doivent être disponibles dans les deux langues officielles au moment de leur distribution.

RÉDACTRICE EN CHEF

Holly Crawford, Sarah Bonnar, Alexandra Mootoosamy, Lynn Richard et Dre Cathy Rogers, Ph.D.

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

Paula Doucet, Matt Hiltz, Debbie Gill, Maria Richard, Catherine Little, Kathy LeBlanc, Ronda McCready, Cathy Wall, Debbie Carpenter, Maria Cormier et Dre Cathy Rogers, Ph.D.

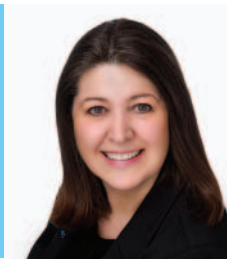
POUR NOUS JOINDRE

Bureau provincial du SIINB
103, allée Woodside
Fredericton (N.-B.) E3C 0C5

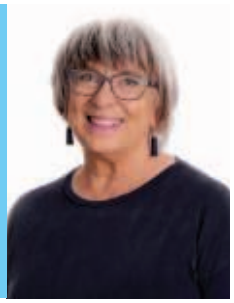
Téléphone : 506 453-0829
Téléc. : 506 453-0828
Numéro sans frais : 1 800 442-4914
Courriel : info@nbnu.ca

Table des matières

5
Rapport de la présidente



46
"Ce que les IAA nous disent : « S'il vous plaît, aidez-nous! »



4 ..... Ordre du jour de l'AGA

4 ..... Conférencier invité mis en vedette

5 ..... Rapport de la présidente

9 ..... Souhaitons à Chantal Lafleur, une bonne retraite !

10 ..... Rapport du directeur général

13 ..... Rapport de la vice-présidente

16 ..... Rapport de la 2e viceprésidente

17 ..... Rapports des représentantes d'unité

22 ..... Le SIINB est heureux d'accueillir les IAA!

28 ..... Rapport du comité organisateur de l'assemblée annuelle

29 ..... Résolutions 2022

32 ..... Modifications aux Statuts et Règlements 2022

43 ..... Candidates aux élections

46 ..... Ce que les IAA nous disent : « S'il vous plaît, aidez-nous! »

47 ..... Revue Choices After 50

48 ..... Bourses d'études et d'entretien

49 ..... États financiers

62 ..... Rapport du comité des finances

63 ..... Budget

64 ..... Notes au budget

65 ..... Placements

66 ..... Dates importantes

67 ..... Abréviations et acronymes

En raison de la pandémie de COVID-19 en cours, de nombreux événements du SIINB se sont déroulés virtuellement tout au long de l'année, ce qui a donné lieu à moins de possibilités de photos que dans les années pré pandémie. Par conséquent, bien qu'il y ait quelques photos récentes de campagnes et de séances de photos, d'autres photos ont été prises virtuellement ou avant la pandémie.

Ordre du jour de l'AGA

INVITATION OUVERTE À ASSISTER À LA 48E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU SIINB DU 24 AU 27 OCTOBRE 2022 | HÔTEL DELTA BEAUSÉJOUR, MONCTON

LUNDI 24 OCTOBRE

11 h 30 – 13 h – Séance pour les nouveaux participants

11 h 30 – 13 h 30 – Inscription des délégué(e)s

13 h 30 – 16 h 30 – Réunions des représentants d'unité

19 h – 21 h – Vin et fromage

MARDI 25 OCTOBRE

7 h 30 – 8 h 30 – Inscription des délégué(e)s

8 h 30 – 16 h – Séance d'affaires & Campaign launch

18 h – Réception (bar payant)

19 h – Banquet

MERCREDI 23 OCTOBRE

7 h 30 – 8 h 30 – Inscription des délégué(e)s

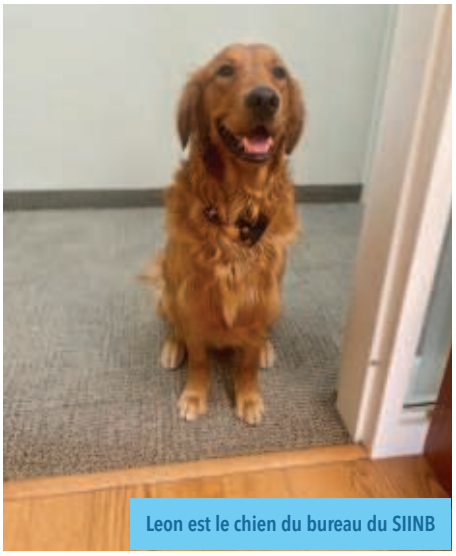
8 h 30 – 16 h 30 – Séance d'affaires et conférencier invitée

JEUDI 24 OCTOBRE

7 h 30 – 8 h 30 – Inscription des délégué(e)s

8 h 30 – 12 h – Séance d'affaires

12h – Levée de la séance



Leon est le chien du bureau du SIINB

Conférencier invité mis en vedette

CETTE ANNÉE, SUSAN STEWART EST LA CONFÉRENCIÈRE PRINCIPALE DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

L'humoriste Susan Stewart allie l'esprit et la sagesse qui la caractérisent à des messages puissants sur la nécessité de ne pas prendre la vie trop au sérieux, surtout en période d'adversité et d'incertitude. Dans son style monologue comique, Susan Stewart parle des moyens de voir le côté plus léger de la vie, ce qui permet à son public d'être encouragé et équipé pour relever les défis avec une perspective positive et, bien sûr, le sens de l'humour.

Sur le plan professionnel, Susan a emprunté un chemin sinueux. Après avoir obtenu un diplôme en arts du théâtre à l'Université de Waterloo, elle a commencé à donner des spectacles de monologuiste comique à Toronto. Trois ans après le début de sa carrière, Susan a commencé à lutter contre la dépression et l'anxiété, ce qui l'a incité à arrêter de faire des spectacles. Quand elle s'est remise sur pied, elle a voulu trouver un « vrai travail » et voir « comment vivait l'autre moitié », ce qui l'a amenée à faire une transition vers le monde des ressources humaines en tant que consultante en apprentissage et en développement organisationnel pour le gouvernement de l'Ontario.

Un an après le début de sa nouvelle carrière dans les RH, on a demandé à Susan de créer et de faire une présentation comique sur le mieux-être pour une conférence de perfectionnement professionnel du personnel. Sa présentation a connu un succès retentissant, et elle a fini par quitter sa carrière en RH pour retourner sur scène à temps plein et utiliser ses pouvoirs comiques pour le bien. Au cours de la dernière décennie, Susan a fait rire son public tout en communiquant des messages sur la résilience, le soulagement du stress et le maintien d'une bonne santé mentale.

Susan est comédienne en tournée depuis 12 ans ainsi qu'une auteure accomplie. Ses ouvrages comprennent *Reaching The Laugh Resort: Why The Journey To Remembering Who You (Really) Are Is Worth The Jet Lag; Your New Lenses Are Ready For Pick Up: A Guide To Seeing The Lighter Side Of Life;* et *You Gotta Laugh: Wit And Wisdom About Not Taking Life (Or Yourself) Too Seriously.* Susan anime également son propre podcast, *« Still a Hot Mess »*, diffusé sur Spotify et iTunes.

Rapport de la présidente

PAR PAULA DOUCET

Paula Doucet

La rédaction du rapport annuel de cette année m'a donné l'occasion de réfléchir à ce que nous avons vécu au cours des 29 derniers mois. Alors que la COVID-19 continue à sévir et qu'elle ajoute une pression supplémentaire sur notre système de santé, les infirmières et infirmiers souffrent toujours d'épuisement professionnel en raison de problèmes de maintien en poste et de recrutement dans notre province. Pour la plupart des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, leurs quarts de travail sont devenus extrêmement stressants, épuisants, déséquilibrés et épouvantables. De plus, il y a environ 1000 postes vacants en soins infirmiers dans la province.

La dure réalité que nous vivons ici au Nouveau-Brunswick frappe toutes les provinces du Canada. Le nombre de postes vacants est peut-être différent, mais les conditions de travail désastreuses, le mauvais équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ainsi que la détresse morale constante des infirmières et des infirmiers sont les mêmes partout au Canada. Le fait de pouvoir collaborer avec les homologues de la FCSII aide dans les jours les plus sombres.

Les solutions à la pénurie d'infirmières sont complexes et, bien qu'il n'existe pas de « solution miracle » pour améliorer la situation, nous devons commencer à apporter des changements, étape par étape. Le maintien en poste, le recrutement et le respect des idées apportées par les infirmières et infirmiers restent au premier plan de chaque discussion, réunion et interaction.

C'est en ayant la possibilité de s'asseoir à la table des négociations avec le gouvernement, les PDG, les responsables politiques, les employeurs et les décideurs que nous nous assurons que nos voix sont entendues et que nos idées sont analysées et comprises.

Nous savons tous que les soins de santé sont déplorables au Nouveau-Brunswick - ils sont littéralement en mille morceaux. Cependant, en tant qu'infirmières et infirmiers immatriculés, infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et infirmières et infirmiers praticiens, nous continuons à nous manifester et à agir, et maintenant, nous rassemblons les morceaux de notre système fracturé et nous le reconstituons, afin de pouvoir fournir les meilleurs soins auxquels nos patients, clients et résidents ont droit.

BIENVENUE AUX IAA

En octobre dernier, la reclassification et le transfert des IAA au groupe des soins infirmiers ont incité les IAA des hôpitaux et des soins communautaires à se joindre à notre syndicat. Que le moment choisi et la présentation du gouvernement aient été délibérés ou non pour mettre à l'épreuve notre force et notre détermination en tant que syndicat et profession, nous n'avons pas ralenti nos démarches. Cette occasion nous a permis de faire preuve de solidarité accrue et d'avoir une voix plus forte en tant que groupe pour renforcer la profession infirmière et les soins de santé dans notre province.

Je tiens à remercier les ambassadeurs et ambassadrices des IAA du SIINB, qui ont travaillé sans relâche pour aider à lancer le mouvement visant à ce que la classification des II se joigne à celle des IA et des IP du SIINB. Je vous encourage à lire la section des ambassadeurs et ambassadrices des IAA dans ce numéro de *Parasol* pour en apprendre davantage à leur sujet et savoir pourquoi ils sont heureux de faire partie du SIINB.

Faisons preuve d'unité, de force et de solidarité et souhaitons la bienvenue à nos homologues IAA! Parce que nous avons plus de similarités que de différences, nous sommes plus forts ensemble.

Roger Leger, Tammy Turner et Tarra Aubie

VOTE DE GRÈVE DE DÉCEMBRE ET CONVENTIONS COLLECTIVES

L'année dernière a été une véritable tornade pour les négociations. Le fait que les infirmières soient sans entente de principe depuis décembre 2018, que la COVID-19 frappe et endommage encore plus le système de santé et que le gouvernement ne se soucie pas des soins de santé dans notre province a laissé les infirmières et infirmiers bouleversés et encore plus déterminés à se faire entendre.

En raison du rejet de deux ententes de principe pour les unités de négociation des infirmières et infirmiers de la Partie III et des infirmières gestionnaires et surveillantes en 2021, un vote de grève a eu lieu en décembre dernier à l'échelle des trois unités de négociation. Le groupe de négociation des infirmières et infirmiers de la Partie III était en faveur de la grève à 91 %; l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et surveillantes était en faveur de la grève à 96 %; et l'unité de négociation des foyers de soins était en faveur de la grève à 89 %, soit un total de 92 % en faveur de la grève.

L'énergie qui flottait dans l'air pendant les jours de vote de grève était électrisante. Bien qu'il soit honteux qu'un vote de grève ait été nécessaire pour obtenir une meilleure entente à la table de négociation, la façon dont les membres du SIINB se sont rassemblés pour montrer que les infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick méritent mieux, a été une incroyable démonstration de force et de solidarité.

Après une troisième ronde de négociations à la suite du vote de grève, nous avons été heureuses et heureux d'avoir pu ratifier les conventions collectives pour les unités de négociation des infirmières et infirmiers de la Partie III et des infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants en décembre 2021, et de les avoir signées en février 2022. L'entente de l'unité de négociation des foyers de soins a été ratifiée en février 2022 et signée en mai 2022.

Même si les nouvelles conventions collectives ne changeront pas l'état actuel des soins de santé dans notre province, elles constituent de bons progrès dans la lutte pour les droits et les conditions de travail des infirmières et infirmiers. Malheureusement, les problèmes de maintien en poste et de recrutement sont les principaux responsables de l'épuisement professionnel du personnel infirmier, et tant qu'ils ne seront pas réglés, les soins infirmiers et les soins de santé dans notre province continueront de s'effriter. Sachez que je vous entends quand vous dites : « Je suis épuisée », « le travail me cause trop d'anxiété », « ces soins infirmiers ne sont pas ceux que je m'attendais à offrir pendant ma carrière ». Je sais que les conditions ne sont pas bonnes, je sais que beaucoup d'entre vous souffrent d'une mauvaise santé mentale en raison de la situation, mais je veux que vous sachiez que des progrès sont en cours. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une solution miracle, des efforts sont déployés en coulisse pour améliorer les soins infirmiers dans notre province.

Le SIINB exhorte le gouvernement à entamer les réformes nécessaires avec des solutions qui ont fait leurs preuves, comme des cliniques multidisciplinaires dirigées par des infirmières et infirmiers praticiens dans chaque communauté rurale, afin de soulager le système de soins de santé primaires déjà surchargé et désuet et d'aider les patients de ce dernier qui sont obligés de se rendre aux urgences. Espérons que les changements au sein du ministère de la Santé et du ministère du Développement social annoncés à la mi-juillet par le gouvernement permettront de simplifier la mise en œuvre de cette initiative, parmi d'autres initiatives créatives. Même si la plupart des jours sont difficiles, je vois des solutions devant nous, car nous travaillons ensemble à les mettre en œuvre.

Encore une fois, j'aimerais remercier tout le personnel infirmier qui a été patient pendant les processus de négociation et qui a pris le temps de voter lors du vote de grève et pour les ententes de principe, y compris nos nouveaux membres IAA, qui font partie du SIINB depuis peu. Merci à toutes et à tous pour votre puissant témoignage de solidarité.

CONSEIL EXÉCUTIF EN VIRTUEL 2022

Le conseil exécutif de cette année s'est tenu virtuellement en avril, car nous voulions faire preuve de prudence en raison de la COVID-19. L'équipe du SIINB a été heureuse de pouvoir compter sur l'appui des membres du personnel et du conseil d'administration du SIINB à l'hôtel Fredericton Inn. Pour leur part, les présidentes et présidents locaux ainsi que leur exécutif ont suivi la réunion à partir de leur domicile par l'entremise de Zoom.

La réunion de cette année comprenait des séances d'affaires, des réunions de représentants et représentants d'unités, des séances de formation, et le mot de bienvenue et les salutations de la présidente de la CFNU, Linda Silas.

Les séances de formation de cette année étaient les suivantes :

- Syndicat 101, visant à donner aux membres une compréhension approfondie des rouages du SIINB;
- Les médias sociaux et l'effectif infirmier 101, présentant les choses à faire et à ne pas faire pour les infirmières et infirmiers utilisant les médias sociaux;
- La santé et la sécurité au travail, abordant la manière dont la sécurité au travail touche les infirmières et infirmiers, des exemples d'études de cas et plus encore, présentés sous forme de panel.

Pour les personnes qui souhaitent revoir les séances de formation, les présentations et les vidéos enregistrées se trouvent à l'onglet de l'e-apprentissage de la section réservée aux membres du site Web du SIINB.

En 2023, nous nous concentrerons sur le renforcement de nos soutiens éducatifs pour les membres ainsi que les exécutifs locaux. La connaissance est un pouvoir et le fait de disposer des outils et des soutiens appropriés contribuera à renforcer les futurs leaders des lieux de travail de la province et à faire du SIINB la solide organisation qu'il est.

CONSEIL DE LA FÉDÉRATION ET FÉDÉRATION CANADIENNE DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES ET D'INFIRMIERS (FCSI)

Au début du mois de juillet, les chefs de file du personnel infirmier de tout le pays ont rencontré les premiers ministres provinciaux lors du Conseil de la fédération à Victoria, en Colombie-Britannique. Ils ont discuté de la grave crise de dotation en personnel qui menace la viabilité des soins de santé publics au Canada.

Ce n'est un secret pour personne : la grave pénurie d'infirmières et infirmiers est un problème national auquel le Nouveau-Brunswick et l'ensemble du Canada sont confrontés. L'état actuel des soins de santé entraîne un épuisement professionnel grave des infirmières et infirmiers et des conditions de travail insoutenables.

Les infirmières et infirmiers savent quelles sont les solutions, et nos voix doivent être entendues à la table des négociations. La proposition innovante des solutions recueillies lors du Conseil de la fédération s'articule autour du maintien en poste des infirmières et infirmiers travaillant dans les soins de santé publics, du retour de l'effectif infirmier dans la profession et le système public, et de nouvelles mesures pour recruter et former la prochaine génération d'infirmières et infirmiers. (Vous avez peut-être remarqué, par l'entremise de communiqués de presse et de messages sur les médias sociaux, que la CFNU mène actuellement une grande campagne sur ces sujets, tout en bénéficiant du soutien de tous les syndicats affiliés).

Bien que la pénurie d'infirmières soit une crise majeure au Nouveau-Brunswick, le fait qu'elle soit aussi une crise nationale est terriblement inquiétant. Moi-même et tous les leaders infirmiers présents au Conseil de la fédération avons quitté la réunion en étant d'accord sur le fait que nous devons tous travailler ensemble, province par province, pour lutter contre la pénurie d'infirmières et infirmiers et demander aux leaders gouvernementaux de prendre des mesures immédiates. Lors de la clôture de la réunion du Conseil de la fédération, les syndicats d'infirmières et d'infirmiers du Canada ont également été heureux d'accueillir l'appel des premiers ministres à une réunion des premiers ministres axée sur le renforcement des soins de santé et la réduction de la pénurie d'infirmières et infirmiers.

Seuls, nous pouvons faire très peu, mais ensemble, nous pouvons faire beaucoup. En dépit du fait que les infirmières et infirmiers vivent des moments incroyablement difficiles, la situation ne sera pas toujours ainsi.

La FCSII continue de défendre les intérêts des infirmières et infirmiers de tout le Canada auprès du gouvernement fédéral et le SIINB a la chance d'être à la table du conseil exécutif national. La mise en commun de recherches, de données et d'études nationales contribue à appuyer nos efforts, ici au Nouveau-Brunswick. Récemment, la FCSII a publié un ouvrage intitulé *Les voix des infirmières et infirmiers : Les récits de courage et de détermination face à la COVID-19*. Nous sommes heureux que deux membres du SIINB aient confié leurs histoires pour ce livre : Maria Richard, une II en santé publique de Moncton et Stephanie Noel, une II en soins extra-muraux de Bathurst. Il est possible de consulter le livre à **https://fcsii.ca/wp-content/uploads//2022/06/FR_22_NursesVoices_digital.pdf.** Merci, Maria et Stephanie, d'avoir présenté vos histoires – nous avons toutes et un vécu un raconter.

Le congrès biennal de la FCSII se tiendra en personne en 2023. Le syndicat des infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard accueillera les infirmières et infirmiers à Charlottetown, du 5 au 9 juin 2023. D'autres renseignements suivront au fur et à mesure que les préparatifs seront effectués et communiqués au SIINB.

Paula Doucet et le premier ministre Higgs

Danny Légère

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU NOUVEAU-BRUNSWICK (FTTNB) ET CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)

Comme de nombreuses organisations, la FTTNB a dû reporter son congrès biennal, lequel aura désormais lieu du 28 au 30 mai 2023 à Saint John.

Après quatre ans aux commandes, Danny Légère ne se représentera pas au poste de président. Militant syndical de longue date ayant fait carrière comme dirigeant syndical au SCFP NB et, plus récemment, à la FTTNB, il prend une retraite bien méritée pour passer du temps avec sa femme Cindy, ainsi que leurs enfants adultes et précieux petits-enfants. Danny s'est voué au mouvement syndical dans son ensemble pendant des décennies et il manquera à beaucoup. J'ai eu le plaisir de travailler avec lui au sein de nombreux comités au fil des ans, et j'ai toujours respecté la relation de travail que nous avons entretenue, mais surtout le lien d'amitié qui s'est créé entre nous. Merci, Danny, pour tes nombreuses années de leadership et ton dévouement envers l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Tu vas nous manquer.

Le 20e anniversaire du camp d'été des jeunes de Blair Doucet qui devait se dérouler en 2020 a été reporté en raison de la COVID-19. Les plans ont déjà commencé pour que le camp ait lieu en août 2023, lequel offrira des célébrations et une panoplie d'activités d'apprentissage et de plaisir aux jeunes des travailleuses et travailleurs

syndiqués. J'encourage les membres du SIINB ayant des enfants de la 9e à la 12e année à rester à l'affût de l'annonce de soumission des demandes et à s'inscrire. Le camp a connu un grand succès au cours de ses 19 années d'existence, et je ne doute pas que l'édition de 2023 sera également formidable. Nous vous communiquerons des détails sur le camp au fur et à mesure que nous recevrons des renseignements.

Le congrès triennal du CTC est également prévu du 8 au 12 mai 2023 à Montréal. Il s'agira aussi du premier congrès en personne depuis 2017. Nous avons hâte d'entrer en contact avec les syndicats et les affiliés de tout le Canada afin d'échanger entre nous, d'apprendre et de nous soutenir mutuellement dans les efforts que nous déployons en vue d'un meilleur avenir pour les travailleuses et travailleurs de tous les secteurs. Les détails concernant le congrès seront communiqués dès que nous aurons d'autres renseignements.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Votre conseil d'administration continue de tenir des réunions régulières et de mener à bien le travail du syndicat. Une fois les trois conventions collectives signées, nous avons lancé un appel aux candidatures pour les représentantes et représentants d'unité, et je suis heureuse de constater que Catherine Little, Kathy LeBlanc, Deborah Carpenter et Ronda McCready poursuivent leur rôle. Leur engagement et leur dévouement envers nos membres et notre syndicat sont inébranlables et nous avons de la chance de les avoir à la table du conseil.

Malheureusement, le changement est inévitable et en juillet, Cathy Wall a pris la décision de quitter son poste de deuxième vice-présidente du SIINB. Nous remercions Cathy de tout cœur pour sa participation et son travail au fil des ans, et nous savons qu'elle continuera à être une grande militante syndicale à l'échelle locale.

Renée Boudreau, présidente de la section locale des II de santé publique et mentale de Bathurst, remplace Cathy. Nous avons hâte d'accueillir Renée dans son nouveau rôle de deuxième vice-présidente.

De plus, lors de l'AGA de cette année, le conseil d'administration propose d'ajouter deux nouveaux sièges au conseil. L'un pour un membre IP et l'autre pour un membre IAA. À la suite de la résolution de l'an dernier visant à examiner la possibilité d'ajouter un siège pour les IP, le conseil d'administration a effectué une analyse de conjoncture des syndicats d'autres provinces et territoires qui représentent toutes les disciplines des soins infirmiers et a proposé les sièges supplémentaires au conseil. Nous attendons avec impatience le point de vue de nos membres IP et IAA pour être en mesure de façonner l'avenir du SIINB et pour établir notre planification stratégique.

Il s'agit d'une période passionnante pour aller de l'avant, et je me réjouis du dévouement continu et du travail acharné du conseil d'administration.

PROCHAINE CAMPAGNE 2022

Nous travaillons de nouveau avec l'agence de marketing Pilot Communications sur notre campagne d'automne 2022. La campagne d'automne suivra le même thème que celui de Parasol : « Rassembler les morceaux ».

À ce stade, nous savons, et c'est évident, que notre système de santé est en mille morceaux. Toujours en raison des problèmes de maintien en poste, de recrutement et de ressources humaines dans le domaine de la santé, le système de santé ne sera plus jamais le même qu'il y a quelques années.

Les infirmières et infirmiers ont traversé des moments difficiles et nous sommes prêts à commencer à ramasser les morceaux et à établir une nouvelle normalité : un système au sein duquel les infirmières et infirmiers sont au premier plan.

Nous sommes heureuses et heureux, une fois de plus, que les membres du SIINB soient les vedettes et les visages de notre campagne, et j'espère que tout le personnel infirmier du Nouveau-Brunswick se sentira profondément attaché à cette campagne et à son message.

CONCLUSION

La vie a été difficile et je dois aussi affirmer que ce fut difficile d'être une infirmière ou un infirmier pendant une pandémie. Ce fut difficile d'être en première ligne jour après jour. Ce fut difficile de travailler avec des effectifs réduits. Ce fut difficile d'être un leader. Cependant, ce sont ces épreuves qui nous rendent plus forts, plus résilients et plus déterminés, et qui nous donnent envie de faire mieux.

Je l'ai dit à maintes reprises au cours des dernières années, j'ai pour force motrice de faire mieux, d'être mieux et d'exiger mieux. C'est ce que nous méritons et voulons, et je vais maintenant continuer à y travailler, au nom des quelque 9 000 membres du SIINB.

Alors que nous planifions une rencontre en personne pour notre AGA, j'ai hâte de vous voir et de profiter de votre énergie, de vos idées et de vos discussions pour me revigorer. Au cours des deux dernières années, vous avez toutes et tous porté l'énorme fardeau de la pandémie et de la pénurie sans précédent de personnel infirmier. Le temps est venu de commencer à nous remettre du stress, de l'épuisement et des blessures que nous avons subis. Nous allons commencer à ramasser les morceaux, à nous appuyer les uns les autres et à avancer vers un système de soins de santé que nous envisageons, méritons et voulons. Un système où les charges de travail ne nous écrasent pas, où des soutiens sont en place pour nous et où le changement se fait avec nous.

