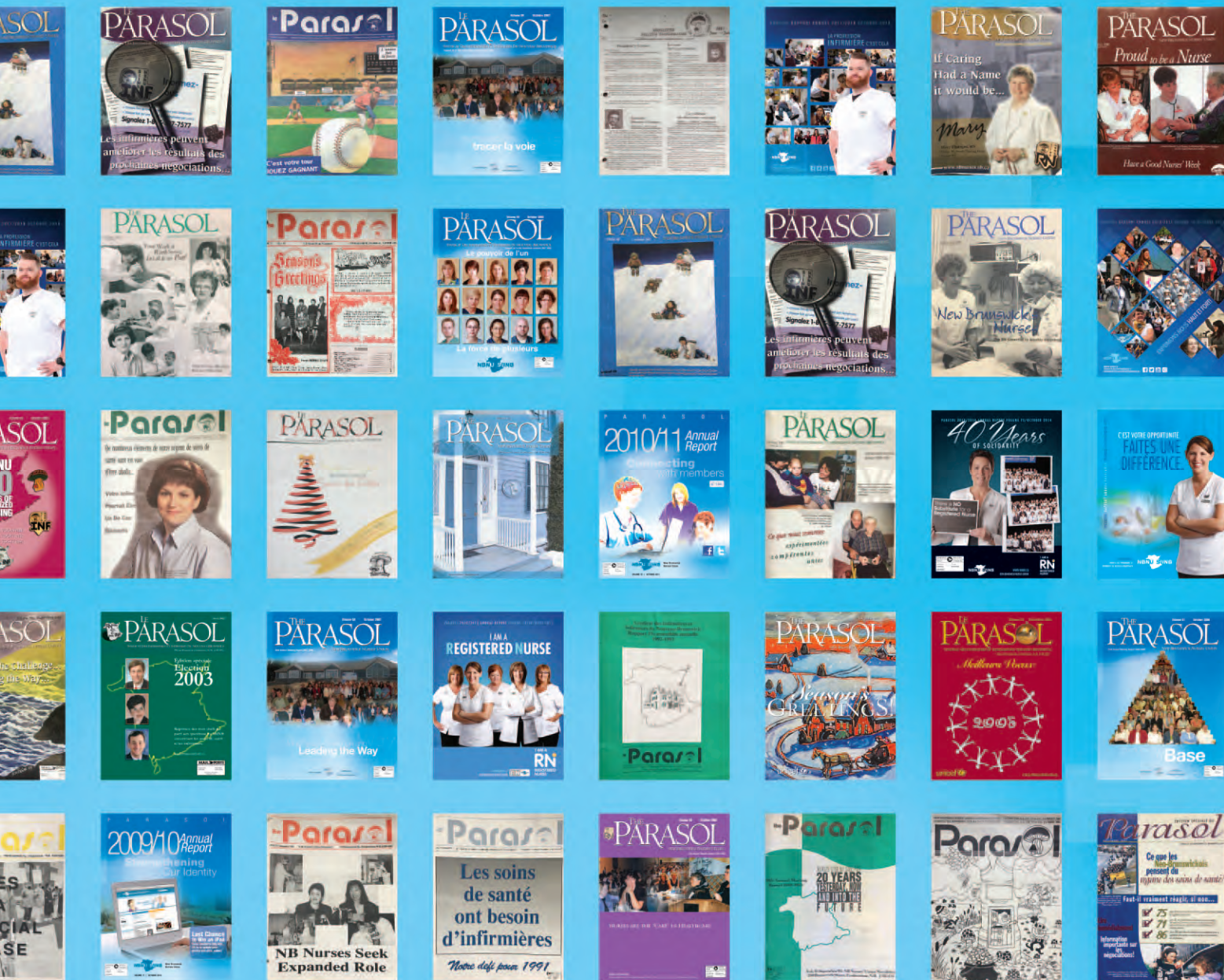


Célébrant 45 ans

FORCE | UNITÉ | SOLIDARITÉ



WWW.SIINB.CA
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK



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**.

POUR NOUS JOINDRE

Téléphone : 1-800-442-4914 ou 506-453-0829 | Téléc. : 506-453-0828
nbnu1@nbnu.ca | www.siinb.ca

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.