Je me réjouis à l'idée de travailler avec vous et pour vous au cours des prochaines années, et j'ai hâte de voir beaucoup d'entre vous à Moncton en octobre, lors de l'AGA.

Je vous laisse sur une citation d'une dirigeante que je considère être une pionnière dans un monde où les idées des femmes n'étaient pas toujours entendues et comprises. *« Les femmes ont leur place dans tous les lieux où les décisions sont prises - les femmes ne devraient pas être l'exception. »* - Ruth Bader Ginsburg, juge à la Cour suprême des États-Unis.

En toute solidarité,

La présidente du SIINB,

Paula Doucet, II

Souhaitons à Chantal Lafleur, une bonne retraite !

Au nom du conseil d'administration et du personnel du SIINB, nous souhaitons à Chantal Lafleur, qui a pris sa retraite du SIINB le 30 juin 2022, une longue retraite, heureuse et en santé.

Chantal a commencé sa carrière comme infirmière en santé industrielle en 1985 au Québec avant de déménager au Nouveau-Brunswick pour travailler à l'hôpital d'Edmundston. Elle a travaillé comme infirmière flottante de 1988 à 1990, et c'est en 1989 que Chantal a commencé à s'impliquer dans le militantisme syndical au niveau local, pour finalement occuper tous les postes.

Elle a commencé à travailler à l'urgence en 1990. En 1999, elle a travaillé comme infirmière-ressource à l'urgence et c'est à ce moment qu'elle a commencé à s'impliquer dans le militantisme syndical au niveau provincial. Elle a été élue vice-présidente du SIINB de 1999 à 2003. Elle a siégé au comité de négociation des infirmières et infirmiers de la partie III à deux reprises et au comité de négociation des foyers de soins à quatre reprises au cours de sa carrière. Pendant sa vice-présidence, elle a également travaillé comme infirmière gestionnaire à l'unité de soins intensifs de 2002 à 2005.

En janvier 2006, Chantal s'est jointe au SIINB en tant que membre du personnel, d'abord en tant qu'agente d'éducation, puis en tant qu'agente des relations de travail, avant de nous quitter en septembre 2007 en raison de ses longs itinéraires de travail. (Elle faisait l'aller-retour entre Edmundston et Fredericton chaque semaine !) Entre 2007 et 2009, Chantal a travaillé aux ressources humaines de l'hôpital d'Edmundston avant de revenir au SIINB en avril 2009 pour travailler (à distance cette fois) comme agente des relations de travail. De plus, Chantal a reçu le prix Glenna Rowsell en 2011, un prix qui reconnaît les membres qui ont démontré un engagement exceptionnel envers le SIINB.

Tout au long de sa carrière, Chantal a servi de mentor à de nombreuses personnes et a partagé son expertise et ses connaissances. Son éthique du travail, son militantisme syndical et sa compassion pour les soins infirmiers nous manqueront beaucoup. Nous ne la remercierons jamais assez pour le travail incroyable qu'elle a accompli pour le personnel infirmier du Nouveau-Brunswick.

Bien que le conseil d'administration du SIINB, le personnel et les nombreux membres qui connaissent Chantal et communiquent avec elle soient incroyablement tristes de la voir partir, nous ne lui souhaitons que du bonheur alors qu'elle se lance dans sa nouvelle aventure.

Bonne retraite, Chantal !

Rapport du directeur général

PAR MATT HILTZ

BILAN DES NÉGOCIATIONS

La dernière ronde de négociations pour les trois unités de négociation du SIINB a été très éprouvante. Pourtant, elle a finalement démontré au gouvernement, aux syndicats du Nouveau Brunswick et à tous les gens de la province que les infirmières et infirmiers se serrent les coudes et obtiendront ce dont ils ont besoin pour signer un contrat. Ce n'était peut-être pas tout ce que nous voulions pour nos membres, mais chaque entente a fait progresser la situation des professionnelles et professionnels des soins infirmiers en matière de rémunération, de santé et de sécurité, et de respect. Nous continuerons à relever la barre en 2024, lorsque ces ententes expireront.

Au terme de la négociation, nous avons fait une analyse de situation avec les équipes pour tirer les leçons de cette expérience :

- Il s'agissait de la première fois que le SIINB négociait des contrats pour toutes les unités de négociation en même temps.
- Il s'agissait de la première fois que nous négociions virtuellement pendant une pandémie mondiale.
- Il s'agissait de la première fois que le négociateur en chef du gouvernement et le négociateur en chef de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont laissé la table à des stades différents des négociations.

Chacune de ces « premières » a constitué une excellente occasion d'apprentissage pour la prochaine ronde. Voici l'une des principales leçons que nous avons tirées en tant qu'organisation : nous devons absolument nous assurer d'avoir des représentantes et représentants de partout dans la province au sein des équipes de négociation. Le conseil d'administration a proposé des modifications importantes aux Statuts et règlements du SIINB afin d'assurer une meilleure représentation. Par exemple, si les négociations s'étendent sur une très longue période ou si le cadre de la négociation change radicalement, le SIINB sondera les membres plus souvent.

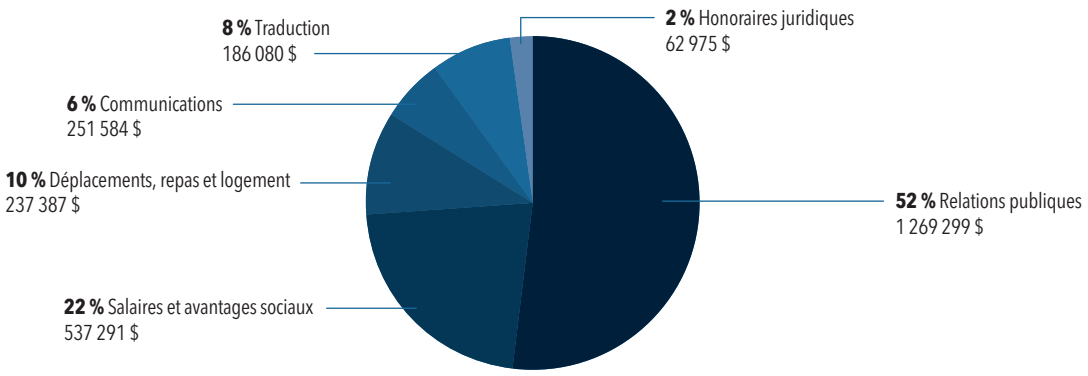
De plus, les membres du SIINB ont maintenant l'occasion de faire partie de la solution en matière de soins de santé en participant aux divers nouveaux comités ou initiatives en milieu de travail négociés au cours de cette ronde, comme le projet de ratio infirmière-patient obligatoire.

Le coût associé à la négociation et aux activités connexes s'élève à environ 2,5 millions de dollars pour les trois unités de négociation. Ces coûts sont ventilés dans le tableau ci-dessous :

Matt Hiltz

Nous savons également que les syndicats d'infirmières et d'infirmiers de tout le pays sont très heureux des gains réalisés par le SIINB, car ils ont augmenté les points de référence pour toutes et tous. En 2023, le SIINB continuera de faire pression pour que le Nouveau-Brunswick soit une profession que les infirmières et les infirmiers veulent choisir et aimer, et continuer à exercer.

Coût total des négociations (2018-2022)



MISE À JOUR SUR LE RÉGIME DE RETRAITE ET LES AVANTAGES SOCIAUX

Il y a un élément qui aiderait considérablement les infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, soit explorer les possibilités d'une prestation de retraite anticipée et non réduite et corriger le régime d'invalidité de longue durée (pour le lieu de travail afin de réduire les demandes et de trouver une « solution » aux augmentations de primes hors de contrôle).

Plusieurs parties prenantes participent à la prise de décisions pour trouver les « solutions » relatives au régime de retraite et à l'ILD, et une étude actuarielle approfondie doit avoir lieu. Tout changement ne sera donc pas rapide, mais bien réfléchi et effectué par consensus. Le SIINB et les autres parties prenantes examinent le continuum des considérations pour chaque question selon le comité approprié. Des mises à jour suivront lorsque l'étude actuarielle appropriée sera effectuée et que les options deviendront évidentes. Nous vous remercions de votre patience.

COMMUNICATIONS ET MOBILISATION DES MEMBRES DU SIINB

La dépendance du SIINB à l'égard des réunions des sections locales et du bouche-à-oreille pour diffuser de l'information exacte a été mise à l'épreuve au cours de la dernière ronde de négociations. Cependant, nous devons aussi reconnaître que la société a effectivement changé et qu'une « réunion de section locale » avec grande participation pourrait continuer à être un événement rare. À cette fin, nous avons mis à jour la politique du SIINB sur les médias sociaux et nous étudions la meilleure façon d'appuyer les sections locales du SIINB qui veulent mettre en œuvre une option hybride ou virtuelle pour les réunions.

CONDITIONS DE TRAVAIL

La profondeur et la diversité des problèmes auxquels font face les membres du SIINB se sont accrues depuis que je suis agent des relations de travail (ART). L'équipe des ART du SIINB doit faire face à un nombre croissant de plaintes professionnelles déposées auprès des organismes de soins infirmiers, et plusieurs de ces plaintes ont un lien de causalité avec la santé mentale du membre. Cette situation a accentué la complexité de nos dossiers, alors que nous nous efforçons de veiller à ce que nos membres et le public soient adéquatement protégés à l'avenir. Trop souvent, nos membres ont été transformés en boucs émissaires pour dissimuler les conditions de travail réelles dans les soins de santé. Il est crucial que nos membres fassent tout ce qu'ils peuvent pour protéger leurs moyens de subsistance et leur santé, y compris donner à notre équipe les faits probants dont nous avons besoin pour plaider en votre nom. C'est pourquoi nous soulignons toujours l'importance de remplir des rapports sur les situations de travail et les incidents, de déposer des griefs, d'appeler la police et de devenir essentiellement un gourou de la santé et de la sécurité au travail. Soyez assurés que nous faisons pression sur le gouvernement pour qu'il restructure le régime de déclaration des situations de travail afin de le rendre plus convivial et transparent.

NOMBRE DE MEMBRES

	Temps plein % de variation 2021	Temps partiel % de variation 2021	Occasionnel(le)s % de variation 2021	Total % de variation 2021
Infirmières, hôpitaux de la Partie III – II	2 950 (-3,02 %)	1 089 (-3,67 %)	547 (2,38 %)	4 586 (-2,53 %)
Infirmières, hôpitaux de la Partie III – IAA	942 (N/A)	580 (N/A)	245 (N/A)	1 767 (N/A)
Infirmières, Partie III, soins communautaires – II	539 (-4,27 %)	152 (-4,61 %)	176 (-2,84 %)	867 (-4,04 %)
Infirmières, Partie III, soins communautaires – IAA	41 (N/A)	17 (N/A)	9 (N/A)	67 (N/A)
Infirmières gestionnaires et surveillantes	213 (3,76 %)	27 (0,00 %)	3 (33,33 %)	243 (3,70 %)
Foyers de soins	154 (-0,65 %)	141 (-10,64 %)	144 (-8,33 %)	439 (-6,38 %)
Total % de variation par rapport à 2021	4 839 (-1,92 %)	2 006 (0,55 %)	1124 (5,96 %)	7 969 (-0,19 %)

FONCTIONNEMENT DU SIINB

L'une de nos coéquipières bien-aimées du SIINB a pris sa retraite en juin. Chantal Lafleur, nous vous souhaitons une retraite des plus agréables; sachez que vous avez fait une différence positive chaque jour et que vous nous manquez énormément.

Notre équipe et nos membres sont reconnaissants au SIINB d'avoir eu la chance d'embaucher Josée Gaudet et Shirley Avoine comme agentes des relations de travail. Le SIINB pourra également compter sur le soutien de la première vice-présidente, Maria Richard, pour une période prolongée en 2022-2023. Maria sera détachée pour aider l'équipe du bureau provincial dans le cadre d'initiatives continues d'éducation et de comités de conventions collectives.

Joignez-vous à moi pour remercier l'équipe formidable du SIINB qui travaille si fort avec diligence et professionnalisme en votre nom.

CONCLUSION

Le statu quo est inacceptable dans le domaine des soins de santé. Tout le monde exige le changement. C'est là que le progrès à long terme se complique, car une véritable révolution des soins de santé exigera des membres du SIINB qu'ils acquièrent de nouvelles méthodes de soins infirmiers et qu'ils s'y adaptent. L'idée clé ici est « d'acquérir et de s'adapter », ce que personne ne peut faire aussi bien que les infirmières et infirmiers. Nous voulons tous régler le problème des soins de santé et vous avez maintenant une occasion en or de participer activement à votre syndicat local et à votre syndicat provincial en proposant des idées et des solutions à notre crise des soins de santé. Surveillez le prochain sondage sur les négociations au début de 2023, examinez les changements proposés à la composition des équipes de négociation et investissez-vous dans le SIINB!

En toute solidarité,

Le directeur général,

Matt Hiltz

Matt Hiltz, Paula Doucet et Shauna Morton, présidente de la section locale 1418 du SCFP

Rapport de la vice-présidente

PAR MARIA RICHARD

Cette période sans précédent se poursuit, mais j'ai tout de même le plaisir de vous présenter mon rapport annuel. Au cours des six dernières années, ce fut un honneur pour moi, en ma qualité de première vice-présidente, de travailler en votre nom avec le conseil d'administration à plusieurs initiatives, comités et activités médiatiques.

Je tiens d'abord à souhaiter la bienvenue aux infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA), les nouveaux membres de la famille du SIINB. J'aimerais également souhaiter la bienvenue aux nouveaux membres qui se sont joints au SIINB au cours de la dernière année.

Au moment où je rédige mon rapport, les infirmières et infirmiers des systèmes de santé du Nouveau-Brunswick et du Canada continuent de vivre de nombreux problèmes. La pénurie de personnel infirmier au Nouveau-Brunswick et partout au pays est une question complexe qui touche tous les aspects des soins de santé, y compris les soins de longue durée. Cette pénurie existait déjà avant la pandémie, mais les pressions supplémentaires, la charge de travail accrue et le stress aigu de la COVID-19 ont empiré la situation. Nous en constatons aujourd'hui les conséquences : les infirmières quittent la profession et celles qui restent sont aux prises avec la fatigue extrême, des troubles de santé mentale et l'épuisement professionnel. Pour paraphraser le dernier communiqué de presse de la FCSII, *la pénurie de personnel infirmier est un problème complexe qui nécessite une démarche concertée. Le recrutement, à lui seul, ne suffira pas à surmonter la crise. Le recrutement et le maintien en poste, l'amélioration des conditions de travail, qui va d'ailleurs de pair avec le maintien en poste et le recrutement, tout comme la planification de la main-d'œuvre du secteur de santé fondée sur des données probantes, ne sont que quelques-unes des solutions que nous sommes contraints d'explorer.*

COMITÉ D'AIDE AUX ÉTUDES

Pour l'exercice 2021-2022, le comité d'aide aux études pour les infirmières de la Partie III et les infirmières gestionnaires et surveillantes ne s'est réuni qu'une fois en personne en raison des restrictions liées à la COVID-19; ses membres ont cependant examiné toutes les demandes conformément aux lignes directrices établies par le comité. Ce dernier a passé en revue les demandes de fonds quatre fois au cours de l'année. Au total, 499 915,21 $ ont été versés à 319 candidates ou candidats dont la demande a été acceptée. Pour la première fois depuis 10 ans, voire 15 ans, l'intégralité du fonds a été versée aux membres admissibles, et les membres du comité n'ont eu d'autre choix que de respecter la limite de 5 000 $ pouvant être versés à chaque candidate ou candidat dont la demande a été acceptée. Le comité a également décidé de fixer un plafond de 125 000 $ pour chaque séance afin d'assurer une distribution équitable aux membres qui ont présenté une demande de fonds à différents moments de l'année. Vous trouverez les formulaires de demande et tous les renseignements connexes sur le site Web du SIINB en accédant à la section réservée aux membres, en cliquant sur l'onglet « Formulaires » et en sélectionnant la fiche des questions et réponses.

N'oubliez pas qu'il y a quatre dates limites possibles et que les cours, ateliers, certificats, livres, etc., doivent avoir été entamés ou achetés ou terminés pendant l'année financière en cours. Veuillez également vous assurer de remplir le formulaire comme il se doit. Vous pouvez transmettre vos questions à moi-même ou aux représentants de l'unité des infirmières d'hôpitaux de la Partie III ou de l'unité des infirmières des soins communautaires et de l'unité des infirmières gestionnaires et surveillantes.

Maria Richard

RÉGIME À RISQUES PARTAGÉS (RRP) DE CERTAINS EMPLOYÉS SYNDIQUÉS (CES) DES HÔPITAUX DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Au moment de la dernière évaluation actuarielle, le RRP de CES comptait 8762 participants actifs, 3696 participants retraités et survivants, et 2636 participants différés. (Cette évaluation actuarielle a été réalisée avant que les ambulanciers et les infirmières et infirmiers auxiliaires se soient joints au régime.) Les réunions du RRP de CES ont lieu quatre fois par an. En tant que membre du conseil des fiduciaires du SIINB pour ce régime, j'ai assisté virtuellement aux quatre réunions pour l'exercice 2021-2022. Si vous avez des questions sur votre régime, Vestcor offre ses services du lundi au vendredi, de 8 h 15 à 16 h 30, au **1-800-561-4012** ou à **info@vestcor.org**.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU NOUVEAU-BRUNSWICK (FTTNB)

En tant que membre de la FTTNB, le SIINB occupe deux sièges au sein de son Conseil exécutif. La présidente du SIINB, Paula Doucet, et moi-même y siégeons à titre de représentantes du SIINB. L'année dernière, le Conseil s'est réuni trois fois en mode virtuel. Le congrès biennal de la FTTNB, qui avait été reporté l'année dernière en raison de la pandémie, a été reporté encore une fois, cette fois jusqu'en mai 2023, en raison de l'incertitude liée à la COVID-19.

Parmi les questions et les efforts de lobbying auxquels la Fédération a travaillé au cours de la dernière année, je tiens à signaler le syndrome post-COVID-19, l'amélioration des avantages de Travail sécuritaire NB et la garantie d'une représentation syndicale au sein de son conseil, les modifications au projet de loi C-19 sur la réforme de l'assurance-emploi et l'initiative de relance économique verte et équitable au Nouveau-Brunswick.

Maria Richard recevant le prix du héros de l'Hôpital de Moncton

FÉDÉRATION CANADIENNE DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES ET D'INFIRMIERS (FCSII)

Le 29 juin, la FCSII a annoncé la sortie de son nouveau livre dans lequel j'ai eu le privilège de figurer, aux côtés de Stephanie Noel, membre elle aussi du SIINB, et d'autres infirmières et infirmiers du Canada, pour raconter mon histoire en tant qu'infirmière de la santé publique travaillant pendant la pandémie de COVID-19.

Voici un extrait du communiqué de presse de la FCSII au sujet du livre :

Le livre, intitulé *Les voix des infirmières et infirmiers : Les récits de courage et de détermination face à la COVID-19,* nous montre comment certains des moments les plus difficiles de la pandémie ont affecté ceux et celles aux premières lignes.

« Les infirmières et les infirmiers ont porté un énorme fardeau au cours des deux dernières années », souligne Linda Silas, présidente de la FCSII. *« Ces histoires nous montrent jusqu'à quel point la pandémie a bouleversé la vie du personnel infirmier, mais aussi comment, malgré tout cela, leur engagement envers leurs patients, résidents et clients n'a jamais faibli. Le livre jette les projecteurs sur les sacrifices du personnel infirmier. D'innombrables infirmières et infirmiers ont fait des heures éreintantes et ont dû composer avec le chagrin de voir un patient après l'autre succomber au virus. Craignant de ramener le virus à la maison, plusieurs ont choisi de s'isoler de leur famille à un moment où ils avaient désespérément besoin du soutien et l'attention de leurs êtres chers. »*

Le livre a été rédigé en partie par une équipe de journalistes de **rabble.ca**. Il est possible de télécharger gratuitement depuis le site Web de la FCSII à **https://fcsii.ca/**. Je vous invite toutes et tous à le lire, car je suis convaincue que vous vous y reconnaîtrez.

COVID-19

Encore ici, je n'ai rien à ajouter qui n'a pas déjà été dit au cours des 28 derniers mois. Si l'on examine les cas actuels de COVID-19 dans le monde, même les statistiques du Canada et du Nouveau-Brunswick me laissent bouche bée : 552 millions de cas et 6,34 millions de décès dans le monde, 3,96 millions de cas et 42 065 décès au Canada et 66 345 cas et 421 décès au Nouveau-Brunswick.

Voici un peu de perspective : le nombre de décès dans le monde équivaut à la quasi-totalité de la population du Nicaragua, qui comptait 6 624 554 habitants en août 2021, tous morts en deux ans et demi. Theresa Tam, administratrice en chef de la santé publique du Canada, vient d'annoncer que nous pourrions affronter une septième vague de COVID-19 cet automne. En tant que professionnels de la santé et aussi en tant que citoyens, nous devons continuer à être vigilants en adoptant des habitudes de protection personnelle, notamment en recevant les vaccins et rappels contre la COVID-19 auxquels nous sommes admissibles, en restant informés et en communiquant les faits sur les risques de la COVID-19 et les pratiques et mesures de prévention pour réduire sa prévalence dans nos communautés.

CONCLUSION

La COVID-19, la crise constante des soins de santé et la pénurie de personnel infirmier, le rejet de deux accords de principe par les groupes de négociations des infirmières de la partie III et des infirmières gestionnaires et surveillantes, un vote de grève, la signature de contrats pour nos trois unités de négociation et la croissance de nos effectifs de près de 2 000 membres lorsque les infirmières auxiliaires se sont jointes au SIINB en octobre 2021, voilà ce qui a fait de l'année 2021-2022 une année qui passera à l'histoire.

Au fur et à mesure que nous mettons en œuvre les lettres d'intention, les nouvelles modalités et le nouveau langage, nous savons qu'il y aura des difficultés de parcours et qu'il sera très important de tenir vos présidents locaux et vos responsables des relations de travail au courant de tout ce qui pourrait ne pas sembler correct.

L'édition de *Parasol* de cette année a pour thème « Rassembler les morceaux ». C'est un peu notre façon de dire : « Oui, les soins de santé sont en crise, les infirmières peinent à la tâche et nous avons parfois, pour la plupart, l'impression de tomber en morceaux. Cependant, en travaillant ensemble, en trouvant et en échangeant nos solutions, au lieu de nous contenter de lancer de belles paroles au travail ou sur les médias sociaux, nous pouvons faire partie de la solution pour aider notre système de santé et améliorer notre vie professionnelle. »

Le SIINB se joint à la grève du SCFP

En ce qui concerne la crise des soins de santé, Linda Silas l'a exprimé parfaitement aux dirigeants des gouvernements fédéral et provinciaux le 4 juillet : *« Pour régler la crise dans le secteur de la santé, les leaders du Canada doivent écouter le personnel infirmier de première ligne [du Canada et collaborer] avec nous pour trouver des solutions de toute urgence. Nous n'avons pas de temps à gaspiller. »*

Je profite de l'occasion pour remercier chacun d'entre vous... vous toutes et tous qui, jour après jour, êtes présents pour vos patients, clients et résidents. Je sais que vous êtes nombreux à être submergés par le travail; vous êtes fatigués, stressés et frustrés. Je sais aussi que nous ne devons pas abandonner. Ça va s'améliorer!

Merci à Paula Doucet, notre présidente, à Matt Hiltz, notre directeur général, au personnel du SIINB et au CA pour tout ce que vous faites pour protéger nos droits et améliorer notre vie professionnelle et nos avantages sociaux, tout en étant la voix de la raison pour protéger et améliorer notre système de santé.

Je suis ravie d'avoir le plaisir de voir et de parler aux membres des exécutifs locaux et aux observatrices et observateurs à l'AGA de cette année à Moncton! Je me réjouis aussi à l'idée de pouvoir voir tout le monde en personne et non sur un écran!

À vous tous, prenez soin de vous et portez-vous bien!

Ensemble plus fort!

Maria Richard, II

Rapport de la 2e vice-présidente

PAR CATHY WALL

Maintenant que la plupart des mesures contre la COVID-19 ont été levées et que nous vivons dans un contexte moins agité, l'équipe de la SIINB a pu se recentrer sur le travail qu'elle fait avec nos affiliés afin d'obtenir des résultats positifs pour toute la population du Nouveau-Brunswick. À titre de 2e vice-présidente du SIINB, j'ai participé à des activités et travaillé avec plusieurs de nos partenaires à l'échelle de la province à obtenir des résultats positifs pour le mieux-être et la santé des gens du Nouveau-Brunswick.

Cathy Wall

COALITION DE LA SANTÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick (CSNB) recommence à déployer des efforts pour protéger les services d'Assurance-maladie contre l'érosion, rétablir l'entière conformité aux cinq principes de base des soins de santé au Canada, faire pression en vue d'améliorer les soins de santé, et encourager le public à participer à la planification, à la prestation et au contrôle des soins de santé au Nouveau-Brunswick.

La privatisation des services de santé au Nouveau-Brunswick et partout au Canada continue d'éroder notre système. Au Nouveau-Brunswick, nous le constatons par le maintien en place des foyers de soins privés, l'établissement de centres de perfusion privés et l'ouverture de deux autres centres canadiens de ressources plasmatiques à Saint John et à Fredericton. De plus, le gouvernement du Nouveau-Brunswick continue de reléguer la gestion des services de santé à des entreprises comme Médavie et Maple.

En juin de cette année, la CSNB a lancé une campagne de lettres à tous les chefs de parti du Nouveau-Brunswick pour leur demander de tenir une rencontre et de discuter de la privatisation croissante de la prestation des services de santé. La Coalition a rencontré la porte-parole du Parti vert en matière de santé, Megan Mitton, ainsi que le groupe de travail sur la mise en œuvre du plan de santé pour échanger des notes et exprimer notre inquiétude concernant la privatisation continue des soins de santé au Nouveau-Brunswick.

À l'automne, la CSNB et ses partenaires comptent lancer une campagne détaillant les effets de la privatisation des soins de santé au Nouveau-Brunswick.

FRONT COMMUN POUR LA JUSTICE SOCIALE

Le Front commun pour la justice sociale a préparé de multiples communiqués de presse, réunions communautaires et webinaires sur les sujets suivants : l'augmentation du salaire minimum provincial, les droits essentiels pour les travailleuses et travailleurs essentiels, un atelier sur le lobbying pour les travailleuses et travailleurs ainsi que la mise à jour du document de lobbying sur les normes d'emploi, pour n'en citer que quelques-uns.

Pour l'année à venir, l'organisation prévoit continuer son travail relatif à la campagne sur les normes d'emploi, la campagne sur l'aide sociale et son travail de solidarité continu avec la Coalition pour l'équité salariale, la Coalition pour les droits des locataires du Nouveau-Brunswick et la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick.

COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'année dernière, la Coalition pour l'équité salariale (CPE) a été très active par l'entremise de médias sociaux, de campagnes de lettres, de communiqués de presse et de webinaires, afin de poursuivre son travail de défense de l'équité salariale dans le secteur public. L'équipe de la CPE a été heureuse de constater des augmentations salariales pour les fournisseurs de services de garderie et les travailleurs à domicile, mais ce n'est qu'un pas dans la bonne direction, car les femmes de nombreux autres secteurs n'ont toujours pas atteint l'équité salariale et sont loin d'obtenir le salaire de travailleurs essentiels.

La CPE continue de lutter pour l'équité salariale dans tous les secteurs de travail et de prôner une rémunération égale à travail égal. Elle compte poursuivre son travail sur les salaires des travailleurs à domicile, des prestataires de services de garderie et d'autres emplois surtout occupés par des femmes, et assurer la transparence sur le plan des salaires.

GROUPE DE DÉFENSE DES DROITS DES ENFANTS

À la suite de l'annonce du transfert de fonds fédéraux afin de réduire le coût direct de garderie pour les familles, les affiliés se sont réunis au Nouveau-Brunswick et ont ravivé un réseau de personnes aux vues similaires pour s'assurer que les enfants du Nouveau-Brunswick bénéficient de services de garderie universels, abordables, inclusifs et de haute qualité.

Ce groupe, maintenant connu sous le nom de section néo-brunswickoise Un enfant, une place, militera en faveur de l'augmentation du nombre de places en garderie dans les collectivités du Nouveau-Brunswick, et veillera à ce que les besoins linguistiques de notre population et les besoins des communautés autochtones soient reconnus et comblés. Ce travail sera effectué par l'entremise d'échanges de renseignements publics, de lobbying auprès du gouvernement provincial et de la mise sur pied de relations de travail avec les organisations liées à l'apprentissage de la petite enfance et aux garderies. Aujourd'hui plus que jamais, nous devons tous défendre les intérêts non seulement de nos patientes et patients, mais aussi de tous gens du Nouveau-Brunswick, afin d'assurer l'avenir de notre province pour les générations à venir. Nous devons nous rassembler et recoller les morceaux brisés du système de santé du Nouveau-Brunswick.

En toute solidarité,

Cathy Wall, II

Rapports

DES REPRÉSENTANTES D'UNITÉS

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS, RAPPORT SUR LA PARTIE III – HÔPITAUX

Par Catherine Little

C'est avec plaisir que je vous présente mon rapport annuel à titre de représentante de l'unité de la Partie III.

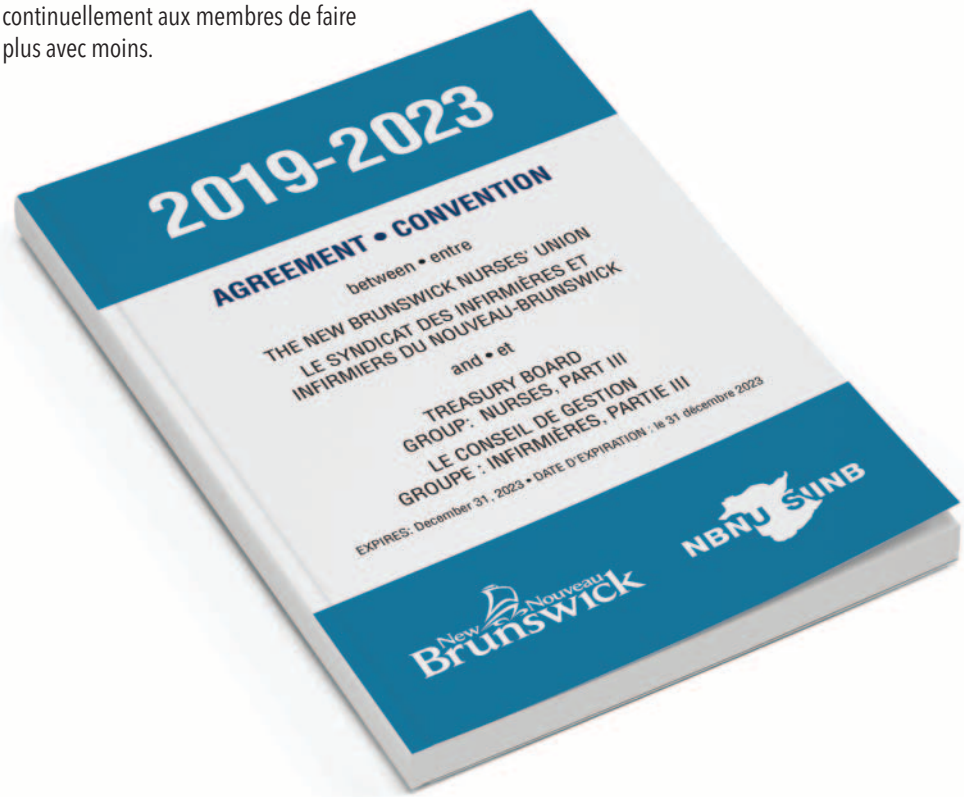
Pour commencer, je voudrais souhaiter la bienvenue aux infirmières et infirmiers immatriculés (II) des hôpitaux dans notre syndicat!

En lisant mon rapport de 2021, j'ai constaté que peu a changé au cours de la dernière année. La pénurie d'infirmières et d'infirmiers au Nouveau-Brunswick est toujours critique et notre système de soins de santé continue de s'effriter. En raison des infirmières et infirmiers qui quittent le Nouveau-Brunswick pour profiter d'autres possibilités ou qui laissent carrément leur profession, il y a actuellement environ 1000 postes vacants dans le domaine des soins infirmiers. Malgré le nombre de postes vacants, nous n'avons pas encore vu le gouvernement apporter des changements majeurs au système pour tenir compte de cette pénurie. On demande continuellement aux membres de faire plus avec moins.

Le nombre d'heures supplémentaires, les quarts de travail de 24 heures et l'épuisement professionnel sont des sujets préoccupants pour tout le monde.

En juin 2021, le SIINB a mené un sondage auprès de ses membres II et IP et en avril 2022, le SIINB a réalisé un sondage auprès de ses membres IAA en particulier, pour confirmer ce que nous savons tous : les infirmières et infirmiers ne vont pas bien et ont besoin d'aide. Les rapports révèlent que le Nouveau-Brunswick a besoin d'une restructure importante pour améliorer les soins de santé dans notre province et que nous ne pourrons y arriver sans le personnel infirmier. Les infirmières et infirmiers connaissent un déclin sur le plan de leur bien-être mental et physique. J'encourage tous nos membres à profiter du programme d'aide aux employés, car il offre de nombreux outils et ressources utiles.

Catherine Little



Par ailleurs, la convention collective des infirmières de la partie III a été signée le 2 février 2022. Bien qu'il y ait encore beaucoup à faire pour améliorer les soins infirmiers et les soins de santé dans notre province, nos dernières conventions collectives sont un début. Voici quelques points saillants de la convention collective des infirmières et infirmiers de la Partie III :

- Améliorations pour le service de réserve et le travail sur appel;
- Taux double;
- Primes de reconnaissance et de maintien en poste;
- Détermination à établir des lieux de travail sûrs et sains.

Être infirmier ou infirmière à une époque où nous assistons à une pénurie nationale demeure un défi. Je vous encourage à trouver chaque jour au travail une raison d'être positif. Nous devons nous rappeler que la carrière d'infirmière et infirmer est une carrière extraordinaire qui offre de nombreuses possibilités.

Je tiens à remercier les présidentes, présidents et exécutifs des sections locales pour leur travail acharné et le dévouement dont ils ont fait preuve à l'égard de leurs membres et du SIINB au cours de la dernière année, qui a été pour le moins difficile.

Je me réjouis d'assister à notre assemblée annuelle en personne en octobre.

En toute solidarité,

Catherine Little, B. Sc. inf., II

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS, PARTIE III – RAPPORT SUR LES SOINS COMMUNAUTAIRES

Par Kathy Leblanc

Je suis ravie de vous présenter mon rapport de représentante de l'unité des soins communautaires pour les membres infirmières et infirmiers du SIINB de la province. Il ne couvre pas toutes les réunions auxquelles j'ai participé, que ce soit de façon virtuelle ou en personne, mais j'espère qu'il donne un aperçu du travail accompli en votre nom. Je dirais que le vote massif en faveur de la grève et le règlement de notre convention collective des infirmières de la Partie III, en décembre 2021, ainsi que les autres conventions collectives qui ont suivi, figurent parmi nos plus grandes réalisations collectives. Merci à celles et ceux qui ont pris le temps, malgré un emploi du temps chargé, de participer au vote et de renforcer la solidarité des infirmières et infirmiers.

Certaines des réunions auxquelles j'ai assisté en personne étaient des réunions du conseil d'administration et des réunions de négociation, mais la plupart des réunions sont restées virtuelles, comme les réunions de la FCSII et l'AGA de l'AIINB, en raison de la pandémie en cours. J'ai toutefois hâte de participer à l'AGA du SIINB en personne cet automne à Moncton.

Cela fait maintenant plus de deux ans et demi que nous travaillons et vivons pendant la période mouvementée de la pandémie de COVID-19. En tant qu'infirmières et infirmiers, nous savons que nous devons être solidaires si nous espérons changer la donne dans la crise mondiale des soins de santé que nous vivons malheureusement. Voici un message clé qui m'a frappée et qui est tiré de la note d'information sur les enjeux du syndicat des infirmières et infirmières praticiennes de la Colombie-Britannique de novembre 2021 : « Peu importe la difficulté du défi, les infirmières et infirmiers continuent de gagner la confiance du public, en fournissant des soins sécuritaires, compétents, éthiques et fondés sur des données probantes, non seulement en tant que fournisseurs de soins travaillant auprès des patients, des résidents, des familles et des collectivités, mais aussi à titre d'agent du changement qui façonnent et gèrent la réponse à la pandémie. » [traduction]

Le rapport 2021 du SIINB intitulé « Nous n'allons pas bien! », qui s'appuie sur les résultats du sondage mené auprès des II et des IP en juin 2021, et préparé par Cathy Rogers, Ph. D., agente de recherche et d'éducation du SIINB, a mis en lumière les difficultés auxquelles nous sommes

Kathy Leblanc

confrontés dans notre profession et aussi en tant que population. Il suffit de regarder notre économie et le vieillissement de la population (deux déterminants de la santé) pour se rendre à l'évidence que notre système de santé publique est en crise; cependant, j'ai toujours été optimiste et j'aime dire que le verre est à moitié plein. Les dirigeantes et dirigeants du SIINB, moi-même y compris, sont déterminés à travailler avec les principaux intervenants afin d'améliorer l'avenir de nos soins de santé; c'est d'ailleurs ce qui explique le thème de l'AGA de cette année, « Rassembler les morceaux ». Ce thème évoque la nécessité d'une réforme des soins de santé et du retour à une nouvelle normalité.

Pendant que je réfléchis à d'autres thèmes importants de l'AGA du SIINB des années passées, le thème de 1991, « Le système de santé a besoin d'infirmières », se démarque pour moi, car il aurait très bien pu être réutilisé cette année en raison du piètre bilan du maintien en poste et du recrutement qui a entraîné la souffrance des infirmières et infirmiers dans notre province. D'autres thèmes passés, comme « La solidarité : notre force », « Faites une différence », « Au diapason des membres » et « Fière d'être infirmière », évoquent également ce que nous devons faire en tant que syndicat. Nous affronterons les difficultés qui nous attendent, comme nous l'avons toujours fait par le passé. Je suis ravie de travailler avec vous, membres du SIINB, pour apporter force, unité et solidarité, pendant que nous relevons ces difficultés.

Ensemble, nous sommes plus forts!

En toute solidarité.

Kathy LeBlanc, B. Sc. Inf., II

RAPPORT SUR LES INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET SURVEILLANTES

Par Deborah Carpenter

Au moment où je m'assois pour rédiger mon rapport annuel, je réfléchis à l'année qui vient de s'écouler et qui s'est déroulée à toute vitesse. Cette année a été la plus chargée à ce jour dans mon rôle de représentante de l'unité des infirmières gestionnaires et surveillantes. Les 12 derniers mois ont été pour le moins mouvementés, comme en témoignent les négociations de longue haleine, un vote massif en faveur d'une grève, l'apprentissage relatif aux nouveaux ajouts et la formulation des nouvelles conventions collectives.

La COVID-19 n'a pas disparu, mais nous apprenons à gérer cette maladie dans le contexte toujours fluctuant de ses sillons. Le lieu de travail est un endroit difficile à vivre et à suivre en raison des changements constants apportés aux processus, aux restrictions de visite, aux règles de PCI et aux directives sur la santé des employées et employés. Les infirmières gestionnaires et surveillantes ont dû faire face à ces changements, et nous avons eu à nous adapter et garder notre personnel et nos établissements à jour sur les derniers processus. Le flux de travail est constamment ajusté et réaligné pour répondre aux défis permanents de la COVID-19, alors que nous nous efforçons de composer avec les résultats de COVID positifs du personnel et des patients, vague après vague.

La pénurie d'infirmières qui se poursuit et qui s'aggrave n'a fait qu'empirer cette situation. Le fait de qualifier la pénurie de crise est loin de décrire de façon adéquate les conditions actuelles que connaissent les IA, IAA et IP. Il s'agit d'une période catastrophique pour la profession d'infirmière et d'infirmier ainsi que pour les soins de santé en général. On nous pousse constamment à faire plus avec moins tout en nous demandant de maintenir le même niveau de soins pour les patients, les clients et les résidents, et nous savons tous que c'est une tâche impossible.

Cependant, nous répondons toujours à l'appel, et nous nous battons pour cette profession, de la même façon que nous nous battons pour notre personnel, nos patients, nos clients et nos résidents, ainsi que pour les changements dont notre système de soins de santé a désespérément besoin. Les infirmières gestionnaires et surveillantes jouent un rôle central dans ce combat, car nous sommes les leaders de première ligne qui vivent les réalités de la crise actuelle dans les unités et les services de nos établissements, et nous avons la responsabilité de nous exprimer et de défendre ce qui est réaliste, sûr et acceptable.

En décembre 2021, toute et tous les IA, IAA et IP du Nouveau-Brunswick se sont réunis dans le cadre d'un vote de grève. La force et la solidarité que nous avons tous constatées et ressenties cette semaine-là étaient incroyables. C'est exactement ce dont nous avons besoin pour avancer. Grâce à cette détermination, ce dynamisme et cette solidarité, nous pourrons

Deborah Carpenter

continuer à aller de l'avant, nous battre et travailler pour être une voix forte à la table de négociation et ainsi encourager un changement positif.

J'attends avec impatience la tenue de notre AGA en personne en octobre, afin que nous puissions toutes et tous nous réunir et puiser dans l'énergie positive de chacun, renforcer nos liens et continuer à développer notre solidarité globale alors que nous avançons dans ce qui sera sans doute une autre année remplie de défis.

En toute solidarité,

Deborah Carpenter

RAPPORT DE LA REPRÉSENTANTE DE L'UNITÉ DES FOYERS DE SOINS

par Ronda McCready

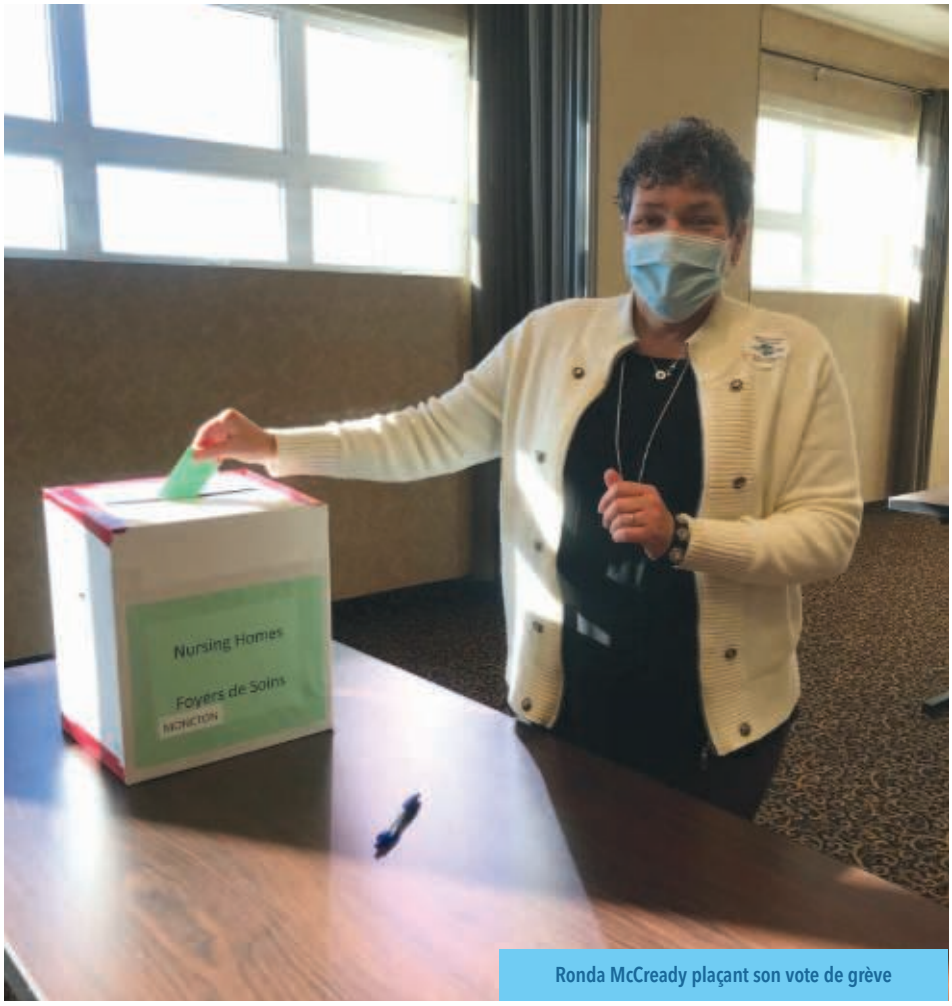
Bonjour à tous les membres du SIINB. Tout d'abord, j'aimerais vous remercier pour l'honneur que vous me faites de continuer à représenter les infirmières et infirmiers des foyers de soins au sein du conseil d'administration du SIINB. Au moment où j'écris ce rapport pour l'édition annuelle de Parasol 2022, nous commençons tout juste à profiter des chaleurs de l'été. Nous continuons également à nous adapter à notre nouveau contexte au sein duquel nous essayons tous de trouver des moyens de faire face à la pandémie de COVID-19, que ce soit sur le plan professionnel que personnel. Beaucoup d'entre nous ont connu le stress et l'anxiété, car les situations et les directives changent constamment et nous essayons de nous adapter. Cependant, nous nous adapterons, comme les infirmières l'ont toujours fait au fil des décennies et même des siècles, pour aider les autres. Je suis tellement fière des infirmières et des infirmiers et de la façon dont nous continuons à être présents malgré les risques personnels pour nous-mêmes et nos proches.

Nous devons continuer à faire pression en tant que groupe à tous les niveaux afin d'établir des lieux de travail sûrs et d'obtenir les outils nécessaires pour bien faire notre travail. Il est plus important que jamais de s'assurer que nos voix sont entendues alors que les soins de santé sont redéfinis par cette crise. Le conseil d'administration du SIINB et sa présidente, Paula Doucet, prennent ce rôle au sérieux et travaillent à plusieurs niveaux à promouvoir les soins infirmiers et notre rôle essentiel, non seulement pour nous, nos patients, nos clients et nos résidents, mais aussi pour l'avenir de notre système de santé public.

Heureusement, au début de l'année, une nouvelle convention collective a été signée en mai pour l'unité de négociation des foyers de soins, et bien que de nombreux progrès ont été réalisés, dont certains nous seront utiles immédiatement, il faudra retravailler à plusieurs articles et lettres pour déterminer comment ils s'intégreront dans nos structures existantes, comme les améliorations apportées aux régimes de retraite et aux prestations de maladie, et d'autres pour lesquels nous devrons élaborer un nouveau langage et de nouvelles politiques, comme les lettres sur la santé et la sécurité ainsi que sur les ratios infirmières-résidents. Nous allons aussi bientôt envisager d'organiser des élections pour le comité de négociation et j'encourage tous ceux et celles qui pensent avoir quelque chose à apporter à se présenter aux postes à venir. Restez à l'affût de l'annonce de la date des élections.

Ronda McCready

De plus, au cours de la dernière année, le SIINB a commencé à tenir des réunions en personne auxquelles j'ai assisté au nom de l'unité de négociation des foyers de soins. Le comité des régimes de retraite, composé de Carole Desjardins, Jason Robin et moi-même, se réunit quatre fois par année avec LifeWorks, nos nouveaux consultants en matière de régimes de retraite. Vous devriez recevoir vos rapports de pension 2021 respectifs cet automne ou cet hiver. Veuillez me contacter si vous ne les recevez pas. Le foyer où vous travaillez devrait également les distribuer aux membres du régime de retraite des infirmières et infirmiers immatriculés. Je vous rappelle que l'information a toujours un an de retard, car il faut du temps pour compiler et approuver la collecte de données et les rapports déposés auprès du surintendant des régimes de pension. Le régime de l'année dernière a donné de bons résultats et nous continuons d'être en position excédentaire.



Ronda McCready plaçant son vote de grève

Le comité de prestation-maladie, composé de Carole Desjardins, de Kim Price (ARL du SIINB) à titre d'observatrice, du SCFP et de la direction des foyers de soins, s'est réuni par Zoom et a dû recommander récemment au conseil d'administration de l'AIINB, qui a le dernier mot, d'augmenter les primes de prestation-maladie de 7,2 %, dont l'employeur paie 75 %, et les primes d'assurance dentaire de 4,6 %, lorsque l'employeur et les participants au régime ont une entente de partage des coûts. Cette mesure était nécessaire pour optimiser les prestations et payer pour ce que nous avons actuellement. Les primes de prestation-maladie sont fondées sur l'utilisation, de sorte que le coût des médicaments et l'utilisation des services augmentent, tout comme la nécessité d'assurer la viabilité du régime. Le besoin de ces services est essentiel pour s'assurer que nous sommes en bonne santé physique et mentale.

Le comité de sécurité des soins continus, dont je fais partie, se réunit plusieurs fois par an et prône la sécurité du personnel dans le secteur des foyers de soins. Grâce à des programmes comme Gentle Persuasion et All The Right Moves (un nouveau programme qui permet aux infirmiers et infirmières d'apprendre à prévenir les blessures au dos), nous travaillons à la réduction des blessures dans notre secteur. Nous faisons également la promotion auprès des foyers de soins de l'achat d'appareils qui peuvent aider à réduire les blessures répétitives du personnel. En l'absence de cet équipement, bon nombre d'infirmières et infirmiers travaillent souvent moins longtemps dans les foyers de soins et connaissent une moins bonne qualité de vie à la retraite.

Le comité de formation des infirmières et infirmiers en foyers de soins, composé des membres du comité de négociation, à savoir Carole Dejardins, Kim Cormier, Heather McNulty, Jason Robin et moi-même, s'est réuni pour la dernière fois le 15 juin 2022, et un total de 9 649,75 $ a été distribué à 11 membres. Je pense que c'est fantastique que nous commencions à voir un peu plus grand nombre d'infirmières et infirmiers qui demandent de l'aide pour les conférences et la formation continue. Les conditions à remplir pour faire une demande et le formulaire se trouvent sur le site Web du SIINB, à la section sur le comité de formation des infirmières et infirmiers en foyers de soin. La prochaine date limite pour présenter une demande d'aide à la formation a été fixée au 15 octobre 2022.

En conclusion, alors que nous allons de l'avant et que nous recollons les morceaux des différentes parties de notre vie d'une nouvelle façon, nous devons nous appuyer les uns sur les autres et travailler ensemble pour prendre de meilleures décisions. Je vous encourage à vous investir dans le syndicat non seulement à l'échelle locale, mais aussi à l'échelle provinciale, afin d'aider à opérer les changements dont nous avons besoin non seulement pour le SIINB, mais aussi pour la population néo-brunswickoise.

En toute soildarité,

Ronda McCready, II

Le SIINB est heureux d'accueillir les IAA!

Le 8 octobre 2021, le gouvernement provincial a transféré les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) du secteur hospitalier et des soins de santé communautaires au SIINB. Beaucoup de IAA souhaitaient joindre leurs forces à celles de leurs collègues infirmières et infirmiers immatriculés et infirmières et infirmiers praticiens, et faire partie d'un même syndicat pour parler d'une seule voix. Le regroupement de toutes les catégories d'infirmières et d'infirmiers renforce notre unité et notre solidarité, car l'union fait vraiment la force.