RÉVISEURES DES TEXTES

Lauren Nicholson
Jocelyne LeGresley

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

Paula Doucet, Matt Hiltz, Debbie Gill, Maria Richard, Nancy Arseneau, Cathy Wall, Norbert Robichaud, Ronda McCready, Kathy LeBlanc, Catherine Little, Jeff Hull, Lauren Nicholson, et Sarah Bonnar.

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 : nbnu1@nbnu.ca

POLITIQUE DU SIINB

ARTICLE 14 – MEMBRES ET COTISATIONS

- a) **Remboursement des cotisations doubles** - Le SIINB doit rembourser l'équivalent de la cotisation syndicale mensuelle, moins la remise de la section locale, à tout(e) infirmier(ère) qui paie des cotisations syndicales mensuelles à deux employeurs distincts ou plus durant le même mois. Le SIINB calculera le remboursement en fonction des cotisations perçues pendant l'année civile précédente et versera un paiement automatique aux membres au plus tard le 31 mars de l'année suivante. *Cette politique est incluse annuellement dans le Parasol.*



INVITATION OUVERTE À ASSISTER À LA 45^E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU SIINB

DU 21 AU 24 OCTOBRE 2019 | HÔTEL DELTA DE FREDERICTON

ORDRE DU JOUR

Lundi 21 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

- Inf., partie III
- Inf., foyers de soins
- Inf., soins communautaires
- Inf. gestionnaires et surveillantes

19 h – 21 h

Suivre les élections fédérales

L'encan solidarité débute le lundi à 19 h
et prend fin le mercredi à 13 h.

Joignez-vous aux autres militants le
lundi 21 octobre pour suivre les
résultats des élections fédérales en
diffusion continue en direct.

Mardi 22 octobre

7 h – 8 h 30

Déjeuner (fourni)

7 h 30 – 8 h 30

Inscription des délégué(e)s

8 h 30 – 16 h

Séance d'affaires

- Ouverture de la séance
- Adoption de l'ordre du jour
- Adoption du procès-verbal de 2018
- Rapport du comité organisateur de l'assemblée annuelle
- Allocution de la présidente
- Rapport du directeur général
- Rapport de la 1^{ère} vice-présidente
- Rapport de la 2^e vice-présidente
- Rapport du comité des finances
- Allocution de Linda Silas, présidente de la FCSII
- Prix de reconnaissance des membres
- Levée de la séance

12 h – 13 h

Repas (fourni)

18 h

Réception (bar payant)

19 h

Banquet

Mercredi 23 octobre

7 h – 8 h 30

Déjeuner (fourni)

7 h 30 – 8 h 30

Inscription des délégué(e)s

8 h 30 – 16 h 30

Séance d'affaires

- Ouverture de la séance
- Conférencier invité – Mark Black
- Résolutions
- Modifications aux Statuts et règlements

12 h – 13 h

Repas (fourni)

Jeudi 24 octobre

7 h – 8 h 30

Déjeuner (fourni)

7 h 30 – 8 h 30

Inscription des délégué(e)s

8 h 30 – 12 h

Séance d'affaires

- Ouverture de la séance
- Débat libre
- Affaires nouvelles
- Motion pour l'approbation du budget de 2020
- Levée de la séance

TABLE DES MATIÈRES



5

Rapport de la présidente



25

Modifications aux statuts et règlements

3	Ordre du jour	25	Modifications aux statuts et règlements
5	Rapport de la présidente	37	Candidates aux élections
10	Rapport du directeur général	39	Bourses d'études et d'entretien
12	Rapport de la première vice-présidente	41	États financiers
14	Rapport de la deuxième vice-présidente	54	Rapport du comité des finances
16	Rapports des représentantes d'unité	55	Budget de fonctionnement
20	Rapport du comité organisateur de l'assemblée annuelle	56	Notes au budget
20	Résolutions	57	Placements

CONFÉRENCIER INVITÉ MIS EN VEDETTE

MARK BLACK

Mark Black a reçu une greffe cœur poumons, a couru quatre marathons, et est auteur, coach et conférencier. Souffrant d'une anomalie cardiaque grave à la naissance, Mark a subi deux chirurgies à cœur ouvert avant l'âge d'un an. Ses parents ont été avisés que d'autres chirurgies étaient à prévoir avant qu'il commence l'école. Mark ne devait pas vivre longtemps. Il a lutté contre la maladie et ses limites pendant vingt-deux ans avant de devoir mener le plus grand combat de sa vie. Son médecin lui a appris que son cœur était défaillant et que, sans une greffe cœur poumons qui comportait des risques et était rarement pratiquée, il ne vivrait pas jusqu'à 25 ans.