Il faut remercier les ambassadrices et ambassadeurs des IAA au SIINB, car ce sont eux qui ont lancé le processus de transfert en 2019. Les IAA aspiraient toutes et tous à faire partie d'un syndicat dans lequel ils se sentiraient pleinement intégrés, dans lequel ils seraient reconnus comme les professionnelles et professionnels de la santé qu'ils sont et dans lequel leur rôle serait mieux compris. Aujourd'hui, les IAA font partie d'un grand groupe uni qui travaille pour stabiliser les soins de santé au Nouveau-Brunswick.

FAITES LA CONNAISSANCE DES AMBASSADEURS ET AMBASSADRICES DES IAA AU SIINB!

Aileen Anderson

Ambassadrice des IAA

Aileen Anderson

Aileen Anderson est une IAA depuis 28 ans. Elle a commencé sa carrière dans des foyers de soins, mais depuis les 23 dernières années, elle travaille dans la salle d'opération de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers. Ce qu'Aileen préfère de son travail, c'est notamment la formidable équipe de médecins et d'infirmières avec qui elle travaille. Elle aime également la diversité quotidienne de la salle d'opération, qui l'amène à côtoyer de nombreux services spécialisés de l'hôpital.

Depuis deux ans, Aileen travaille également pour le programme de don d'organes et de tissus, effectuant des prélèvements de cornée. Elle est fière de pouvoir ainsi consoler de nombreuses familles endeuillées en leur permettant de faire le précieux don des cornées de leur proche, afin qu'une autre personne puisse retrouver la vue et avoir une meilleure qualité de vie.

Lorsqu'on demande à Aileen pourquoi elle voulait que les IAA se joignent au SIINB, elle répond que c'était une question de logique. « En tant que groupe de professionnelles et professionnels agréés du domaine infirmier dont le rôle et le champ d'exercice ont considérablement évolué au cours des dernières années, nous estimions que notre place était avec d'autres groupes de professionnels et professionnelles confrontés aux mêmes problèmes que les nôtres (les IAA). Le fait d'avoir deux syndicats distincts créait des divisions inutiles. »

« J'ai bon espoir que grâce à ce transfert au SIINB, nous pourrons nous mettre au diapason des autres professionnelles et professionnels des soins infirmiers et avoir une meilleure chance de nous faire entendre lorsque nous avons des problèmes dans le marché du travail. Je suis certaine que cette mesure permettra de renforcer le milieu infirmier, puisque nous formons maintenant une seule unité de négociation. Je suis persuadée qu'ensemble, nous pouvons faire du système de santé du Nouveau-Brunswick un meilleur espace pour nos patients, patientes, clients, clientes, résidents et résidentes. »

Tarra Aubie

Ambassadrice des IAA

Tarra Aubie est une IAA depuis trois ans. Elle travaille à l'Hôpital mémorial de Sackville, où elle passe de la médecine générale aux urgences. Au fil des années, les personnes avec qui elle travaille sont devenues un peu comme sa famille.

Tarra croit que les II, les IP et les IAA se font mieux entendre lorsqu'ils et elles sont solidaires, et c'est pourquoi elle a tant travaillé pour que les IAA se joignent au SIINB. « Je crois que nous avons toujours eu notre place ici. Nos professions sont tellement unilatérales, il est logique que nous nous représentions et nous soutenions mutuellement. »

Quand sa fille était en sixième année, Tara a commencé à entraîner l'équipe de claque de l'école intermédiaire. Aujourd'hui, six ans plus tard, sa fille est en train d'obtenir son diplôme et c'est ensemble qu'elles entraînent l'équipe de meneuses de claque!

Tarra Aubie

Annie Benoit

Ambassadrice IAA

Annie Benoit est une IAA depuis septembre 2001. Elle a travaillé pour Vitalité depuis qu'elle a obtenu son diplôme. Elle a travaillé à l'Hôpital régional Chaleur de Bathurst de septembre 2001 à avril 2012 et à l'Hôpital de Tracadie depuis avril 2012. Ce qu'Annie préfère dans son travail, c'est de travailler avec les gens et de pouvoir donner des soins à de nombreuses personnes.

Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle pensait qu'il était important pour les IAA de se joindre au SIINB, Annie a répondu : « J'ai toujours su que les IAA méritaient d'être mieux reconnues parce que j'avais l'impression que nous étions sous-estimées. Donc, pour moi, faire partie du SIINB était une occasion pour les IAA d'être mieux reconnues professionnellement et d'être avec nos pairs. »

Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle était heureuse de faire partie du SIINB, Annie a répondu : « Ce qui m'a rendue heureuse c'est que pour la première fois, j'ai senti que mon travail allait être plus professionnel. Après avoir eu un cancer, qui m'a pris beaucoup d'énergie, je voulais faire quelque chose qui me sorte de ma zone de confort et me permette d'oublier la maladie que j'avais, et bien sûr, je voulais le faire pour une cause qui me tenait à cœur. Je suis très heureuse d'avoir travaillé aux côtés des autres ambassadeurs IAA pour réaliser ce que nous avons fait. »

Pendant son temps libre, Annie aime passer du temps avec sa famille, ses amis et ses psychologues, c'est-à-dire ses chiens ! Elle aime nager, faire de la randonnée et conduire son « side by side ». Annie veille à recharger ses propres batteries pour s'assurer qu'elle donne à ses patients la meilleure version d'elle-même.

Annie Benoit

Allison Comeau

Ambassadrice des IAA

Allison Comeau est une IAA depuis 16 ans. Depuis l'obtention de son diplôme en 2005, elle a eu une carrière très diversifiée, des soins de transition et de la pédiatrie aux cliniques de vaccination en passant par la réadaptation. Aujourd'hui, Allison travaille pour le Programme extra-mural, à Oromocto, avec « la meilleure famille de travail et d'entraide qui soit ».

Bien que le métier d'infirmière n'ait pas été des plus faciles ces derniers temps, Allison adore son travail et aime particulièrement le fait de pouvoir aider ses patientes et patients à demeurer chez eux, puisque c'est elle qui va les voir pour leur fournir des services médicaux.

Lorsqu'on lui demande ce qui l'a incitée à faire pression pour que les IAA se joignent au SIINB, Allison répond ceci : « J'ai toujours su que les IAA de notre province devraient faire partie d'un syndicat qui représente L'ENSEMBLE de la profession infirmière, puisque nous avons des compétences et des problèmes semblables. Je suis très enthousiaste à l'idée de faire partie d'un syndicat fort et d'être une porte-parole active des IAA au sein de ce syndicat. »

Lorsqu'Allison a du temps libre, ce qui n'arrive pas souvent, elle est généralement avec sa famille et ses chiens, ou alors en train de jouer au golf ou de faire un tour dans son auto-caravane.

Allison Comeau

Angèle Emond

Ambassadrice IAA

Angèle Emond est une IAA depuis onze ans. Elle a commencé sa carrière sur l'équipe flottante au sein de divers départements, en partant de l'urgence, la chirurgie, l'obstétrique, les soins ambulatoires, pour ensuite me sécuriser un poste permanent au bloc opératoire de l'hôpital régional d'Edmundston en février 2015. De plus, elle est technicienne de la banque d'yeux pour le programme de dons d'organe du NB depuis 2013, une branche du domaine IAA dont peu connaissent, mais qui est parmi une des plus gratifiantes.

Angèle est aussi étudiante en troisième année en Sciences infirmières à la suite du succès au programme de passerelle à compter de septembre prochain.

La relation soignant-patient tient grandement à cœur à Angèle, « c'est ce qui m'incite chaque jour à me présenter au travail. Être témoin d'une amélioration de santé ou même d'une prévention de condition, me comble considérablement. »

Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle a milité pour que les IAA rejoignent le SIINB, Angèle a répondu ceci :

« Le SIINB est une association dont nous côtoyions chaque jour. Nos collègues infirmiers/ères, avec qui nous travaillions de près aux quotidiens, semblaient tellement bien encadrés. Faire partie d'une collectivité composée que de personnel impliqué directement aux soins du patient était la place pour nous. Ce changement assurera, selon moi, la survie de la profession infirmière auxiliaire. »

Angèle explique que vu que le comité exécutif du SIINB est composé d'infirmiers/ères, ceci démontre en partant que la profession IAA leur est familière. Les enjeux quotidiens des IAA sont continuellement évalués et des solutions sont, apportés ou suggérés. Angèle a aussi eu la chance de participer à quelques rencontres avec les dirigeants et elle décrit l'accueil comme phénoménal : « L'organisation et le niveau de connaissances sont à la hauteur, une occupation professionnelle représentée par des professionnels. Les IAA peuvent être fières de ce changement. Les responsabilités de l'infirmière auxiliaire ont évolué et le SIINB a désormais les outils pour nous encadrer. »

Angèle Edmond

Angèle se décrit comme étant une personne qui ne veut que le bien d'autrui, que ce soit les amis, collègues ou patients. Elle est aussi une joueuse d'équipe : « pour ceux qui ont besoin d'une fille au bâton lors du prochain tournoi inter-hôpital de balle donnée, pensez à moi ! »

Mary Lynn Frenette

Ambassadrice des IAA

Mary Lynn Frenette est une IAA depuis 18 ans. Elle travaille actuellement à temps plein à l'unité de psychiatrie de l'Hôpital régional Chaleur, à Bathurst. Auparavant, elle a travaillé dans une unité médicale et dans une clinique de santé au sein d'une prison provinciale. Mary Lynn aime transformer la vie de ses patientes et patients et celle des membres de leur famille. Elle trouve très gratifiant de pouvoir aider ses patientes et patients tous les jours.

Lorsqu'on lui demande ce qui l'a motivée à faire pression pour que les IAA se joignent au SIINB, Mary Lynn répond ceci : « Nous, les IAA, méritons d'être reconnus à juste titre compte tenu de la place que nous occupons désormais au sein de la profession infirmière et du système de soins de santé de notre province. Je crois que les IAA à leur place au sein du SIINB. C'est une excellente chance de faire progresser notre profession : une occasion qui ouvre de nouvelles possibilités pour les IAA. Je suis surtout enthousiaste de constater le souci manifeste du SIINB à l'égard de ses membres. »

Lorsque Mary Lynn n'est pas en train de travailler ou de défendre des causes, vous la trouverez probablement dans son jardin. Elle aime également lire et passer du temps avec sa famille et ses amis.

Mary Lynn Frenette

Tammy Garnett

Ambassadrice des IAA

Tammy Garnet est une IAA depuis huit ans. Elle a commencé sa carrière d'IAA dans un poste occasionnel à l'unité de médecine familiale et de soins post-AVC, l'été où elle a obtenu son diplôme. En septembre, elle décrochait un poste à temps partiel au service des neurosciences de l'Hôpital de Moncton. À la fin de cet été-là, Tammy avait également commencé à travailler aux urgences de façon occasionnelle. L'année suivante, elle a accepté un poste à l'unité de maternité en tant qu'employée temporaire, tout en continuant à travailler occasionnellement aux urgences. Puis, au printemps de sa deuxième année à L'Hôpital de Moncton, elle a obtenu un poste à temps plein aux urgences, et c'est là qu'elle travaille depuis.

Tammy confie que ce qu'elle préfère de son travail, ce sont ses patientes, patients et collègues. « Je ne crois pas qu'un seul d'entre nous aurait tenu le coup aussi longtemps pendant la pandémie sans notre dynamique familiale au travail. Je me sentirai toujours chez moi aux urgences, peu importe où je finis par travailler. J'aime le rythme rapide, et les situations qui changent toujours. J'aime l'apprentissage constant qu'implique ce travail, et lorsque j'apprends quelque chose, j'aime le transmettre à quelqu'un d'autre. » Cette passion pour l'enseignement a conduit Tammy à devenir enseignante clinique pendant six ans. Plus récemment, elle enseigne à temps partiel dans un collège de la région.

Quand on lui demande pourquoi elle estime qu'il était important pour les IAA de se joindre au SIINB, elle évoque le besoin d'être représentée par un syndicat qui comprend parfaitement le champ d'exercice des IAA et qui a la volonté d'encourager la mobilisation de l'ensemble de ce champ d'exercice. « Nous appartenons à la profession infirmière, et nous avions besoin de leaders qui comprennent nos problèmes et qui savent quels changements apporter pour les résoudre. »

« Nous faisons partie du SIINB depuis peu, et je vois déjà que le soutien de ce syndicat améliorera notre vie professionnelle. Le système de soins de santé va très mal, et plus que jamais, il était impératif que nous soyons inclus dans ce syndicat infirmier. »

Tammy Garnett

Lorsqu'elle n'est pas en train de travailler ou de défendre une cause, Tammy est habituellement en train de passer du temps avec ses huit enfants. Ces derniers ont de 7 à 26 ans, ce qui ne laisse pas beaucoup de place ni de temps à Tammy pour ses loisirs. « Mes loisirs sont ceux qui les intéressent à l'heure actuelle. » Tammy est devenue grand-mère l'année dernière, une expérience qu'elle qualifie d'incomparable. « Ma petite-fille apporte tellement de bonheur à toute notre famille. »

Marcy Guitard

Ambassadrice des IAA

Marcy Guitard

Marcy Guitard est une IAA depuis 20 ans. Elle a travaillé dans presque tous les services, passant notamment 10 ans auprès des patientes et patients aux soins ambulatoires, ce qui lui a donné l'occasion de travailler avec toutes sortes de spécialistes et d'apprendre à connaître différentes facettes des maladies et des traitements. Elle aime beaucoup apprendre et transmettre ses connaissances à ses collègues et à ses patients.

« En gros, j'aime mon travail parce que j'adore aider les gens », affirme-t-elle. Elle estime que l'enseignement joue un rôle important dans les soins infirmiers, car c'est ainsi qu'on aide les patients à comprendre pourquoi le personnel doit faire certaines choses et qu'on les renseigne sur leur maladie ou leur blessure afin qu'ils puissent vivre mieux après leur séjour à l'hôpital.

Lorsqu'on lui a demandé de participer au processus de transfert du syndicat en 2019, Marcy se souvient qu'elle a tout de suite eu envie de faire partie du SIINB. « J'avais toujours eu l'impression que les IAA étaient dans le mauvais syndicat et que nous subissions une grande incompréhension. Ce syndicat ne mettait pas en valeur notre formation, et je pense qu'en faisant partie du SIINB, nos rôles seront enfin compris. Selon moi, le respect est un facteur essentiel de notre adoption au sein du SIINB. Nous voulons nous faire entendre, et je pense que nous y parvenons avec brio. Notre travail acharné et notre détermination ont porté leurs fruits. Je suis extrêmement honorée d'avoir pu participer à cette tâche très difficile et exigeante. »

« Je suis très fière des efforts que j'ai investis avec les 11 autres ambassadeurs des IAA pour unir nos esprits et aboutir à ce résultat. Je suis tellement soulagée et heureuse de faire partie du SIINB. Je tiens également à remercier mes collègues de la rive nord de m'avoir fait confiance tout au long de ce processus. »

Angela Miller

Ambassadrice des IAA

Angela Miller

Angela Miller est une IAA depuis 12 ans. Elle travaille à l'Hôpital régional de Miramichi depuis qu'elle a fini ses études. Elle a travaillé au sein de nombreux services, notamment les chirurgies d'un jour et les urgences, mais depuis 2014, elle travaille à la clinique orthopédique.

Angela est une fervente défenseure de l'autonomie et de la sensibilisation des patientes et patients. « J'aime défendre les intérêts de mes patients, mais je les encourage aussi à se défendre eux-mêmes. Je leur explique qu'ils ont le droit de se défendre et de poser des questions sur leur propre santé. Ce que je préfère, dans mon travail, c'est de pouvoir offrir à mes patients ce dont ils ont besoin pour faciliter le processus de guérison, que ce soit en leur donnant des instructions de soins ou en les encourageant à s'aider eux-mêmes. »

Angela est l'une des ambassadrices des IAA qui a fait pression pour le transfert au SIINB, et elle affirme qu'elle a toujours cru que les IAA devaient faire partie d'un syndicat infirmier. « Notre champ d'exercice croit sans cesse, et il devenait de plus en plus évident que nous devions faire partie d'un syndicat capable de représenter nos besoins particuliers en tant que professionnelles et professionnels des soins infirmiers. »

« Ce qui me rend le plus enthousiaste à l'idée de me joindre au SIINB, c'est la force que nous donnera cette union avec d'autres membres de la profession infirmière. Les IP, les II et les IAA exercent des métiers différents, mais devraient pouvoir s'appuyer les uns et les autres au sein d'un seul syndicat, et s'exprimer d'une même voix. Ensemble, nous avons la possibilité de changer le cours des choses pour l'avenir de nos professions. »

Lorsqu'elle n'est pas en train de travailler ou de défendre une cause, Angela est habituellement à la maison en train de lire un bon livre ou à l'extérieur en train de chasser, de pêcher, de faire du quadricycle ou de la motoneige avec son mari Gerald ou tout simplement de passer de beaux moments avec ses sept petits-enfants.

Marc Paradis

Ambassadeur des IAA

Marc Paradis

Marc Paradis travaille comme IAA depuis maintenant 27 ans. Il a commencé sa carrière comme préposé aux soins à l'Hôpital de Moncton. Cinq ans plus tard, il s'est joint à l'équipe mobile de l'Hôpital Dr-Georges-L.-Dumont, puis a travaillé à l'unité médico-chirurgicale pendant quelques années. Marc a ensuite travaillé comme technicien – ou « instrumentiste » – au bloc opératoire pendant 23 ans. Aujourd'hui, il travaille toujours dans le même hôpital, comme infirmier chargé de la santé et de la sécurité des employés au service des ressources humaines. Marc aime sa profession, car elle lui permet de faire l'expérience de nombreuses facettes des soins de santé.

Lorsqu'on lui demande ce qui l'a incité à faire pression pour que les IAA se joignent au SIINB, Marc répond ceci : « Je crois qu'il est temps que les IAA bénéficient d'une meilleure stabilité et de plus de possibilités dans leur profession, et soient mieux représentés en tant que professionnels de la santé. Nous voici maintenant devant une toile vierge, prêts à mettre en valeur la profession des IAA au Nouveau-Brunswick. Il s'agit d'une occasion formidable d'obtenir de la reconnaissance en tant que professionnels de la santé. Grâce à nos voix plus nombreuses et unies, nous aurons de meilleures chances de stabiliser notre système de soins de santé! »

Lorsque Marc n'est pas en train de travailler, on peut le trouver dans son studio d'arts martiaux et d'autodéfense, qu'il exploite depuis 1996. Au fil des ans, il a enseigné à des gardiens et gardiennes de prison, à des agents et agentes de police et à des infirmiers et infirmières comment assurer leur propre sécurité et se défendre. Cela peut paraître extrême pour certains, mais Marc essaie toujours d'encourager une ambiance légère au travail, surtout dans les moments de tension. Il est également un passionné de plein air.

Rachel Rousselle

Ambassadrice des IAA

Rachel Rousselle

Rachel Rousselle a décroché son diplôme du NBCC de Woodstock en 2010. Elle travaille comme IAA depuis 12 ans. Au fil des ans, elle a évolué au sein de nombreux services, notamment le service médico-chirurgical, l'unité de soins intensifs et le service des urgences. Pour Rachel, la capacité d'aider des personnes de tous horizons constitue l'un des aspects les plus intéressants du métier d'IAA.

Rachel voulait devenir membre du SIINB afin de pouvoir s'investir davantage dans l'avenir de l'honorable profession infirmière. Elle estime que grâce à ce transfert au SIINB, de nouvelles possibilités s'offrent maintenant aux IAA. Elle est très enthousiaste quant à l'avenir des IAA, notamment en ce qui concerne l'évolution de leur rôle dans le système de soins de santé et leur participation à la formation d'une nouvelle génération d'infirmiers et infirmières remarquables.

Rachel a deux adorables petits-enfants : Maddie, huit ans, et Ryder, six ans. Lorsqu'elle n'est pas en train de travailler ou de passer du temps avec sa famille, elle aime faire des rénovations et de la décoration, ainsi que du camping. Rachel est aussi une première intervenante médicale pour le service d'incendies de Juniper.

Rapport du comité organisateur de l'assemblée annuelle

Le comité organisateur de l'assemblée annuelle 2022 est composé de Renée Boudreau et de Laura Renouf. Les membres d'office sont Paula Doucet et Matt Hiltz. Le comité s'est réuni le 18 juillet 2022 sur Zoom afin de passer en revue les résolutions et les modifications apportées aux statuts et règlements, puis le 8 août 2022 afin d'examiner les candidatures soumises pour les postes de présidente ou président et de secrétaire-trésorière ou secrétaire-trésorier, et du comité des finances pour la prochaine AGA.

CANDIDATURES AUX POSTES ÉLUS

Le comité a examiné les candidatures suivantes pour les postes élus :

- Présidente – Paula Doucet
- Secrétaire/trésorière – Maria Cormier

Le comité n'a reçu aucune autre candidature. Toutes celles reçues ont été soumises avant la date limite du vendredi 5 août 2022 et toutes ont été jugées conformes aux critères; les candidates sont donc élues par acclamation. Félicitations.

Comité des comité des finances

Deux nominations ont été reçues pour le comité des finances :

- Charlotte Chiasson
- Bonnie Speed

Comité organisateur de l'assemblée annuelle

Aucune nomination n'a été reçue pour le comité organisateur de l'assemblée annuelle au moment de la rédaction de ce rapport.

Les candidatures pour le comité des finances et le comité organisateur de l'assemblée annuelle peuvent être acceptées au cours de l'assemblée annuelle jusqu'à midi le premier jour ouvrable complet. S'il y a plus de nominations que de postes, une élection aura lieu lors de la réunion annuelle par les délégués votants.

RÉSOLUTIONS

Au total, huit résolutions ont été soumises avant la date limite du 25 juin. Tous ont satisfait aux critères nécessaires pour être présentés à l'AGA en octobre.

MODIFICATIONS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

Au total, 16 modifications aux Statuts et Règlements ont été soumises au comité avant la date limite du 25 juin. Tous ont satisfait aux critères nécessaires pour être présentés à l'AGA en octobre.

Merci aux membres du comité pour leur travail en vue d'assurer le bon déroulement de l'AGA.

Renée Boudreau et Laura Renouf
Co-présidents du comité organisateur de l'assemblée annuelle

Résolutions 2022

À SOUMETTRE AUX VOIX À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

RÉSOLUTION N° 1 - INVESTISSEMENT DANS LES SOINS DE SANTÉ PRÉVENTIFS

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers sont les premiers à reconnaître les inégalités en matière d'investissements dans les soins de santé;

ATTENDU QUE l'expertise des infirmières et infirmiers n'est pas toujours sollicitée par le gouvernement et les décideurs politiques;

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers reconnaissent l'importance de faire des choix sains dès le plus jeune âge et qu'ils peuvent aider à faire connaître les choix gouvernementaux à long terme lorsque les gens vieillissent;

ATTENDU QUE le fait d'investir dans les jeunes Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois impressionnables constitue un investissement dans un avenir plus sain et les générations futures;

ATTENDU QU'il y a une augmentation constante des taux de diabète au Nouveau-Brunswick et au Canada et que le Nouveau-Brunswick connaît certains des taux de diabète les plus élevés, il faudrait imposer des taxes sur les boissons sucrées et investir dans des stratégies pour aider à diminuer les taux et à économiser des millions de dollars en soins de santé;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB continue de faire pression sur le gouvernement pour qu'il investisse dans les soins de santé préventifs afin d'améliorer la situation pour les générations futures;

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le SIINB continue de fournir des données solides.

RÉSOLUTION N° 2 - COVID DE LONGUE DURÉE

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE l'Organisation mondiale de la Santé a déclaré la COVID-19 comme une pandémie le 11 mars 2020;

ATTENDU QUE la pandémie de COVID-19 a eu des effets disproportionnés sur les infirmières, infirmiers et autres travailleurs de la santé en raison du risque accru d'exposition au virus;

ATTENDU QUE, selon les données de l'Institut canadien d'information sur la santé, le nombre d'infections au COVID-19 enregistrées chez les travailleuses et travailleurs de la santé canadiens est passé de 94 873 en juin 2021 à 150 546 au 14 janvier 2022;

ATTENDU QUE le variant Omicron semble présenter une gravité moindre de la maladie, le plus grand nombre de nouveaux cas de COVID-19 chez les travailleuses et travailleurs de la santé a été enregistré entre juin 2021 et janvier 2022, par rapport aux trois premières vagues. Ce fait a eu une incidence sur le nombre d'employées et employés disponibles pour fournir des soins et augmente le risque que le personnel développe des effets de longue durée attribuables à l'infection par la COVID;

ATTENDU QUE les preuves cliniques démontrent de plus en plus le risque et la gravité des effets de longue durée de l'infection par la COVID-19, notamment la fatigue, les maux de tête, l'essoufflement persistant, la perte du goût ou de l'odorat, la faiblesse musculaire, la fièvre légère et le dysfonctionnement cognitif;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB fasse pression sur le gouvernement et plaide en faveur d'une loi exigeant une couverture présomptive par l'assurance au travail pour tout effet sur la santé découlant d'une infection à la COVID-19;

IL EST ÉGALEMENT RÉSOLU QUE le SIINB fasse pression sur le gouvernement pour s'assurer qu'aucune infirmière ou aucun infirmier ou aucune travailleuse ou aucun travailleur de la santé ne subisse une perte de revenu au travail en raison d'une maladie associée à la COVID-19.

RÉSOLUTION N° 3 - PRIVATISATION DES SOINS DE SANTÉ

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick continue d'accorder des licences aux cliniques à but lucratif pour la collecte de plasma au Nouveau-Brunswick;

ATTENDU QU'il y a 62 foyers de soins dans la province, qui sont détenus et exploités par le secteur sans but lucratif;

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick continue de permettre à des entreprises privées à but lucratif, comme Medavie Inc. de superviser les différents niveaux de soins de santé au Nouveau-Brunswick;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB appuie la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick et le Conseil de la Coalition canadienne de la santé dans leurs efforts continus pour mettre fin à la privatisation des soins de santé au Nouveau-Brunswick et au Canada.

RÉSOLUTION N° 4 - LOGEMENT ABORDABLE

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QU'au cours d'une année, environ 100 000 personnes vivent sous le seuil de pauvreté au Nouveau-Brunswick, et qu'environ 18 000 d'entre elles connaissent une grande pauvreté, et que nos résultats démontrent que les personnes vivant dans la grande pauvreté sont plus susceptibles d'être célibataires, de vivre seules, d'être d'âge moyen et de recevoir de l'aide sociale (référence : Daniel J Dutton, 2020);

ATTENDU QUE selon la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL), les augmentations provinciales moyennes des loyers pour un appartement de deux chambres à coucher en 2021 ont été les plus importantes au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, soit 4,6 %, et qu'au Nouveau-Brunswick, le prix moyen des loyers a augmenté de 6,4 % à Saint John et de 8 % à Miramichi;

ATTENDU QUE le prix des logements locatifs est maintenant 15 % plus élevé qu'il ne l'était en moyenne au Nouveau-Brunswick il y a deux ans;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB appuie le besoin de s'assurer que tous les gens du Nouveau-Brunswick ont accès à des logements abordables.

RÉSOLUTION N° 5 - INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'AGENCE

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE l'on ne connaît pas le nombre d'infirmières et d'infirmiers d'agence qui sont actuellement employés au Nouveau-Brunswick, d'où ils viennent et pour quelles régies de la santé et quels foyers de soins au Nouveau-Brunswick ils travaillent;

ATTENDU QU'il est possible que les salaires plus élevés des infirmières et infirmiers contractuels nuisent au recrutement et au maintien en poste du personnel infirmier au Nouveau-Brunswick;

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers contractuels sont payés avec des fonds publics même s'ils travaillent pour des agences privées;

ATTENDU QUE le recours à des infirmières et infirmiers employés par des agences privées au cours des dernières années constitue un défi qui présente des risques possibles pour notre système de santé public;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB et ses organisations affiliées effectuent des recherches sur l'incidence des agences de soins infirmiers sur notre système de santé public, sur la qualité des soins, et sur le recrutement et le maintien en poste dans tous les domaines de la santé représentés par le SIINB.

RÉSOLUTION N° 6 - PROMOTION DE LA PROFESSION INFIRMIÈRE DANS LES ÉCOLES

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QU'il y a une pénurie mondiale de personnel infirmier et que le Nouveau-Brunswick vit sa propre crise de pénurie de personnel infirmier, comme en témoignent ses plus de 1 000 postes vacants dans la province;

ATTENDU QUE la FCSII appuie les 3 R, soit recrutement, rétention, et retour et respect;

ATTENDU QUE les soins infirmiers sont considérés comme une profession essentiellement composée de femmes, 95 % des membres du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick étant des femmes, il est nécessaire de briser le moule en encourageant la carrière d'infirmière et d'infirmier pour tous les groupes et tous les sexes;

ATTENDU QUE la recherche fondée sur des preuves a démontré l'importance de l'apprentissage lié à la carrière pour tous les groupes d'âge scolaire;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB collabore avec les principales parties prenantes, comme le ministère de l'Éducation et le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail, pour promouvoir la profession infirmière aux trois niveaux d'enseignement.

RÉSOLUTION N° 7 - SANTÉ MENTALE APRÈS LA COVID

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE la pandémie a été épuisante (brutale), tant sur le plan mental que physique, pour les travailleuses et travailleurs de la santé, en particulier les infirmières et infirmiers;

ATTENDU QU'il y a un nombre croissant d'infirmières et infirmiers en congé d'ILD ou cherchant à prendre leur retraite en raison d'un épuisement professionnel;

ATTENDU QUE la réduction des risques et le suicide sont des problèmes de santé mentale reconnus partout au Canada, qu'un tiers des travailleuses et travailleurs de la santé ont rapporté, le 22 février 2021, avoir une mauvaise santé mentale, comme l'appuie la publication du SIINB intitulée Ce que les infirmières et infirmiers ont répondu quand on leur a demandé... Nous n'allons pas bien!;

ATTENDU QUE les services publics de santé mentale sont limités au Nouveau-Brunswick, ce qui entraîne des listes d'attente pour tous les gens de la province;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB travaille avec les parties prenantes, comme l'AIINB et le gouvernement, afin de s'assurer qu'une stratégie à court et à long terme soit mise en œuvre pour que les ressources publiques en santé mentale soient offertes à toutes les travailleuses et tous les travailleurs de la santé et tous les gens du Nouveau-Brunswick.

RÉSOLUTION N° 8 - EFFETS SUR LES DÉTERMINANTS SOCIAUX DE LA SANTÉ À LA SUITE DE LA PANDÉMIE

Pas d'amendement aux Statuts et Règlements
Exigence – majorité simple
Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE même si nous assistons à un déclin important et à une fin potentielle de la pandémie, les conséquences sur la société, en particulier sur les personnes les plus vulnérables, se poursuivent;

ATTENDU QUE le déclin de la santé mentale n'a pas retrouvé son niveau d'avant la pandémie;

ATTENDU QUE le prix des logements locatifs est maintenant 15 % plus élevé qu'il ne l'était en moyenne au Nouveau-Brunswick il y a deux ans;

ATTENDU QUE la croissance démographique (+0,4 %) a diminué, l'espérance de vie a baissé de 0,6 an, soit la plus forte baisse en une seule année depuis 1921;

ATTENDU QUE l'inflation élevée et les gains salariaux modestes suggèrent que les pressions liées à l'accessibilité financière vont s'aggraver à court terme, surtout si les prix de la nourriture et du logement continuent d'augmenter;

ATTENDU QU'il y a toujours une baisse du taux d'emploi des membres d'âge moyen des groupes désignés comme étant des minorités visibles (-1,6 point de pourcentage pour passer à 79,8 %).

ATTENDU QUE les problèmes de stabilité de l'emploi et des revenus persistent dans les secteurs à faible rémunération et à fort contact et que la mesure dans laquelle l'évolution vers l'automatisation et la technologie numérique aura une incidence sur les secteurs à faible rémunération;

ATTENDU QUE les effets sur la santé des restrictions de COVID-19 et que les conséquences sur la vie après la COVID-19 se feront sentir pendant des années et mettront à rude épreuve les ressources de soins de santé;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB fasse pression sur le gouvernement pour qu'il se concentre sur le logement, l'emploi, la disponibilité de la nourriture et les soins de santé pour la population entière du Nouveau-Brunswick, surtout les personnes les plus vulnérables.

Modifications aux Statuts et Règlements 2022

À SOUMETTRE AUX VOIX À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

1. ARTICLE 5 – MEMBRES

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

5.01 Peuvent devenir membres du Syndicat toutes les sections locales des hôpitaux et les autres sections des services publics mentionnées dans la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et en vertu de l'article 27 de celle-ci, tous(toutes) les infirmier(ère)s immatriculé(e)s ou diplômé(e)s, les infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s ou diplômé(e)s et les infirmier(ère)s praticien(ne)s ou diplômé(e)s, qui peuvent participer à des négociations collectives et qui sont membres des sections locales en question, et tous(toutes) les infirmier(ère)s et employé(e)s des services paramédicaux qui font partie d'unités de négociation en vertu de la Loi sur les relations industrielles.

Intention : Inclure toutes les désignations représentées au sein du SIINB.

2. ARTICLE 6 – SECTIONS LOCALES

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

6.02 (a) Une section locale du Syndicat est dotée d'une charte et est régie conformément aux *Statuts et Règlements*.

(b) Chaque section locale à charte peut établir ses propres statuts et règlements ~~ou adopter ceux du SIINB. Les Statuts et règlements d'une section locale~~ qui ~~doivent être~~ sont conformes à ~~ceux du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick~~ l'annexe B et qui n'entrent pas en conflit avec les Statuts et Règlements du SIINB. ~~En l'absence de statuts et de règlements locaux, ou en cas de conflit, les statuts et règlements du SIINB ont préséance.~~

(c) Les Règlements d'une section locale à charte peuvent être modifiés avec l'approbation d'un vote majoritaire des deux tiers (2/3) des membres de la section locale présents à une réunion de la section locale à charte et avec l'approbation de la majorité du conseil d'administration du SIINB. Aucune modification ne peut entrer en vigueur avant d'avoir fait l'objet de l'approbation de la section locale à charte et du conseil d'administration du SIINB. Les détails complets des modifications proposées doivent être clairement énoncés dans l'avis de convocation de l'assemblée à tous les membres de la section locale à charte.

Intention : Permettre au SIINB d'avoir une meilleure gouvernance et une plus grande redevance de comptes à l'endroit de ses sections locales et de ses membres.

3. ARTICLE 7 – ÉLECTIONS

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

Conseil d'administration

7.01 Conseil exécutif interne

(a) Mises en candidature
Le comité organisateur de l'assemblée annuelle ou toute personne mandatée par celui-ci doit, en consultation avec les sections locales, préparer des formules de mises en candidature aux postes de président(e), 1er(ère) vice-président(e), 2e vice-président(e) et vice-président(e) des finances ~~secrétaire trésorier(ère)~~, puis les communiquer au (à la) président(e) de chaque section locale au moins quarante-cinq (45) jours avant l'assemblée annuelle à laquelle doit avoir lieu l'élection des dirigeant(e)s. Les formules doivent être accompagnées de directives sur la présentation de candidatures.

(b) Admissibilité

i) Pour présenter sa candidature aux postes de président(e), de 1er(ère) vice-président(e) ou de 2e vice-président(e), il faut être un membre en règle et avoir déjà été membre élu du conseil exécutif.

ii) Pour présenter sa candidature au poste de vice-président(e) des finances ~~secrétaire-trésorier(ère)~~, il faut être un membre en règle et avoir été membre élu du comité des finances du SIINB au cours des cinq (5) dernières années ou avoir déjà été membre élu du conseil exécutif.

(c) Mandat

i) Le(la) président(e) et la vice-président(e) des finances ~~secrétaire-trésorier(ère) sont élu(e)s durant les années impaires. Ils(elles)~~ commencent à exercer leurs fonctions immédiatement après la fin de l'assemblée annuelle au cours de laquelle ils(elles) ont été élu(e)s, pour un mandat de trois (3) ~~deux (2)~~ ans.

ii) Le(la) 1er(ère) vice-président(e) et le(la) 2e vice-président(e) ~~sont élu(e)s durant les années impaires. Ils(elles)~~ commencent à exercer leurs fonctions immédiatement après la fin de l'assemblée annuelle au cours de laquelle ils(elles) ont été élu(e)s, pour un mandat de trois (3) ~~deux (2)~~ ans.

(d) Sous réserve des autres dispositions des présents règlements, l'élection de membres aux postes de président(e), 1er(ère) vice-président(e), 2e vice-président(e) ou vice-président(e) des finances ~~secrétaire-trésorier(ère)~~, exige un vote appuyé par une majorité des délégué(e)s votant(e)s agréé(e)s à une assemblée annuelle du Syndicat. Le vote est par scrutin secret. Sur demande, les résultats du scrutin peuvent être communiqués au (à la) candidat(e).

(e) L'élection à chaque poste doit être terminée avant la tenue de toute autre élection.

(f) Les scrutateur(trice)s sont nommé(e)s par le(la) président(e) de séance conformément au paragraphe 11.04.

(g) Les délégué(e)s votant(e)s à l'assemblée annuelle continuent à voter jusqu'à ce qu'un(e) candidat(e) obtienne une majorité des voix.

(h) S'il faut passer à un autre scrutin, il faut rayer le nom du (de la) candidat(e) qui a reçu le nombre le moins élevé de voix au scrutin précédent.

Intention : Augmenter la durée du mandat des membres du conseil exécutif interne, car la courbe d'apprentissage est raide. Les membres pourront ainsi mieux connaître leur poste.

4. ARTICLE 7 – ÉLECTIONS

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

7.02 Conseil exécutif

(a) Mises en candidature

Les candidat(e)s aux postes de vice-président(e)s d'une unité de négociation (soins aigus, soins communautaires, infirmier(ière)s gestionnaires et surveillant(e)s, foyers de soins, infirmier(ière)s praticien(ne)s, IAA) seront élu(e)s par leur unité de négociation ou désignation respective. Les candidatures seront envoyées au bureau provincial en août. L'élection aura lieu par vote électronique en septembre et les résultats seront annoncés lors de l'assemblée annuelle en octobre.

(b) Admissibilité

i) Pour présenter sa candidature au poste de vice-président(e) des soins aigus, il faut être un membre en règle et membre de l'unité de négociation des soins aigus (hôpital) de la Partie III.

ii) Pour présenter sa candidature au poste de vice-président(e) des soins communautaires, il faut être membre en règle et membre de l'unité de négociation des soins communautaires de la Partie III.

iii) Pour présenter sa candidature au poste de vice-président(e) des foyers de soins, il faut être membre en règle et membre de l'unité de négociation des foyers de soins.

iv) Pour présenter sa candidature au poste de vice-président(e) des infirmier(ière)s gestionnaires et surveillant(e)s, il faut être membre en règle et membre de l'unité de négociation des infirmier(ière)s gestionnaires et surveillant(e)s.

v) Pour présenter sa candidature au poste de vice-président(e) des IAA, il faut être membre IAA en règle et membre de l'unité de négociation des soins aigus ou des soins communautaires de la Partie III.

vi) Pour présenter sa candidature au poste de vice-président(e) des infirmier(ère)s praticien(ne)s, il faut être un(e) infirmier(ère) praticien(ne) membre en règle.

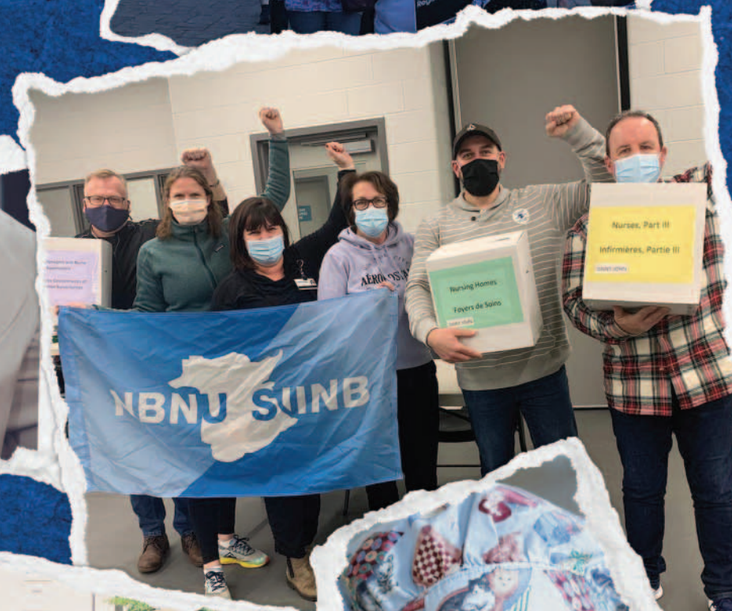
(c) Mandat

i) Les vice-président(e)s des soins de foyers, des infirmier(ière)s gestionnaires et surveillant(e)s, et des soins communautaires sont élu(e)s durant les années impaires. Ils(elles) commencent à exercer leurs fonctions immédiatement après la fin de l'assemblée annuelle au cours de laquelle ils(elles) ont été élu(e)s, pour un mandat de deux (2) ans.

ii) Les vice-président(e)s des soins aigus, des infirmier(ière)s praticien(ne)s et des IAA sont élu(e)s durant les années impaires. Ils(elles) commencent à exercer leurs fonctions immédiatement après la fin de l'assemblée annuelle au cours de laquelle ils(elles) ont été élu(e)s, pour un mandat de deux (2) ans.

Suite à la page 36

Rétrospective de l'année du SIINB



(d) Sous réserve des autres dispositions des présents règlements, l'élection de membres aux postes de vice-président(e) d'une unité de négociation exige un vote appuyé par une majorité des délégué(e)s votant(e)s agréé(e)s à une assemblée annuelle du Syndicat. Le vote est par scrutin électronique secret. Sur demande, les résultats du scrutin peuvent être communiqués au (à la) candidat(e).

Intention : Fournir des sièges supplémentaires au sein du conseil d'administration pour représenter toutes les désignations de l'organisation. Les modifications sont apportées en réponse à la résolution de l'AGA de l'année dernière concernant un siège pour un(e) IP.

5. ARTICLE 7 – ÉLECTIONS

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

~~REPRÉSENTANTS DE L'UNITÉ ET~~ MEMBRES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION D'UNE UNITÉ

7.03 ~~(a) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective d'une unité de négociation, les membres de celle-ci doivent élire le(la) représentant(e) de leur unité respective. Les formulaires de présentation de candidatures doivent être distribués dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention.~~

(a~~b~~) Comité de négociation d'une unité de la Partie III (soins aigus et soins communautaires) et des infirmier(ière)s gestionnaires et infirmier(ière)s surveillant(e)s

Onze (11) ~~neuf (9)~~ mois avant la date d'expiration de la convention collective d'une unité de négociation, celle-ci doit élire les membres de son comité de négociation. ~~Les formulaires de présentation de candidatures doivent être distribués onze (11) mois avant la date d'expiration de la convention collective.~~ Le comité de négociation d'une unité est composé d'un(e) représentant(e) de chacune des zones de santé de la province afin d'assurer une représentation égale. Il y en a huit (8) au total, conformément aux annexes C et D. S'il n'y a pas de candidat(e)s d'une zone de santé, le comité de négociation élu fait une recommandation au conseil d'administration pour le poste vacant.

(b~~c~~) Comité de négociation des soins dans les foyers de soins

Onze (11) ~~neuf (9)~~ mois avant la date d'expiration de la convention collective d'une unité de négociation, celle-ci doit élire les membres de son comité de négociation. ~~Les formulaires de présentation de candidatures doivent être distribués onze (11) mois avant la date d'expiration de la convention collective.~~ Le comité de négociation d'une unité est composé d'un(e) représentant(e) de chacune des zones de santé de la province afin d'assurer une représentation égale. Il y en a huit (8) au total, conformément à l'annexe E. S'il n'y a pas de candidat(e)s d'une zone de santé, le comité de négociation élu fait une recommandation au conseil d'administration pour le poste vacant.

(c~~d~~) Sur demande, les résultats du scrutin peuvent être communiqués au (à la) candidat(e).

(de) Les ~~représentants d'unité et tous les~~ membres du comité de négociation doivent être des membres en règle. Si un membre perd son statut de membre en règle pendant son mandat, il démissionnera immédiatement.

Intention : Assurer une représentation régionale au sein de l'équipe, et veiller à ce que les points de vue de tous les coins de la province soient présentés à la table.

6. ARTICLE 8 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

8.01 Le conseil d'administration élu du Syndicat est composé des membres suivants, et chacun d'eux est membre en règle du Syndicat

Conseil exécutif interne

~~(a)~~ Président(e)

~~(b)~~ 1er(ère) vice-président(e)

~~(c)~~ 2e vice-président(e)

~~(d)~~ Vice-président(e) des finances ~~Secrétaire-Trésorier,~~

Conseil exécutif

Vice- président(e) des soins aigus

Vice-président(e) des soins communautaires

Vice-président(e) des foyers de soins

Vice-président(e) des infirmier(ère)s gestionnaires et infirmier(ère)s surveillant(e)s (IGIS)

Vice-président(e) des les infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s (IAA)

Vice-président(e) des infirmier(ère)s praticien(ne)s (IP)

~~(e) 4 représentant(e)s d'unité des trois unités de négociation.~~

~~(i) hôpitaux – unité des hôpitaux~~

~~(ii) soins communautaires – unité des soins communautaires~~

~~(iii) unité des foyers de soins, et~~

~~(iv) unité des infirmières gestionnaires et surveillantes.~~

Intention : Augmenter le nombre de sièges au sein du conseil d'administration pour assurer une meilleure représentation.

7. ARTICLE 8 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

8.03 Un membre du conseil d'administration qui perd son statut de membre en règle ou s'absente de deux (2) réunions de suite sans une raison jugée satisfaisante par le conseil d'administration cesse d'en être membre et son poste est alors déclaré vacant.

(a) En cas de démission ou de décès du(de la) président(e), ou si celui-ci ou celle-ci cesse d'exercer ses fonctions pour toute autre raison, le (la) 1er(ère) vice-président(e) devient président(e).

(b) En cas de démission ou de décès du(de la) 1er(ère) vice-président(e), du(de la) 2e vice-président(e) ou du(de la) vice-président(e) des finances ~~secrétaire-trésorier(ère)~~, ou si celui-ci ou celle-ci cesse d'exercer ses fonctions pour toute autre raison, le conseil exécutif doit élire un(e) remplaçant(e) parmi ses membres pour le reste du mandat inachevé.

(c) En cas de démission ou de décès du (de la) vice-président(e) des soins aigus, des soins communautaires, des foyers de soins, des IGIS, des IAA ou des IP ~~du (de la) représentant(e) d'une unité~~, ou si celui-ci ou celle-ci cesse d'exercer ses fonctions pour toute autre raison, l'unité respective ~~en question~~ doit élire un(e) remplaçant(e) pour le reste du mandat inachevé.

Intention : Questions administratives

8. ARTICLE 8 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

8.08 Lorsque le conseil d'administration doit prendre des mesures sans qu'il lui soit possible ou praticable de se réunir, le(la) président(e) ou une personne autorisée par celui-ci ou celle-ci peut contacter au téléphone ou autrement les membres du conseil d'administration afin qu'ils puissent déterminer les mesures à prendre. Toute mesure ainsi prise est considérée comme si elle avait été adoptée au cours d'une réunion officielle du conseil d'administration, doit être examinée au cours de la réunion suivante du conseil d'administration et doit être mentionnée dans le procès-verbal de celle-ci.

Intention : Questions administratives – langage neutre en anglais

9. ARTICLE 9 – CONSEIL EXÉCUTIF

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

9.01 Est constitué un conseil exécutif ayant pour membres :

~~(a) le(la) président(e),~~

~~(b) le(la) vice président(e),~~

~~(c) le(la) 2e vice président(e)~~

~~(d)le(la) secrétaire trésorier(ère),~~

~~(e) un(e) représentant(e) de chaque unité de négociation dont le Syndicat est l'agent négociateur et~~

~~(f)~~ Le(la) président(e) de chacune des sections locales définies à l'annexe A des présents règlements et le conseil d'administration du SIINB.

Intention : Questions administratives et clarté

10. ARTICLE 11 – VOTE AUX ASSEMBLÉES DU SYNDICAT

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

11.02 Chaque section locale peut choisir parmi ses membres des délégué(e)s votant(e)s aux assemblées du Syndicat. Le nombre de ces délégué(e)s, qui comprend le(la) président(e) de la section locale (membre du conseil exécutif), est calculé comme suit :

1 à 100 membres dans la section locale – un (1) délégué(e); ~~le membre qui fait partie du conseil exécutif~~

101 à 300 membres dans la section locale – deux (2) délégué(e)s ;

301 à 500 membres dans la section locale – trois (3) délégué(e)s ;

501 à 700 membres dans la section locale – quatre (4) délégué(e)s ; ~~et~~

701 à 900 membres ou plus dans la section locale – cinq (5) délégué(e)s ; et

901 membres ou plus dans la section locale – six (6) délégué(e)s .

Intention : La modification est apportée en raison nombre accru de membres, ce qui devrait également être reflété sur ce plan.

11. ARTICLE 11 – VOTE AUX ASSEMBLÉES DU SYNDICAT

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

11.13 ~~Le conseil d'administration peut autoriser le paiement de la totalité ou d'une partie des dépenses des délégué(e)s votant(e)s présent(e)s à une assemblée.~~ Les dépenses valides des délégué(e)s votant(e)s sont remboursées conformément à la politique du SIINB sur les dépenses.

Intention : Pour refléter la politique actuelle

12. ARTICLE 12 – COMITÉS DU SYNDICAT

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

12.03 Les comités permanents du Syndicat sont les suivants :

(a) Comité des finances

(b) Comité de négociation

(c) Comité des opérations de la réunion annuelle

~~(d) Comité des relations de travail~~

~~(e) Comité des communications entre l'AIINB et le SIINB~~

Intention : Le comité des relations de travail est un sous-comité du conseil d'administration et non un comité permanent. Le comité des communications entre l'AIINB et le SIINB est un sous-comité du conseil d'administration et n'est plus en fonction puisque l'AIINB devient un collège.

13. ARTICLE 15 – REVENUS ET RESPONSABILITÉ COMPTABLE

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

15.05 Les comptes du Syndicat doivent être examinés chaque année par un(e) comptable agréé(e) qui n'est ni membre ni employé(e) du Syndicat. Le(la) vérificateur(trice) doit être nommé(e) au cours d'une assemblée annuelle ou extraordinaire. Si le(la) vérificateur(trice) démissionne ~~de ses fonctions~~ ou se trouve autrement incapable d'occuper ses fonctions, le conseil d'administration doit nommer un(e) autre vérificateur(trice) général(e) en attendant l'assemblée annuelle ou extraordinaire suivante. Le(la) vérificateur(trice) doit examiner chaque année les comptes, qui sont soumis aux membres par le(la) vice-président(e) des finances ~~secrétaire-trésorier(ère)~~.

Intention : Pour refléter le changement de titre de secrétaire-trésorier

14. ANNEXE A

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

Modifier « Section locale 83 – Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de l'Hôpital de Tracadie-Sheila » en « Section locale 83 Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s, Péninsule Acadienne ».