En octobre 2001, Mark a déménagé à des milliers de kilomètres de chez lui, et il a été inscrit sur une liste d'attente en vue d'une greffe. Après quatre mois seulement sur la liste, Mark a été admis à l'hôpital, son état de santé s'étant détérioré. Pendant six mois, c'était une question de vie ou de mort.

Enfin, par la grâce de Dieu, le 7 septembre 2002, près d'un an depuis que son nom figurait sur la liste, Mark a eu un second souffle de vie : une greffe cœur poumons qui lui a sauvé la vie.

L'espérance de vie d'une personne ayant reçu une greffe est de cinq à dix ans. Il y a

maintenant seize ans que Mark a reçu sa greffe. Mark est dans la quarantaine mais il est peu probable qu'il atteigne la cinquantaine. C'est ce qui rend son message si puissant. Il suit les stratégies et les principes qu'il enseigne. Il est animé d'une grande passion et d'un but précis parce qu'il ne sait pas combien de temps il lui reste pour l'atteindre.

Depuis qu'il a reçu un second souffle de vie, Mark profite de chaque instant. Il a rencontré Marise, l'amour de sa vie. Ils se sont mariés et ont trois enfants en santé. Mark a parcouru le monde et s'est adressé à plus de 150 000 personnes.



RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE

PAR PAULA DOUCET

Ce fut une année particulièrement difficile pour plusieurs de nos membres, et tout porte à croire que la route qui nous attend sera encore plus exigeante. Aujourd'hui plus que jamais, les infirmières et infirmiers immatriculés, et les infirmières et infirmiers praticiens doivent prendre la parole et intervenir pour se soutenir mutuellement dans leurs milieux de travail. Ensemble, nous avons le pouvoir collectif de créer un changement positif. Regardez ce qui se passe autour de vous. Les pressions que vous et vos collègues ressentez chaque jour augmentent sans cesse. J'entends régulièrement les membres dire qu'ils travaillent à court de personnel et font des heures supplémentaires, et qu'on s'attend à ce qu'ils en fassent plus alors que les patients, les clients et les résidents sont plus malades et nécessitent des interventions et des soins plus actifs et plus rapides. Nos membres sont au bord de l'effondrement. On ne peut s'attendre à ce que nous maintenions le système de soins de santé plus longtemps dans de telles conditions. Nous avons tous la responsabilité de protéger les patients, les clients et les résidents, mais aussi une responsabilité envers nous-mêmes. Personne d'autre ne le fera pour nous – nous devons agir lorsque c'est nécessaire et nous devons parler même si nous avons l'impression que personne ne nous écoute. Peu importe l'ampleur du problème, nous devons l'aborder, sinon nous renonçons progressivement à notre aptitude à définir nos propres rôles et nos environnements de travail futurs.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SIINB

Le conseil d'administration du SIINB continue de s'occuper des affaires du syndicat entre l'AGA et les réunions du conseil exécutif. Il se réunit toutes les six à huit semaines. Les membres restent en contact au moyen de mises à jour régulières par courriel et de conférences téléphoniques au besoin.

La 1^{ère} vice-présidente, Maria Richard, a travaillé au bureau, de mars jusqu'à la fin de juin. Elle a été d'un grand secours. Maria a aidé à combler le besoin d'avoir un représentant du SIINB au sein de comités et à de nombreuses réunions, et elle a participé à la préparation du Congrès biennal

de la FCSII. Sa présence au bureau était agréable. Je tiens à la remercier personnellement de m'avoir appuyée dans mon rôle de présidente.

Très prochainement, nous aurons un nouveau membre au conseil puisque Cathy Wall a été élue par acclamation à titre de 2^e vice-présidente alors que Nancy Arseneau entame un nouveau chapitre de sa vie. Après l'AGA, nous tiendrons un scrutin pour pourvoir le poste de