Intention : Changement d'ordre administrative – traduire les changements dans la section locale.

15. ANNEXE B

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

Annexe B
MODÈLE DE STATUTS LOCAUX
[NO] LOCAL - [NOM DU LOCAL]
ARTICLE 1 : NOM

1.01 La présente section locale est connue sous le nom de [insérer le nom de la section locale] du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (ci-après désignée sous le nom de « section locale à charte »).

ARTICLE 2 : CONSEIL EXÉCUTIF LOCAL

2.01 Un conseil exécutif local mène les affaires de la section locale à charte. Il est composé des personnes suivantes :

(a) Le(la) président(e)

(b) Le(la) vice-président(e)

(c) Le(la) trésorier(ère)

(d) Le(la) secrétaire

(e) Tout(e) autre dirigeant(e) déterminé(e) par la section locale

2.02 Il est possible de combiner les fonctions du(de la) secrétaire avec celles du(de la) trésorier(ère).

2.03 Les membres élus à un poste occupent ce dernier pour un mandat de deux (2) ans.

2.04 Les dirigeant(e)s sont élu(e)s au cours des années [paires ou impaires] dans les cent vingt (120) jours suivant la tenue de l'assemblée annuelle du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et leur nom est soumis au bureau provincial du SIINB avant la date limite établie par le bureau provincial.

2.05 Quand le nombre de membres le justifie, les sections locales à charte devraient envisager de former des représentant(e)s d'unités de soins infirmiers. La section locale à charte devrait également envisager d'avoir les rôles suivants au sein de son conseil exécutif :

(a) Un(e) représentant(e) de la composante des IAA ou des IP;

(b) Un(e) agent(e) du comité mixte de griefs et de santé au travail ou de l'exercice professionnel.

2.06 En cas de vacances parmi les dirigeant(e)s de la section locale, le conseil exécutif est habilité à nommer une personne pour pourvoir les postes vacants, à titre temporaire, jusqu'à la prochaine élection de la section locale.

2.07 Le conseil exécutif de la section locale a pour responsabilité de veiller à l'administration des affaires et des activités de la section locale quand celle-ci n'est pas en réunion.

ARTICLE 3 : MEMBRES

3.01 Tous(tes) les infirmier(ère)s syndiqué(e)s [infirmier(ère)s immatriculé(e)s, infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s et infirmier(ère)s praticien(ne)s] travaillant dans l'établissement ou les établissements représentés par la présente section locale sont membres.

ARTICLE 4 : OBJECTIFS

4.01 Objectifs de la section locale :

(a) Réglementer les relations entre les infirmier(ère)s et leur employeur, comme défini dans la *[Loi relative aux relations de travail dans les services publics ou la Loi sur les relations industrielles],* par la négociation et l'administration d'un contrat écrit avec l'employeur couvrant des conditions d'emploi progressives et améliorées, et promouvoir des communications efficaces.

(b) Promouvoir le mieux-être économique et social des infirmier(ère)s et les tenir informé(e)s des activités du Syndicat.

(c) Promouvoir les normes les plus élevées en matière de soins de santé.

(d) Informer les membres sur les questions de négociation collective.

(e) Représenter ses membres sur les questions à débattre à l'échelle provinciale du Syndicat en sollicitant la contribution de tous les membres.

(f) Promouvoir la sensibilisation aux fonctions syndicales et encourager la participation syndicale.

(g) Unifier ses membres en travaillant pour un syndicat et une section locale plus solides.

(h) Promouvoir l'éducation de ses membres de la manière qui sera jugée utile pour atteindre ces objectifs.

ARTICLE 5 : DÉLÉGATION DE POUVOIR

5.01 La section locale à charte reconnaît par la présente l'autorité du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick de négocier collectivement pour la section locale à charte et de s'acquitter des fonctions et responsabilités d'agent négociateur en vertu de la *[Loi relative aux relations de travail dans les services publics ou de la Loi sur les relations industrielles]*, au nom de la section locale.

5.02 La section locale à charte peut soumettre à l'examen du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick tout point qu'elle aimerait voir inclus dans une convention collective.

5.03 Les membres d'une unité de négociation doivent avoir la possibilité de voter sur toute nouvelle convention collective proposée avant que cette dernière soit acceptée ou rejetée par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

5.04 Les membres de la section locale à charte et la section locale à charte seront liés par toute convention collective qui a été acceptée par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, convention qui a été acceptée de façon préliminaire par la majorité des membres de la province.

ARTICLE 6 : ÉLECTION DES DIRIGEANT(E)S

6.01 Président(e) : tout membre qui se porte candidat au poste de président(e) doit avoir fait partie du conseil exécutif de la section locale. Si aucun membre répondant à ces critères ne se présente au poste de président(e), la candidature d'un membre en règle qui a démontré un engagement continu à l'endroit de la section locale sera prise en considération.

6.02 Autres postes du conseil exécutif de la section locale : tout membre qui se porte candidat(e) à un autre poste de la section locale agréée doit être un membre en règle et avoir démontré un engagement continu en assistant régulièrement aux réunions de la section locale.

6.03 L'avis d'élection des dirigeant(e)s à l'assemblée annuelle de la section locale doit être affiché au moins trois (3) semaines avant la tenue de l'assemblée annuelle de la section locale.

6.04 Les candidatures aux postes de dirigeant(e)s doivent être soumises à un comité des candidatures désigné jusqu'à sept (7) jours avant la tenue de l'assemblée annuelle de la section locale.

6.05 L'élection des membres aux postes de président(e), vice-président(e), secrétaire et trésorier(ère) se fait par un vote majoritaire des membres présents à la réunion.

6.06 Le vote se fait par bulletin secret. Les membres ont le droit de voter en privé et le vote se fait dans un endroit privé.

6.07 Le nombre de noms cochés sur la liste électorale doit correspondre au nombre de bulletins de vote.

ARTICLE 7 : DEVOIRS DES DIRIGEANT(E)S

7.01 Devoirs du(de la) président(e) :

(a) Être membre du conseil exécutif du SIINB, assister à toutes les réunions du SIINB et communiquer l'information aux membres.

(b) Convoquer et présider toutes les réunions de la section locale et veiller à l'établissement et au respect des politiques de la section locale.

(c) Être le porte-parole officiel de la section locale, à moins qu'un autre membre ne soit désigné à ce titre.

(d) Agir en tant que signataire de la correspondance et cosignataire des procès-verbaux de la section locale.

(e) Être responsable de la préparation de l'ordre du jour des réunions des sections locales.

(f) Encourager la participation des membres.

(g) Transmettre un rapport des activités de la section locale au(à la) vice-président(e) de l'unité de négociation respective du SIINB avant la tenue de l'AGA et de la réunion du conseil exécutif du SIINB.

(h) Être un(e) délégué(e) votant à l'assemblée annuelle du SIINB et à toutes les autres réunions du SIINB.

(i) Présenter les préoccupations des membres au SIINB.

(j) Maintenir la communication entre le conseil exécutif de la section locale et les membres de la section locale.

(k) S'associer aux demandes du SIINB, dans la mesure du possible, pour atteindre les objectifs du SIINB.

(l) Agir en tant que signataire de chèques.

(m) Être redevable à la section locale.

7.02 Devoirs du(de la) vice-président(e) :

(a) Présider toutes les réunions en l'absence du(de la) président(e).

(b) Assurer l'intérim du(de la) président(e) en cas de démission, de décès ou de cessation d'activité de celui-ci ou de celle-ci jusqu'à l'élection d'un(e) nouveau(elle) président(e).

(c) Traiter les griefs des membres individuels de la section locale en collaboration avec l'agent(e) des relations de travail et le(la) président(e) de la section locale.

(d) Effectuer d'autres tâches selon les directives du(de la) président(e) ou du conseil exécutif local.

(e) Être redevable à la section locale par l'intermédiaire du conseil exécutif local.

7.03 Devoirs du(de la) trésorier(ère) :

(a) Assister à toutes les réunions de la section locale.

(b) Être responsable de la correspondance financière au nom de la section locale.

(c) Être responsable des fonds de la section locale et de toutes les transactions financières.

(d) Présenter un rapport sur la situation financière de la section locale à chaque réunion de la section locale et préparer des rapports financiers à la demande du SIINB.

(e) Voir au paiement des dépenses approuvées par les membres de la section locale.

(f) Voir à toutes les questions financières de la section locale, y compris l'établissement du budget.

(g) Tenir un registre de toutes les transactions financières, y compris les dépôts.

(h) Agir en tant que signataire de chèques.

(i) Recommander un budget annuel aux fins d'approbation par les membres de la section locale.

(j) Soumettre au SIINB, avant le 28 février de chaque année, le bilan de la section locale pour l'année précédente.

(k) Être redevable à section locale par l'intermédiaire du conseil exécutif local.

7.04 Devoirs du(de la) secrétaire :

(a) Être responsable des dossiers et du procès-verbal des réunions de la section locale.

(b) Identifier le nom du(de la) motionnaire et du(de la) comotionnaire, et déterminer le contenu de toute motion.

(c) Être responsable de l'avis des réunions.

(d) Tenir, en collaboration avec le(la) président(e) et le trésorier(ère), un compte des membres de la section locale.

(e) Effectuer d'autres tâches selon les directives du(de la) président(e).

(f) Être redevable à la section locale par l'intermédiaire du conseil exécutif.

ARTICLE 8 : COMITÉS [exemples : comité des résolutions et comité des mises en candidature].

8.01 Comités permanents : la durée du mandat des membres des comités permanents est de deux (2) ans. Un membre du comité présente un rapport des activités du comité à chaque réunion de la section locale.

8.02 La section locale peut former des comités spéciaux ou ad hoc en tout temps.

8.03 Tous les membres du conseil exécutif local sont censés assister et participer au comité de l'exercice professionnel, comme le stipule l'article XX de la convention collective.

8.04 Un(e) représentant(e) du conseil exécutif local participera au comité mixte sur la santé et la sécurité au travail. Tous les renseignements seront présentés aux membres lors des réunions locales.

ARTICLE 9 : RÉUNIONS DE LA SECTION LOCALE

9.01 L'assemblée annuelle de la section locale a lieu dans les cent vingt (120) jours suivant l'assemblée annuelle provinciale du SIINB. L'élection des membres des comités de la section locale et les modifications aux statuts auront lieu lors de l'assemblée annuelle.

9.02 La section locale se réunit à la demande du(de la) président(e). Dans tous les cas, la section locale se réunit au moins quatre (4) fois par an, à l'exclusion de l'assemblée annuelle de la section locale.

9.03 Chaque membre présent à une réunion locale a droit à un (1) vote.

9.04 Sauf dans le cas des élections, le vote se fait à main levée, à moins que les membres demandent un autre mode de scrutin.

9.05 Le quorum est constitué par la majorité des membres présents à la réunion.

ARTICLE 10 : FINANCES

10.01 Les fonds de la section locale à charte sont conservés dans une banque à charte ou une coopérative de crédit.

10.02 L'exercice financier de la section locale a lieu du 1er janvier au 31 décembre.

10.03 Les transactions se font uniquement par chèque.

10.04 Le(la) trésorier(ère) et le(la) président(e) ou un autre membre du conseil exécutif cosignent les chèques.

ARTICLE 11 : FIDUCIAIRE

11.01 Quand un fiduciaire de la section locale à charte a été nommé conformément à l'article 8.04 des Statuts et règlements du SIINB, le fiduciaire assume la direction, la supervision et le contrôle complets de la section locale. La section locale du Syndicat des infirmières et infirmiers ne peut réviser ou renverser les actes et les décisions du fiduciaire. Ce dernier peut, dans l'exercice des fonctions de son poste, à sa seule discrétion, remplacer ou substituer les dirigeant(e)s élu(e)s de la section locale. Seul un fiduciaire peut agir pour la section locale et au nom de celle-ci.

ARTICLE 12 : GRIEFS

12.01 Le(la) président(e) de la section locale ou son(sa) représentant(e) traite des griefs locaux. Le(la) vice-président(e) de la section locale traite des griefs de membres individuels.

ARTICLE 13 : MODIFICATIONS

13.01 Les présents Statuts sont adoptés dans le cadre d'une réunion annuelle de la section locale.

13.02 Les modifications, telles qu'approuvées par le conseil d'administration du SIINB, sont soumises au vote des membres de la section locale.

13.03 Les modifications aux présents Statuts seront approuvées par un vote favorable qui n'est pas inférieur aux deux tiers (2/3) des voix exprimées.

Intention : Fournir un modèle de statuts que toutes les sections locales pourront utiliser pour créer leurs propres statuts locaux.

16. ANNEXE C

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

Représentation au sein du comité de négociation de la Partie III

Zone 1B
Services de santé communautaire de Beauséjour
Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont
Programme extra-mural de Shediac et Kent
Hôpital Stella-Maris-de-Kent

Zone 1SE
Ambulance aérienne
Centre de santé communautaire du comté d'Albert
Programme extra-mural de Driscoll
Hôpital mémorial de Sackville
Services de santé communautaire du sud-est
L'Hôpital de Moncton

Zone 2
Centracare
Hôpital du comté de Charlotte
Hôpital de Grand Manan
Programme extra-mural de Saint John
Services de santé publique et de santé mentale communautaire de Saint John
Hôpital régional de Saint John
Hôpital St. Joseph (Saint John)
Centre de santé Sussex

Zone 3
Hôpital régional Dr Everett Chalmers
Programme extra-mural de Fredericton
Services de santé publique et de santé mentale communautaire de Fredericton
Centre de santé Harvey
Hôtel-Dieu Saint-Joseph (Perth-Andover)
Centre de santé de McAdam
Programme extra-mural d'Oromocto
Hôpital public d'Oromocto
Programme extra-mural de Perth
Centre de santé communautaire de Queens-North (Minto)
Centre de réadaptation Stan Cassidy
Centres de santé de Stanley, de Boiestown et de Doaktown
Centre de santé communautaire de Tobique Valley
Hôpital du Haut de la Vallée
Services de santé publique et de santé mentale communautaire de l'Hôpital du Haut de la Vallée

Zone 4
Services de santé publique et de santé mentale communautaire d'Edmundston
Hôpital régional d'Edmundston
Hôpital général de Grand-Sault
Hôtel-Dieu Saint-Joseph de Saint-Quentin

Zone 5
Programme extra-mural de Campbellton
Hôpital régional de Campbellton
Services de santé communautaire de Restigouche
Centre hospitalier Restigouche
Centre de santé communautaire St. Joseph (Dalhousie)

Zone 6
Programme extra-mural de la Péninsule acadienne
Services de santé publique et de santé mentale communautaire de la Péninsule acadienne
Programme extra-mural de Bathurst
Services de santé publique et de santé mentale communautaire de Bathurst
Hôpital l'Enfant-Jésus RHSJ (Caraquet)
Hôpital régional Chaleur
Hôpital et Centre de santé communautaire de Lamèque
Hôpital de Tracadie

Zone 7
Programme extra-mural de Miramichi
Services de santé publique et de santé mentale communautaire de Miramichi
Hôpital régional de Miramichi

Intention : Fournir la répartition des régions aux fins de représentation des zones au sein du comité de négociation.

17. ANNEXE D

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

Représentation au sein du comité de négociation des infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s

Zone 1B
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s du Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont

Zone 1SE
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de Moncton

Zone 2
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de la région 2

Zone 3
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de Fredericton
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de la région 3
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s du Haut de la Vallée

Zone 4
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s d'Edmundston
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s d'Hôtel-Dieu St-Joseph de St-Quentin

Zone 5
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de Campbellton
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s du Centre hospitalier Restigouche

Zone 6
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de la Péninsule acadienne
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de Bathurst

Zone 7
Infirmier(ère)s gestionnaires et surveillant(e)s de Miramichi

Intention : Fournir la répartition des régions aux fins de représentation des zones au sein du comité de négociation

18. ANNEXE E

Amendement aux Statuts et règlements
Exigence – deux tiers des votes exprimés
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

Demande de propositions de modifications aux STATUTS ET RÈGLEMENTS

Représentation au sein du comité de négociation des foyers de soins

Zone 1B
Villa du repos
Villa Maria
Villa Providence

Zone 1SE
Maison Forest Dale
Jordan Lifecare Centre
Kenneth Spencer Memorial Home
Westford Nursing Home

Zone 2
Campobello Lodge
Church of St. John & St. Stephen Nursing Home
Fundy Nursing Home
Grand Manan Nursing Home
Kennebec Manor
Kings Way Care Centre
Kiwanis Nursing Home
Lincourt Manor
Loch Lomond Villa
Passamaquoddy Lodge
Rocmaura

Zone 3
Central New Brunswick Nursing Home
Mill Cove Nursing Home
Villa Nashwaak
Pine Grove Nursing Home
Tobique Valley Manor
W. G. Bishop Nursing Home (Minto)
Wauklehegan Manor (McAdam)
White Rapids Manor (Fredericton Junction)
York Manor Nursing Home

Zone 4
Foyer Notre-Dame de Saint-Léonard
Foyer Ste-Élizabeth
La Villa des Chutes
Les Résidences Jodin

Zone 5
Campbellton Nursing Home
Le Foyer de Dalhousie

Zone 6
Le Foyer Notre-Dame-de-Lourdes
Les Résidences Inkerman
Les Résidences Lucien Saindon
Les Résidences Mgr. Chiasson
Villa Beauséjour
Villa Chaleur
Villa Sormany
Villa St-Joseph

Zone 7
Bridgeview Hall, Shannex (Miramichi)
Complexe Rendez-vous
Losier Hall, Shannex (Miramichi)
Tabusintac Nursing Home

Intention : Fournir la répartition des régions aux fins de représentation des zones au sein du comité de négociation.

Candidate à l'élection

LA PRÉSIDENCE (ÉLUE PAR ACCLAMATION)

POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- Présidente du SIINB (depuis 2016)
- Membre du conseil de direction de la FCSII (depuis 2016)
- Vice-présidente provinciale (2003-2016)
- Membre du conseil exécutif (depuis 2001)
- Membre du comité de négociation de l'unité des infirmières, Partie III (depuis 2003)
- Membre du comité de consultation patronale-syndicale, Partie III
- 2e vice-présidente de la FTTNB (2010-2017)
- 2e vice-présidente du Conseil du travail de Bathurst et région (2010-2012)

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- Présidente de section locale (2001-2016)
- Vice-présidente (1998-2001)
- Agente des griefs (2000-2002)
- Coprésidente du comité mixte d'hygiène et de sécurité (2001-2005)
- Coprésidente du comité de déontologie (2001-2016)

EXPÉRIENCE

- Services des urgences, à temps plein (2003-2016)
- Soins médicaux et palliatifs, à temps complet (1999-2003)
- Membre de l'équipe flottante, à temps partiel (1998-1999)
- Infirmière immatriculée occasionnelle (1997-1998)

DIVERS

- Fiduciaire, régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (depuis janvier 2022)
- Diplômée en leadership de LMI (2021)
- Membre du comité du régime de pension des employés à temps partiel et saisonniers (depuis décembre 2021)
- Membre du comité directeur patronal-syndical (depuis 2017)
- Fiduciaire, conseil des fiduciaires du RRP-CES (depuis 2016)
- Membre du comité permanent sur les régimes d'assurance (depuis 2016)
- Lauréate du prix Femmes en leadership 2012 décerné par la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B. (FTTNB)
- Membre du conseil exécutif de la FTTNB (depuis 2010)
- Membre du comité mixte de classification (2009)
- Participante à la Conférence canadienne du gouverneur général sur le leadership (2008)
- Coprésidente, Coalition de la santé du N.-B. (2005-2009)
- Membre du comité consultatif sur les ressources en soins infirmiers (2004-2012)
- Participante au programme de soins infirmiers critiques du Nouveau-Brunswick, CCNB (2003)
- Participante au Dorothy Wylie Nursing Leadership Institute (2002)
- Participante aux congrès de la FCSII (10 fois)
- Participante aux triennats du CTC (6 fois)
- Participante aux congrès biennaux de la FTTNB (4 fois)
- Participante à l'École du travail de l'Est (8 fois)

Je suis honorée d'accepter la nomination et de solliciter une réélection à titre de présidente. J'ai le privilège d'être la voix des infirmières depuis 2016, et je m'engage à continuer à l'être pour toutes les disciplines des soins infirmiers.

Paula Doucet
Hôpital régional Chaleur, Bathurst

Nous traversons une période très turbulente dans les soins de santé, et il faudra un leadership solide pour naviguer dans cette tempête parfaite. Vous avez continué à vous mobiliser dans les sillons d'une pandémie mondiale et d'une pénurie d'infirmières, et je continuerai à le faire pour vous.

Je continuerai à être une voix forte et crédible pour tous les membres du SIINB et je continuerai à défendre en votre nom les soins de santé publics, des milieux de travail plus sécuritaires, un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, les conditions de travail, le respect et les droits du travail. Ces tâches demanderont du temps, des efforts et de la mobilisation, mais j'ai encore ce combat en moi.

En tant que fière infirmière immatriculée et leader syndicale, j'ai hâte de poursuivre mon cheminement pour défendre les droits des II, des IAA et des IP en tant que présidente provinciale du SIINB.

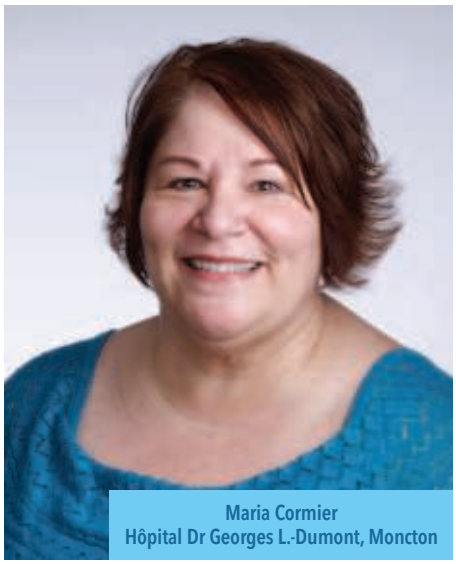
Je vous demande de continuer à m'appuyer. Ensemble, nous traverserons cette période difficile.

En toute solidarité,

Paula Doucet, II

Candidate à l'élection

SECRÉTAIRE TRÉSORIÈRE (ÉLUE PAR ACCLAMATION)



Maria Cormier
Hôpital Dr Georges L.-Dumont, Moncton

POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- Secrétaire-trésorière provinciale du SIINB, par intérim (depuis juillet 2021)
- Membre du comité de négociation de la partie III (2019-2021)

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- 1re vice-présidente, Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont, Moncton (depuis mars 2022)
- Présidente, Centre hospitalier universitaire Dr-Georges-L.-Dumont, Moncton (mai 2021-mars 2022)
- Membre active du comité exécutif de la section locale (depuis 2011)

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

- Unité d'Oncologie/Télémétrie, maintenant médecine interne (depuis 1995)

AUTRES ACTIVITÉS

- Membre du comité d'aide aux études pour les infirmières et infirmiers de la Partie III (2021 jusqu'à présent)
- Participation à plusieurs assemblées annuelles du SIINB, à des réunions du conseil exécutif
- Participation à des Écoles du travail de l'Est
- Participation à deux congrès de la FCSII

J'aimerais soumettre encore une fois ma candidature pour le poste de secrétaire-trésorière du SIINB. Je pense qu'en raison de mon expérience à ce point dans ma carrière, je suis en mesure de comprendre les fonctions d'un membre de conseil, ainsi que d'exprimer mon opinion et celles de mes collègues, ce qui est un excellent atout. Je crois aussi que le fait d'évoluer dans le Réseau de santé Vitalité apporte un point de vue différent, parce qu'il arrive parfois que le Réseau de santé Horizon effectue les choses différemment et je pense qu'il est important d'avoir des représentantes et représentants variés des réseaux de santé au sein du conseil.

Je vous remercie d'avoir accepté ma candidature.

Sincèrement,

Maria Cormier

Linda Silas (présidente du FCSII) et Maria Richard (vice-présidente) au rallye de la Journée d'action en 2021

Candidates à l'élection

COMITÉ DES FINANCES

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- Aucun

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- Aucun

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

- II depuis cinq ans
  - *Réadaptation et rhumatologie (2017-2019)*
  - *Neurosciences et unité des soins intensifs en neurologie (2019-présent)*

AUTRES ACTIVITÉS

- Participation au conseil exécutif du SIINB 2022 à titre d'observatrice;
- Participation à l'AGA 2021 à titre d'observatrice;
- Participation au piquet de grève devant le bureau de Dorothy Sheppard en 2021 avec la section locale 17;
- Liaison de la section locale 17 pour l'aile 4BS et l'UNSI;
- Participation à de nombreuses réunions de la section locale 17 par Zoom (2020-2022);
- Participation à la campagne « Voici des membres du personnel infirmier immatriculé du SIINB » (entrevue imprimée avec Holly Crawford);

J'ai proposé ma candidature au comité des finances afin de m'investir davantage dans le SIINB. Je crois que ce rôle est une bonne introduction au bureau provincial. Je participe de plus en plus au syndicat et je discute des questions syndicales au sein de ma section locale. J'ai participé au syndicat étudiant de l'UNB pendant mes études et j'ai toujours eu l'intention d'en faire davantage dans notre syndicat. Je suis également une personne qui a de nombreuses opinions et qui aime s'investir.

Charlotte Chiasson, II

Charlotte Chiasson, section locale de l'hôpital régional de Saint John

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- Aucun

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- Secrétaire-trésorière, section locale de l'Hôpital régional Dr Everett Chalmers (depuis mars 2022)

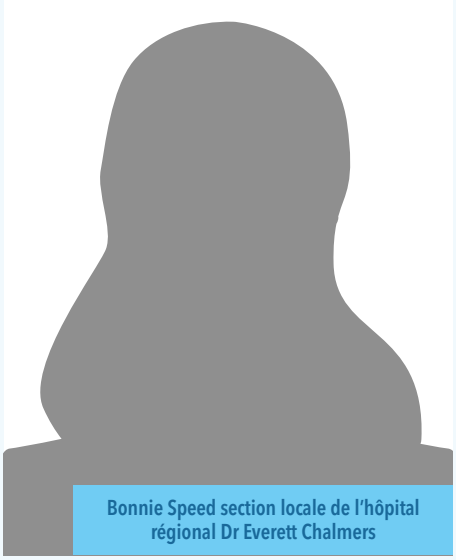
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Avant de devenir infirmière immatriculée (il y a 19 ans), j'ai aidé à gérer une clinique vétérinaire satellite. À l'heure actuelle, je suis également assistante administrative d'une école de danse locale.

J'ai accepté la nomination au comité des finances parce que je crois qu'en tant que secrétaire-trésorière de la section locale 37, il est important d'avoir une vue d'ensemble. Je crois aussi qu'il est important de voir comment les décisions financières sont prises et les raisons pour lesquelles elles sont prises. Enfin, je pense qu'il est essentiel d'avoir la possibilité de représenter le syndicat tout en défendant les intérêts des membres.

J'espère apporter de nouvelles idées au comité tout en maintenant la transparence envers les membres et le syndicat.

Bonnie Speed, II



Bonnie Speed section locale de l'hôpital régional Dr Everett Chalmers

Ce que les IAA nous disent : « S'il vous plaît, aidez-nous! »

CATHY ROGERS, PH. D.

Cathy Rogers, agente de formation et de recherche du SIINB, a récemment réalisé un sondage et une analyse pour le SIINB pour apprendre directement des IAA comment ils vont. Le rapport de cet exercice, intitulé Ce que les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés ont répondu quand on leur a demandé… *« S'il vous plaît, aidez-nous! »,* est maintenant affiché sur le site Web du SIINB et est aussi offert en format papier sur demande.

Cette recherche avait le même objectif que celle menée auprès des infirmières et infirmiers immatriculés et des infirmières et infirmiers praticiens un an plus tôt – lorsque les IAA ne faisaient pas encore partie du SIINB – et qui avait abouti à un rapport intitulé *Ce que les infirmières et infirmiers ont répondu quand on leur a demandé… Nous n'allons pas bien!*

Le SIINB savait qu'il était important de prendre le pouls des IAA juste au moment de leur intégration au SIINB du jour au lendemain et alors que la pénurie d'infirmières et d'infirmiers n'a jamais été aussi grave et que le personnel infirmier vit au quotidien des traumatismes en raison des exigences de travail qui augmentent sans cesse et depuis longtemps, de la détérioration des conditions et de la diminution des ressources. À l'instar des II et des IP, les IAA se sacrifient à leurs risques et périls pour soutenir la population pendant la pandémie de COVID-19 qui dure depuis bien plus de deux ans. Les coûts personnels liés aux soins des patients, des résidents et des clients dans les conditions difficiles actuelles ont eu des répercussions sur le personnel infirmier et sur la qualité des soins que ce dernier est en mesure de fournir. Ces problèmes existaient avant la pandémie, et les IAA, II et IP crient à l'aide depuis bien avant la pandémie.

Le constat est clair : nous perdons des professionnelles et professionnels de la santé, situation attribuable à la fatigue extrême, à l'épuisement et aux exigences de travail insoutenables. Les IAA, comme leurs consœurs et confrères II et IP, réclament un milieu de travail plus sécuritaire et de meilleure qualité et demandent que tout le monde commence à travailler ensemble. Ils mentionnent aussi que la direction devrait inclure et écouter les professionnelles et professionnels de la santé de première ligne pour rassembler les morceaux du système de santé qui est de plus en plus morcelé et incroyablement brisé.

Souhaitant vivement se faire entendre, près de 900 IAA ont répondu au sondage lancé au début du printemps 2022. Comme leurs homologues II et IP, les IAA ont décrit longuement et en des termes forts leurs conditions de travail et leur bien-être qui se détériorent et ont donné leur avis sur l'avenir de leur profession et sur l'état d'un système de santé qui, dans les conditions actuelles, manque à son devoir envers la population du Nouveau-Brunswick.

Les IAA pensent que le public ne sait pas vraiment à quel point les conditions sont devenues difficiles ou ne comprend pas pleinement vers quoi s'en va le système de soins de santé. Selon 93 % des participantes et participants à l'enquête, les soins de santé continueront de se dégrader s'ils restent sur leur trajectoire actuelle. Les IAA se disent tiraillés dans tous les sens en raison de la pénurie générale de main-d'œuvre dans les soins de santé. Ils estiment que le manque de personnel est un problème majeur, non seulement par rapport à la sécurité des patients, mais aussi (selon 91,4 % des IAA) par rapport aux difficultés en matière de maintien en poste et de recrutement. Après tout, il est très difficile d'attirer de nouvelles personnes dans la profession dans les conditions de travail actuelles.

Cathy Rogers

Les répercussions sur le bien-être des IAA sont énormes : 74 % des personnes qui ont répondu au sondage ont souligné que leur santé mentale se détériore, et 59 % ont dit que même leur santé physique se dégrade. L'état actuel des choses risque fort de pousser davantage d'IAA à mettre fin à leur carrière et menace leur capacité de donner le meilleur d'eux-mêmes. La plupart du temps, les IAA ne sont pas bien parce qu'ils ne peuvent pas prendre la pause dont ils ont tant besoin ou parce qu'ils n'ont pas le temps de récupérer après de longues et difficiles heures de travail. Environ 8 % des IAA font en moyenne entre 17 et 24 heures supplémentaires par semaine, et près de 3 % travaillent plus de 24 heures supplémentaires par semaine – principalement parce qu'il n'y a personne pour prendre leur relève. Ils ne peuvent pas non plus profiter d'horaires flexibles pour répondre à leurs besoins personnels ou familiaux. Plus de 94 % des IAA affirment ne pas se sentir reposés à la fin de leur semaine et, plus étonnant encore, 84 % disent ne pas se sentir reposés au début d'un nouveau quart de travail. Plus de 17 % des IAA n'ont pu prendre aucun congé annuel au cours des deux dernières années, et 15,5 % n'ont pu prendre qu'entre un et quatre jours de congé pendant cette période.

Près de 73 % des IAA disent qu'ils connaissent actuellement un niveau de stress élevé ou très élevé, voire un épuisement total, et qu'ils ne tiennent qu'à un fil. En raison de cette situation et aussi parce qu'ils désespèrent de plus en plus qu'on apporte des changements pour améliorer le système, près de la moitié des IAA admettent qu'ils quitteraient la profession aujourd'hui s'ils en avaient

les moyens financiers, en dépit du fait qu'ils aiment eux aussi leur profession et qu'ils aiment travailler en santé. En outre, plus des trois quarts (78,7 %) ne recommanderaient pas la profession à des membres de leur famille et à des amis. C'est avec beaucoup de tristesse et de remords que les IAA font de tels aveux, car ils préféreraient se sentir engagés et continuer, mais les coûts sont trop élevés sur les plans personnel et familial.

Les IAA, comme les autres infirmières et infirmiers, aimeraient contribuer à trouver des solutions qui aideraient à régler la crise dans les soins de santé, mais jusqu'à présent, ils se sont sentis non seulement mis de côté, mais aussi exploités et épuisés. En gros, quand le sondage leur a demandé « Comment allez-vous? », elles et ils ont répondu « S'il vous plaît, aidez-nous! »

En résumé, les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés du Nouveau-Brunswick se disent épuisés et appellent à l'aide, comme on peut le voir dans le titre du rapport. Beaucoup disent être au bout du rouleau en raison de la forte pression exercée par la grave pénurie de personnel qui dure depuis si longtemps, qu'ils sentent constamment qu'on ne les écoute pas et qu'ils ont peur d'aller travailler à cause du manque de personnel et du traumatisme personnel ressenti au quotidien dû à la détresse morale. Les IAA savent *comment* fournir les soins qui sont requis et *ce qu'ils doivent faire*, mais à cause du manque de ressources, ils sont de plus en plus incapables de fournir ces soins. Ils sont chagrinés de ne pas pouvoir s'occuper de leurs patients, clients et résidents, comme c'est trop souvent le cas. Et, comme d'autres professionnelles et professionnels de la santé, les IAA deviennent eux-mêmes malades ou abandonnent carrément leur carrière.

Peut-être des décisions difficiles s'imposent-elles. En même temps, les professionnelles et professionnels de la santé de première ligne doivent être respectés, valorisés et consultés – y compris les IAA. Si le gouvernement veut vraiment offrir des soins de santé de qualité à la population du Nouveau-Brunswick, il doit d'abord s'attaquer aux conditions de travail et aux pénuries de main-d'œuvre pour éviter que la situation ne se détériore davantage. C'est *seulement* en écoutant les infirmières et infirmiers, les médecins et les autres professionnelles et professionnels de première ligne qui parlent d'expérience que l'on réussira à rassembler les morceaux du système qui s'effondre. Ce sont ces professionnelles et professionnels, et les gens du Nouveau-Brunswick qui ont besoin de soins de santé, qui portent de façon disproportionnée le fardeau de l'effondrement du système et des délais et de la négligence qui en découlent.

Revue Choices After 50

Depuis plusieurs années, le SIINB est un annonceur fréquent de la publication *Choices After 50*. Depuis plus de 30 ans, *Choices After 50* est la principale publication destinée aux personnes âgées du Nouveau-Brunswick. Cette revue populaire offre de l'information sur le mode de vie et des ressources pour les lectrices et lecteurs actifs de 50 ans et plus.

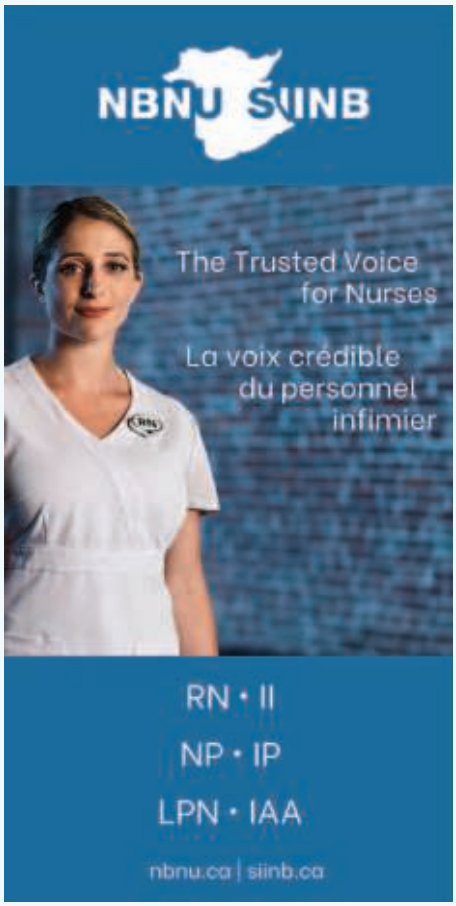
Choices After 50 contient des articles rédigés par les baby-boomers, les personnes âgées, les soignants et les organisations connexes. Les rubriques portent sur ces segments de la population et s'adressent à eux. L'accent est toujours mis sur la « vie active », et la publication présente un mélange unique d'histoires d'intérêt humain, de tendances en matière de style de vie, d'humour, de poèmes, de caractéristiques locales, d'événements et de renseignements que les lecteurs semblent toujours apprécier.

Choices After 50 est commandité par ses annonceurs. Bien que cette publication s'adresse aux plus de 50 ans, de nombreux lecteurs plus jeunes, proches de la retraite, la trouvent également intéressante et instructive. Cette publication a tendance à être relue et conservée pour des références futures.

Chaque numéro de la revue *Choices After 50* est téléchargé sur le site Web de la publication, qui suscite désormais plus d'intérêt et attire plus de lectrices et lecteurs que les numéros imprimés.

Si vous souhaitez lire un numéro récent de *Choices After 50*, consultez le site Web de la publication à **www.choicesafter50.com** (en anglais seulement).

« Profitez du pouvoir d'avoir 50 ans et plus - Profitez de *Choices After 50* – tout est question de CHOIX... ça l'a toujours été. »



Une publicité du SIINB parue dans le magazine Choices After 50

Bourses d'études et d'entretien

Les bourses suivantes sont actuellement offertes par le SIINB et la date limite de dépôt des demandes est le 30 septembre.

Pour plus de détails et pour en savoir plus sur chaque bourse, consultez le site **https://siinb.ca/services-aux-membres/bourses-detudes/**.

- Bourses d'études du SIINB à l'intention des familles
- Bourses d'études du SIINB (étudiantes et étudiants de 2e et 3e année en sciences infirmières)
- Bourses d'études postsecondaires du SIINB
- Bourse de la FCSII

En 2021, les boursières et boursiers étaient :

- Bourse de 2e année en sciences infirmières – Abigail Thornton
- Bourse de 3e année en sciences infirmières – Emily Mann
- Bourse de la FCSII – Sophy Craig
- Bourses d'études du SIINB à l'intention des familles (3) – Sophy Craig
- Bourses d'études post secondaires (3) – Alyssa Wilson, Lydia Pearson et Ryan Power

BOURSES DU SIINB

Chaque année, le SIINB accorde dix (10) bourses de 800 $ chacune à des étudiantes et étudiants inscrits au programme d'études en sciences infirmières dans l'un des cinq (5) établissements d'enseignement supérieur (l'Université de Moncton – campus d'Edmundston et de Moncton et Université du Nouveau-Brunswick – campus de Moncton, Fredericton et Saint John). Le corps étudiant de chaque programme choisira les récipiendaires des bourses parmi les étudiantes et étudiants les plus méritants de leur groupe.

Voici les étudiantes et étudiants de 4e année bénéficiaires des bourses du SIINB en 2021 :

- À l'Université de Moncton, Edmundston – Kayleigh Lavoie et Alex Hébert
- À l'Université de Moncton, Moncton – Catherine Albert et Christine Pelletier
- À l'Université du Nouveau-Brunswick, Moncton – Raine Easton et Shannon McGrath
- À l'Université du Nouveau-Brunswick, Saint John – Emma Collins et Keira Folkins
- À l'Université du Nouveau-Brunswick, Fredericton – Charlene Yazdani et Samantha Hann

BOURSES D'ÉTUDES ET BOURSES D'ENTRETIEN DE LA FTTNB ET DU CTC

Les membres du SIINB et leurs enfants sont aussi admissibles à des bourses d'études et bourses d'entretien comme membres affiliés de la FTTNB et du CTC. Voici une liste des bourses d'études et des bourses d'entretien offertes (la liste peut également être consultée sur le site Web du SIINB).

- Bourses commémoratives James A. Whitebone, FTTNB
- Prix Tim McCarthy, FTTNB
- Bourses de solidarité, FTTNB
- Prix humanitaire J. Harold Stafford, FTTNB
- Prix d'apprentissage continu Dermot Kingston, FTTNB

RÉCIPIENDAIRES DES BOURSES DE LA 4E ANNÉE

Catherine Albert

Keira Folkins

Samantha Hann

Alex Hébert

Kayleigh Lavoie

Christine Pelletier

Charlene Yazdani

- Raine Easton
- Shannon McGrath
- Emma Collins

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ÉTATS FINANCIERS

POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2021

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
Table des matières
Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021

	Page
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	51
ÉTATS FINANCIERS	53
État de la situation financière	53
État des résultats	54
État de l'évolution des soldes de fonds	56
État du flux de trésorerie	57
Notes afférentes aux états financiers	58
Titres négociables *(Annexe 1)*	61

SPACEK ARMSTRONG & NORRAD
Chartered Professional Accountants

SPACEK ARMSTRONG & NORRAD
Chartered Professional Accountants

Peter Spacek - CPA, CA (506) 459-3113
Dave Armstrong - CPA, CA (506) 474-1626
Nick Norrad - CPA, CA (506) 457-2275
www.sancpa.ca

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

Aux membres du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Opinion

Nous avons vérifié les états financiers du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (l'organisme), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 décembre 2021 et l'état des résultats, l'état de l'évolution des soldes de fonds et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à ces dates, ainsi que les notes annexes, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'organisme au 31 décembre 2021, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes son plus amplement décrites dans la section <<Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers>> du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'organisme, conformément aux reglés de déontologie qui s'appliquent à notre audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquitté des autres responsabilitiés déontologiques qui nous avons incombent selon ces reglés. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Responsabilités de la direction et des responsables de la gouvernance à l'égard des états financiers

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle des ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organisations sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

Lors de la préparation des états financiers, c'est à la direction qu'il incombe d'évaluer la capacité de l'organisme à poursuivre son exploitation, de communiquer, le cas échéant, les questions relatives à la continuité de l'exploitation et d'appliquer le principe comptable de continuité d'exploitation, sauf si la direction a l'intention de liquider l'organisme ou de cesser son activité ou si aucune autre solution réaliste ne s'offre à elle.

Il incombe aux responsables de la gouvernance de surveiller le processus d'information financière de l'organisme.

(suite)

Unit 5, 60 Bishop Drive, Fredericton, NB E3C1B2 | Tel: (506) 458-1554 | Fax: (506) 457-2385

Rapport de l'auditeur indépendant aux membres de Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick *(suite)*

Responsabilité de l 'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux NAGR du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles, individuellement ou collectivement, elles puissent influer sur les décisions économiques que les utilisateurs des états financiers prennent en se fondant sur ceux-ci.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux NAGR du Canada, nous exercons notre jugement professionnel et faisons preuve d'esprit critique tout au long de cet audit. En outre :

- Nous identifions et évaluons les risques que les états financiers comportent des anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, concevons et mettons en oeuvre des procédures d'audit en réponse à ces risques, et réunissons des éléments probants suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative résultant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne;

- Nous acquérons une compréhension des éléments du contrôle interne pertinents pour l'audit afin de concevoir des procédures d'audit appropriées aux circonstances, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne de l'organisme;

- Nous apprécions le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, de même que des informations afférentes fournies par cette dernière;

- Nous tirons une conclusion quant au caractère approprié de l'utilisation par la direction du principe comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments probants obtenus, quant à l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou situations susceptibles de jeter un doute important sur la capacité de l'oganisme de poursuivre son exploitation. Si nous concluons à l'existence d'une incertitude significative, nous sommes tenus d'attirer l'attention des lecteurs de notre rapport sur les informations fournies dans les états financiers au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas adéquates, d'exprimer une opinion modifiée. Nos conclusions s'appuient sur les éléments probants obtenus jusqu'à la date de notre rapport. Des événements ou situations futurs pourraient par ailleurs amener l'organisme à cesser son exploitation.

- Nous évaluons la présentation d'ensemble, la structure et le contenu des états financiers, y compris les informations fournies dans les notes, et apprécions si les états financiers représentent les opérations et événements sous-jacents d'une manière propre à donner une image fidèle.

Nous communiquons aux responsables de la gouvernance notamment l'étendue et le calendrier prévus des travaux d'audit et nos constatations importantes, y compris toute déficience importante du contrôle interne que nous aurions relevée au cours de notre audit.

Spacek Armstrong + Noirard

Fredericton, Nouveau-Brunswick
8 juin 2022

COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉES

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

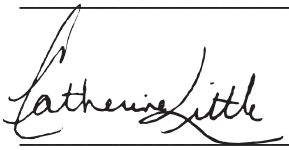
État de la situation financière

Au 31 décembre 2021

	Fonds d'administration 2021	Fonds Affectés 2021	**Total 2021**	Total 2020
ACTIF				
À COURT TERME				
Encaisse	1 999 618 $	823 220 $	**2 822 838 $**	745 112 $
Titres négociables				
Annexe 1	1 342 495	4 074 641	**5 417 136**	7 149 858
Cotisations à recevoir	200 646	-	**200 646**	272 288
Prêts aux employés	667	-	**667**	-
Autre comptes à recevoir	24 049	-	**24 049**	14 037
Intérêts courus à recevoir	21 031	-	**21 031**	83 878
Frais payés d'avance	47 585	-	**47 585**	83 001
À recevoir des fonds *(Note 7)*	-	187 082	**187 082**	13 150
	3 636 091	5 084 943	**8 721 034**	8 361 324
IMMOBILISATIONS *(net de l'amortissement cumulé) (Note 5)*	1 269 216	-	**1 269 216**	1 372 111
	4 905 307 $	5 084 943 $	**9 990 250 $**	9 733 435 $
PASSIF ET FONDS				
À COURT TERME				
Comptes créditeurs et frais courus	872 788 $	- $	**872 788 $**	564 688 $
À verser aux fonds *(Note 7)*	187 082	-	**187 082**	13 150
	1 059 870	-	**1 059 870**	577 838
FONDS	3 845 437	5 084 943	**8 930 380**	9 155 597
	4 905 307 $	5 084 943 $	**9 990 250 $**	9 733 435 $

APPROUVÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Administrateur



Administrateur

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021

	Fonds d'administration 2021	Fonds d'administration 2020	Fonds Affectés 2021	Fonds Affectés 2020
REVENUS				
Cotisations	**4 672 213 $**	4 424 695 $	- $	- $
Revenu de placements *(Note 6)*	**87 820**	134 377	840	680
Contributions des foyers de soins	**-**	-	32 009	32 581
	4 760 033	4 559 072	32 849	33 261
EXPENSES				
Salaires – personnel des relations de travail	**808 701**	813 591	-	-
Salaires – personnel du bureau	**763 367**	747 512	-	-
Salaires – surtemps	**3 714**	(1 704)	-	-
Avantages sociaux	**318 414**	306 950	-	-
Recrutement des employés	**1 659**	4 916	-	-
Programmes de formation pour le personnel	**8 606**	22 079	-	-
Déplacements	**13 851**	22 088	-	-
Allocation pour voiture	**41 684**	41 443	-	-
Fournitures et dépenses du bureau	**95 251**	105 179	-	-
Bibliothèque	**10 689**	9 764	-	-
Frais postaux	**82 607**	46 916	-	-
Assurance et cautionnement	**15 857**	16 260	-	-
Intérêt et frais bancaires	**13 873**	2 854	-	-
Communications	**136 232**	115 370	-	-
Honoraires professionnels	**58 429**	57 775	-	-
Contrat de location pour la photocopieuse et dépenses	**9 907**	7 843	-	-
Électricité	**20 177**	20 070	-	-
Impôt foncier et eau	**67 201**	67 201	-	-
Réparation et entretien du bâtiment	**54 369**	52 268	-	-
Amortization	**117 761**	124 221	-	-
TOTAL – FRAIS GÉNÉRAUX ET D'ADMINISTRATION	**2 642 349**	2 582 596	-	-

(suite)

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021

	Fonds d'administration 2021	Fonds d'administration 2020	Fonds Affectés 2021	Fonds Affectés 2020
ACTIVITÉS DU SYNDICAT				
Cotisations remboursées aux sections locales	**390 187**	368 196	-	-
Comités et programmes spéciaux				
Salaires – membres	**489 323**	125 215	-	-
Déplacements, repas et logement	**139 245**	32 195	-	-
Locaux pour réunions	**21 709**	2 460	-	-
Conférenciers et droits d'inscription	**24 799**	670	-	-
Traduction	**173 474**	18 291	-	-
Avantages sociaux	**59 970**	16 660	-	-
Frais d'audiences	**120 544**	12 487	-	-
Relations publiques et promotion	**561 760**	660 931	-	-
Impression diverses	**32 031**	38 542	-	-
Cotisations à la FCSII / FTTNB	**284 221**	275 760	-	-
Traduction diverses	**42 483**	29 878	-	-
Bourses	**14 200**	12 000	-	-
Dons commémoratifs et cadeaux	**1 048**	1 576	-	-
Aide aux études	**-**	-	18 985	31 318
Frais généraux	**1 754**	-	17	60
TOTAL – ACTIVITÉS DU SYNDICAT	**2 356 748**	1 594 861	19 002	31 378
	4 999 097	4 177 457	19 002	31 378
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	**(239 064) $**	381 615 $	13 847 $	1 883 $

Voir notes afférentes

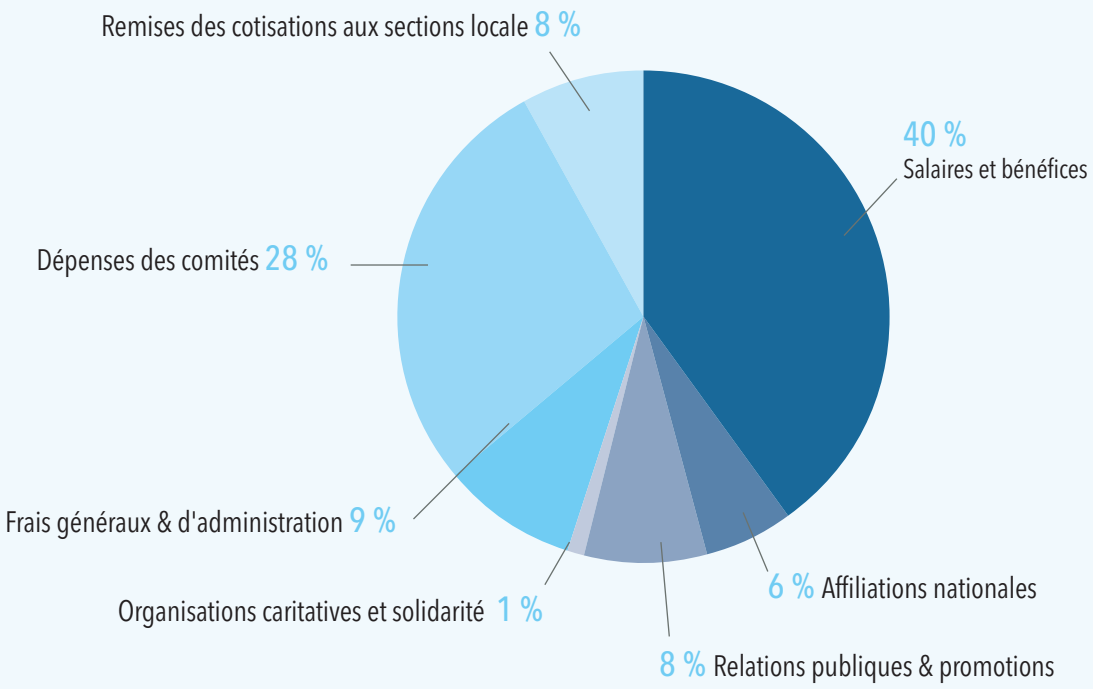
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
État l'évolution des soldes de fonds
Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021

	Fonds d'administration 2021	Fonds d'administration 2020	**Fonds affectés 2021**	Fonds affectés 2020
SOLDES DES FONDS AU DÉBUT DE L'ANNÉE	**4 084 501 $**	3 702 886 $	**5 071 096 $**	5 069 213 $
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	**(239 064)**	381 615	**13 847**	1 883
SOLDES DES FONDS, FIN DE L'ANNÉE	**3 845 437 $**	4 084 501 $	**5 084 943 $**	5 071 096 $

Voir notes afférentes

Dépenses d'exploitation pour 2023

POURCENTAGE DU BUDGET



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État du flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2021

	Fonds d'administration 2021	Fonds Affectés 2021	**Total 2021**	Total 2020
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION				
Excédent des revenus sur les dépenses	(239 064) $	13 847 $	**(225 217) $**	383 498 $
Ajustement pour:				
Amortissement	117 761	-	**117 761**	124 221
	(121 303)	13 847	**(107 456)**	507 719
Changements net dans la balance des opérations des mouvements de fonds non monétaires				
Cotisations à recevoir	71 642	-	**71 642**	9 451
Prêts aux employés	(667)	-	**(667)**	1 790
Intérêts courus à recevoir	62 847	-	**62 847**	13 863
Autre comptes à recevoir	(10 012)	-	**(10 012)**	11 315
Comptes créditeurs et frais courus	308 102	-	**308 102**	54 553
Frais payés d'avance	35 416	-	**35 416**	(9 857)
	467 328	-	**467 328**	81 115
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	346 025	13 847	**359 872**	588 834
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT				
Achats d'immobilisations	(14 868)	-	**(14 868)**	(23 227)
Changement dans les titres négociables	772 335	960 387	**1 732 722**	(197 310)
Trésorerie des activités d'investissement	757 467	960 387	**1 717 854**	(220 537)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT				
Avances de parties liées	200 232	(200 232)	**-**	-
Trésorerie des opérations de financement	200 232	(200 232)	**-**	-
AUGMENTATION DE L'ENCAISSE	1 303 724	774 002	**2 077 726**	368 297
ENCAISSE, DÉBUT DE L'ANNÉE	695 894	49 218	**745 112**	376 815
ENCAISSE, FIN DE L'ANNÉE	1 999 618 $	823 220 $	**2 822 838 $**	745 112 $

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le décembre 31, 2020

1. DESCRIPTION DES ACTIVITÉS

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick est reconnu comme une organisation syndicale dûment constituée, exonérée d'impôt en vertu de l'alinéa 149(1)k de la Loi de l'impôt sur le revenu. Le Syndicat a été fondé pour améliorer le mieux-être économique et social de ses membres existants et potentiels et leur permettre d'atteindre les objectifs établis à l'article 2 de la constitution du Syndicat. Le Syndicat aide également au règlement des conflits entre ses membres et leurs employeurs.

2. PRINCIPES DE PRÉSENTATION

Les états financiers ont été préparés conformément aux normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif. (NCOSBL)

3. SOMMAIRE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES

Comptabilité par fonds

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick applique la méthode de comptabilité par fonds affectés.

Le fonds d'administration générale sert aux activités administratives de l'organisation et à la prestation des activités régulières du syndicat. Ce fonds fait l'objet de ressources sans restrictions.

Le fonds de défense des membres ne rend compte que des ressources affectées de façon interne servant à financer les activités spéciales du syndicat, au besoin.

Le fonds pour congés d'études des foyers de soins rend compte des ressources grevées d'affectations externes servant, selon les directives du Comité des congés d'études, à financer les programmes de perfectionnement professionnel approuvés auxquels se sont inscrits les membres employés par les foyers de soins.

Incertitude d'évaluation

La préparation des états financiers selon les normes comptables pour les organismes sans but lucratif oblige la direction à faire des estimations et à poser des hypothèses qui ont une incidence sur les montants des actifs, des passifs, sur les informations présentées au sujet des actifs et des passifs éventuels à la date des états financiers et sur les montants des produits et des charges déclarés au cours de l'exercice. Ces estimations sont revues périodiquement et des ajustements sont apportés au besoin aux résultats de l'exercice au cours duquel ils deviennent connus. Les résultats réels pourraient différer de ces estimations.

Instruments financiers

Les instruments financiers sont comptabilisés à la juste valeur à la date d'acquisition ou d'émission. Au cours des exercices suivants, les actifs financiers qui sont activement négociés sur les marchés sont comptabilisés à la juste valeur, et les gains et pertes non réalisés portés dans les résultats. Tous les autres instruments financiers sont comptabilisés au coût après amortissement et sont soumis à un test de dépréciation à chaque date de clôture. Les coûts de transaction sur l'acquisition, la vente ou l'émission d'instruments financiers sont passés en charges à mesure qu'ils sont engagés.

(suite)

3. SOMMAIRE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES *(suite)*

Trésorerie et équivalents de trésorerie

L'encaisse comprend la trésorerie et les équivalents de trésorerie. Les équivalents de trésorerie sont des investissements en bons du Trésor et sont évalués au coût majoré des intérêts courus. Leur valeur comptable se rapproche de la juste valeur puisque leur échéance est dans un délai de moins de 90 jours de leur date d'acquisition.

Immobilisations

Les immobilisations sont comptabilisées au coût, et amortis sur leur durée d'utilisation estimative selon la méthode de l'amortissement linéaire aux taux annuels suivants :

Terrain	N/A	non amortisable
Bâtiments	4%	méthode de l'amortissement linéaire
Ameublement et équipement	10%	méthode de l'amortissement linéaire
Matériel informatique	25%	méthode de l'amortissement linéaire
Logiciel informatique	50%	méthode de l'amortissement linéaire

Constatation des revenus

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick applique la méthode de la comptabilité par fonds affectés pour les revenus.

Les cotisations des membres du syndicat sont reconnues à titre de revenu du Fonds général au cours de l'année où elles sont versées ou sont recevables si le montant à recevoir peut être raisonnablement évalué et si la perception des cotisations est raisonnablement assurée.

Les contributions des foyers de soins sont constatées comme un revenu du Fonds des congés d'études des foyers de soins.

Le revenu de placement est constaté comme un revenu du Fonds de fonctionnement lorsqu'il est gagné, sauf le revenu de placement du Fonds des congés d'études des foyers de soins qui est inscrit dans ce fonds.

Titres négociables

Le Syndicat a l'habitude d'investir principalement dans des instruments productifs d'intérêt et de les détenir jusqu'à l'échéance. Par conséquent, les titres négociables sont dans la catégorie des titres détenus jusqu'à échéance et leur coût amorti est inscrit au registre.

4. INSTRUMENTS FINANCIERS

Les instruments financiers de l'organisme comprennent des titres négociables et des éléments de fonds de roulement ordinaires. Sauf indication contraire, la direction estime que la juste valeur de tous ces éléments se rapproche de leur valeur comptable ou ne peut être établie en raison de l'incertitude concernant l'échéancier des flux de trésorerie connexes.

Sauf indication contraire, la direction est d'avis que l'organisme n'est pas exposé à des risques financiers importants en raison de non-paiement de sommes que doivent rembourser les membres et d'autres débiteurs (risque de crédit), ou à des variations des prix des produits de base, des taux d'intérêt ou d'autres prix fixés par le marché. Les placements en titres négociables représentent la principale source de risques, principalement un risque de crédit et un risque de taux d'intérêt. L'organisme a adopté une politique de placement conservatrice avec un portefeuille diversifié d'instruments financiers de haute qualité.

5. IMMOBILISATIONS

	Coût	Amortissement Cumulé	**2021 Valeur comptable**	2020 Valeur comptable
Terrain	281 722 $	- $	**281 722 $**	281 722 $
Bâtiments	2 074 519	1 130 222	**944 297**	1 027 279
Ameublement et équipement	303 805	285 784	**18 021**	30 496
Matériel informatique	90 963	72 462	**18 501**	19 586
Logiciel informatique	130 074	123 399	**6 675**	13 028
	2 881 083 $	1 611 867 $	**1 269 216 $**	1 372 111 $

6. REVENU DE PLACEMENTS

	2021	2020
Fonds d'administration	**87 820 $**	134 377 $
Fonds pour congés d'études des foyers de soins	**258**	680
	88 078 $	135 057 $

7. À RECEVOIR DES (À VERSER AUX) FONDS

Les prêts interfonds résultent habituellement des revenus répartis au prorata ou qui doivent être transférés d'un fonds à un autre. Dès que les recettes sont perçues, les prêts sont payés. Les soldes interfonds ne portent pas intérêt et sont enregistrés sous formes de montants à payer. En fin d'année, les soldes étaient 187,082 $.

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Titres négociables ***(Annexe 1)***

Au 31 décembre 2021

	2021 *valeur comptable*	2021 *juste valeur*
FONDS D'ADMINISTRATION		
Omista Credit Union		
Dépôt à terme, à 0,60%, date d'échéance, octobre 2021	**100 750 $**	100 886 $
Action Credit Union	**5**	5
BMO Nesbitt Burns		
CPG, Canadian Western Bank, à 2,70%, date d'échéance, novembre 2022	**200 000**	200 000
CPG, Canadian Western Bank, à 1,175%, date d'échéance, juillet 2022	**400 000**	400 000
CPG, HSBC, à 3,00%, date d'échéance, janvier 2022	**250 000**	250 000
Scotia McLeod		
Scotia Wealth compte d'épargne à intérêt élevé	**2 525**	2 525
Scotia Wealth fonds d'obligations de sociétés canadiennes	**118 899**	117 067
Scotia Wealth fonds de revenu à taux variable	**77 506**	77 374
Scotia Wealth obligations gouvernementals à court-milieu terme	**89 814**	88 777
Scotia Wealth fonds des dividendes américaines	**42 101**	46 044
Scotia fonds des dividendes canadiennes	**60 895**	64 629
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS D'ADMINISTRATION	**1 342 495 $**	1 347 307 $

	2021 ***valeur comptable***	2021 *juste valeur*
FONDS AFFECTÉS		
Omista Credit Union		
Action Credit Union	**5**	5
BMO Nesbitt Burns		
CPG Canadian Western Bank, à 2.65%, remboursable mars 2022	**350 000**	350 000
BMO compte d'épargne à intérêt élevé	**1 741 556**	1 741 556
Scotia McLeod		
Scotia Wealth compte d'épargne à intérêt élevé	**14 585**	14 585
Scotia Wealth fonds d'obligations de sociétés canadiennes	**589 298**	580 768
Scotia Wealth fonds de revenu à taux variable	**385 573**	384 890
Scotia Wealth obligations gouvernementals à court-milieu terme	**445 302**	440 680
Scotia Wealth fonds des dividendes américaines	**211 929**	229 505
Scotia fonds des dividendes canadiennes	**305 717**	322 468
Scotiabank		
Scotiabank compte d'investissement	**30 676**	30 676
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS AFFECTÉS	**4 074 641**	4 095 133
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES	**5 417 136 $**	5 442 440 $

Voir notes afférentes

Rapport du comité des finances

PAR MARIA CORMIER

Maria Cormier

Le comité des finances s'est réuni en personne au bureau du SIINB les 7 et 8 juin dernier. Les membres du comité sont les suivants : Margaret Ellis; Sheila Thomas Ebbett; Christine McKinnon; Debbie Gill; directrice des opérations; Paula Doucet, présidente; Matt Hiltz, directeur général; et moi-même, secrétaire-trésorière du SIINB.

Peter Spacek, du cabinet comptable Spacek, Armstrong & Norrad, a rencontré le comité pour examiner les états financiers vérifiés 2021. Monsieur Spacek a déclaré que les documents présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière du SIINB au 31 décembre 2021.

Le comité a préparé le budget opérationnel pour 2023 qui se trouve dans cette édition de Parasol.

Le comité des finances a recommandé de tenir compte des éléments suivants dans le budget de 2023 :

- Orienter la première vice-présidente dans le bureau pendant un an après la tenue de l'AGM.
- Envisager la possibilité d'ajouter une ou un huitième ART à l'équipe actuelle de sept.
- Faire passer le kilométrage à 0,52 $ par kilomètre.
- Augmenter l'indemnité de repas de 3,00 $ par repas.
- Fixer le budget des relations publiques à 500 000 $.
- Fixer le budget de motivation des membres à 125 000 $.
- Ne pas apporter de changement aux cotisations pour 2023, mais envisager la suppression du gel en 2024.
- Recommander que le déficit prévu pour 2023 soit couvert par les investissements du fonds général.

En guise de conclusion, je tiens à remercier les membres du comité pour leur engagement et leur soutien.

Merci,

Maria Cormier, II

Matt Hiltz, Debbie Gill, Sheila Thomas Ebbett, Margaret Ellis, Maria Cormier, Christine McKinnon et Paula Doucet

Syndicat des infirmières et infirmiers du N.-B.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 2021

REVENUS	Budget 2023 proposé		Budget 2022 approuvée	
Cotisations	5 668 753	$	6 024 289	$
Revenu de placements	110 000		118 348	
TOTAL DES REVENUS	**5 778 753**	**$**	**6 142 637**	**$**
DÉPENSES				
Frais généraux et administratifs				
Salaires	1 838 878		1 804 702	
Heures supplémentaires (personnel)	4 216		8 575	
Avantages sociaux	410 026		416 508	
Programmes de formation pour le personnel	33 000		33 000	
Déplacements	80 000		80 000	
Allocation pour voiture	50 400		45 600	
Fournitures de bureau et dépenses	50 000		45 000	
Contrat de services/soutien TI	46 080		44 000	
Amortissement	124 000		124 000	
Bibliothèque	12 000		12 000	
Contrats de location d'équipement de bureau	16 500		15 800	
Investment mgmt fees & Frais bancaires	26 000		3 300	
Assurances et cautionnement	18 000		16 670	
Dépenses téléphoniques	54 500		53 500	
Honoraires professionnels	50 000		70 000	
Impôt foncier	70 000		67 201	
Services publics	21 500		21 000	
Réparation et entretien du bâtiment	44 000		43 000	
Hébergement (président(e)s)	15 000		14 000	
Personnel occasionnel temporaire	3 000		3 000	
Recrutement des employés	2 000		2 000	
Total - frais généraux et d'administration	**2 969 100**	**$**	**2 922 856**	**$**
ACTIVITÉS DU SYNDICAT				
Cotisations remboursées aux sections locales	480,240		510,360	
Dépenses du comité				
Assemblée générale annuelle	395 708		335 571	
Conseil exécutif	255 146		238 068	
Conseil d'administration	251 798		74 278	
École du trail de l'Est -			151 507	
AGA du AIINB	1 284		8 473	
Négociation et relations employeurs-employés	67 302		44 014	
Formations des membres (Leadership en Action)	55 421		47 731	
Finances, CPCMSC, Org. de l'assemblée ann., arbitrages)	43 840		33 417	
Inf.: Aide aux études - Partie III/Foyers de soins	26 687		15 173	
Convention du CTC	54,221		-	
Convention de la FTTNB	26,956		17,130	
Congrès biennal de la FCSII	128,043		-	
Relations publiques et promotions	577 000		550 000	
Programme d'aide - frais juridiques	5 000		5 000	
Fonds d'aide aux sections locales	1 000		1 000	
Motivation des membres	125 000		75 000	
Frais postaux et d'expédition	45 000		80 000	
Project pilote (stages)	25,000		20,000	
Frais d'impressions	20 000		80 000	
Cotisations à la Fédération Canadienne	240 120		255 150	
Cotisations à la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B.	110 455		117 412	
Dépenses liées aux audiences	75 000		60 000	
Bourses d'études	21 800		20 800	
Traduction diverses	35 000		22 500	
Dons commémoratifs et cadeaux	2 500		2 500	
Communications avec les membres	50 000		50 000	
Total des activités du syndicat	**3 119 521**	**$**	**2 815 084**	**$**
Dépenses totales	6 088 621	$	5 737 940	$
Excédents des recettes (dépenses) pour l'année	**(309 868)**	**$**	**404 697**	**$**
Transfert de placements	-		-	
Surplus (Déficit)	(309 868)	$	404 697	$

Notes au budget

REVENUS

Cotisations – Selon le taux de 1,025 % du salaire annuel à l'échelon G de la classe A de janvier 2011.

Revenu de placement – Intérêts créditeurs sur le portefeuille de titres.

DÉPENSES GÉNÉRALES ET ADMINISTRATIVES

Salaires – Cette somme comprend le salaire de la présidente et de 18 employés à temps plein.

Heures supplémentaires – Pour tous les employés de l'unité de négociation. Les heures supplémentaires doivent être approuvées par le directeur général, ou la directrice des opérations.

Avantages sociaux des employés – Cotisations de l'employeur au RPC, prestations d'assurance-emploi, au régime de retraite CES, WorksafeNB, à l'assurance santé collective et autres avantages négociés.

Programme de formation du personnel – Ateliers, colloques et congés d'études.

Indemnité de voiture – Établie selon les conventions collectives pour le directeur général et les ART, et selon le Manuel des politiques pour la présidente.

Location d'équipement de bureau – Comprend les frais de location et fournitures pour l'équipement postal et de photocopieur.

Frais postaux et d'expédition – Comprend les dépenses de location d'équipement postal, les frais de messageries et les frais postaux.

Amortissement – Les immobilisations sont amorties aux taux suivants : 4 % bâtiment; 10 % pavage; 10 % ameublement et équipement; 25 % matériel informatique; 50 % logiciels informatique.

Réparation et entretien des bâtiments – Comprend le déneigement, l'entretien des gazons, le service de concierge et l'entretien général.

Bibliothèque – Coût des journaux, magazines, livres en droit du travail, abonnements annuels aux sites Internet de recherche.

Assurances et cautionnement – Assurance-incendie pour l'édifice et assurance-responsabilité pour le personnel juridique et pour les membres du conseil d'administration et les agents.

Communications – Toutes les dépenses téléphoniques et les dépenses liées à la gestion et au maintien du site Web.

Honoraires professionnels – Honoraires du vérificateur et pour autres services professionnels.

DÉPENSES – ACTIVITÉS DU SYNDICAT

Remboursement des cotisations aux sections locales – Le bureau provincial rembourse aux sections locales 5 $ par membre par mois.

Salaires des membres – Coût de remplacement du salaire des membres qui assistent aux réunions du SIINB.

Salles de réunions – Coût de location de salles de conférence et dépenses liées aux pauses-café.

Traduction simultanée – Coût de location des équipements et des services de traduction.

Relations publiques et promotion –500 000 $ pour les campagnes de relations publiques et 50 000 $ à l'appui de différents organismes affiliés, dont les coalitions provinciales ou nationale de la santé, le Front commun pour la justice sociale du N.-B., la Coalition pour l'équité salariale du N.-B., et autres initiatives approuvées par le conseil d'administration, ou à la suite de motions adoptées lors de l'assemblée générale annuelle.

Motivation des membres – Comprend le coût des articles promotionnels, les articles promotionnels du syndicat et le financement des sections locales pour souligner la Semaine nationale des soins infirmiers.

Impression – Impression des livrets, brochures, conventions collectives, bulletins trimestriels et Parasol.

Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers – Les cotisations se chiffrent à 2,50 $ par membre par mois. Cette somme comprend l'affiliation au CTC.

Cotisations à la Fédération des travailleurs et des travailleuses du N.-B. – Les cotisations se chiffrent à 1,15 $ par membre par mois.

Frais d'audience – Comprend les frais de justice, les expertises médicales et les honoraires des arbitres.

Traduction générale – Coût de traduction de l'information écrite destinée aux membres.

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

PLACEMENTS AU 31 JUILLET 2022

			DURÉE	DATE D'ÉCHÉANCE	TAUX D'INTÉRÊT	CAPITAL INVESTISSEMENT	
PLACEMENTS - FONDS GÉNÉRAL							
BMO Nesbitt Burns GIC	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	5 ANS	1 nov. 22	2,7 %	200 000	$
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	1 an	24 jan. 23	1,3 %	250 000	$
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	2 ans	17 jul. 22	1,175 %	200 000	$
BMO Nesbitt Burns	Canadian Western Bank	#270-0097211	2 ans	15 jul. 22	1,175 %	200 000	$
Scotiabank	GIC	36340343	Suretemps	1 an	1,18 %	775 000	$
Scotia Wealth	Inv. Acct	#886-04775	3 à 5 ans	1 aout 26	3-5%	391 666	$
Omista Credit Union	GIC	#61545-41-2	1 an	10 oct. 22	0,60 %	100 750	$
Investissement total - Fonds général						2 117 416	$
PLACEMENTS - FONDS DE DÉFENSE DES MEMBRES							
BMO Nesbitt Burns	GIC	#270-0097211	2 ans	10 jan. 25	1,6 %	865 000	$
BMO Nesbitt Burns	GIC	#270-0097211	2 ans	10 jan. 24	1,55 %	865 000	$
BMO Nesbitt Burns	GIC	#270-0097211	4 ans	7 avril 26	3,45 %	350 000	$
Scotiabank	GIC	36340343	1 an	23 fév. 23	1,18 %	769 500	$
Scotiabank	GIC	36340343	1 an	23 fév. 23	1,18 %	206 000	$
Scotia Wealth	Inv. Acct	888-04774	3 à 5 ans	1 aout 26	3-5%	1 949 062	$
Total Membership Defence Fund Investments						5 004 562	$
INVESTMENTS -NURSING HOME EDUCATIONAL LEAVE FUND							
Scotia Bank	GIC	36340343	1 an	11 fév. 23	1,18 %	40 681	$

Assemblée générale annuelle du SIINB, Hôtel Delta Moncton : **24 au 27 octobre 2022**

Dates limites pour soumettre une demande d'aide aux études, infirmières de la Partie III, infirmières gestionnaires et surveillantes : **28 novembre 2022, 28 février 2023, 28 mai 2023, 28 août 2023**

Dates limites pour soumettre une demande d'aide aux études, infirmières des foyers de soins : **15 octobre 2022, 15 février 2023, 15 juin 2023**

Date limite pour soumettre une demande au Fonds d'aide humanitaire et de secours en cas de catastrophe du SIINB pour un voyage en 2022 : **31 décembre 2022**

Conseil exécutif du SIINB : **4 au 6 avril 2023**

Semaine nationale des soins infirmiers : **8 au 14 mai 2023**

Convention du Congrès du travail du Canada, Montréal Québec : **8 au 12 mai 2023**

Congrès biennal de la FCSII, Île-du-Prince-Édouard : **5 au 9 juin 2023**

Date limite pour soumettre des résolutions et des amendements aux Statuts et aux règlements : **29 juin 2023**

Date limite des mises en candidature pour la 1re et la 2e vice-présidence : **3 août 2023**

Date limite de réception des mises en candidature pour le Prix Glenna Rowsell : **29 septembre 2023**

Date limite de réception des demandes de bourses d'études : Bourses d'études à l'intention des familles, Bourses d'études du SIINB (étudiantes et étudiants de 2e et 3e année en sciences infirmières), Bourses d'études postsecondaires du SIINB, Bourses d'études en sciences infirmières de la FCSII et Bourse d'études John MacDonald : **30 septembre 2023**

Abréviations et acronymes

AFSNB Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

AIIC Association des infirmières et infirmiers du Canada

AIINB Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

AIIO Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

ANB Ambulance Nouveau-Brunswick Inc.

ART Agent ou agente des relations de travail

B.Sc. Baccalauréat en science

B.Sc.Inf. Baccalauréat en sciences infirmières

CCRI Comité collaboratif sur les ressources infirmières

CEN Conseil exécutif national

CEP Comité d'exercice de la profession

RRPCES Régime à risques partagés de certains employés syndiqués

CII Conseil international des infirmières

CTC Congrès du travail du Canada

DSI Directrice ou directeur des soins infirmiers

ETP Équivalent temps plein

FCSII Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers

FTTNB Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick

GNU Global Nurses United

IAA Infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé

ICIS Institut canadien d'information sur la santé

LRI Loi sur les relations industrielles

LRTSP Loi relative aux relations de travail dans les services publics

NCLEX-RN® National Council Licensure Examination for Registered Nurses

OIT Organisation internationale du Travail

PEM Programme extra-mural

PSP Préposé ou préposée aux soins personnels

RCN Royal College of Nursing

RCT Rapport sur les conditions de travail

RPSPNB Régime de pension du secteur public du Nouveau-Brunswick

RRS Régie régionale de la santé

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique

SIIÎPÉ Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard

SIIITNL Syndicat des infirmières et infirmiers immatriculés de Terre-Neuve-et-Labrador

SIIM Syndicat des infirmières et infirmiers du Manitoba

SIINÉ Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse

SIIS Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan

SIUA Syndicat des infirmières unies de l'Alberta

SLD Soins de longue durée

SNB Syndicat du Nouveau-Brunswick

SNS Service national de la santé

SSRV Société des services de retraite Vestcor

Rallye de la Journée d'action à Saint John, (N.-B.)

NBNU SIINB New Brunswick Nurses Union

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

www.siinb.ca
Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick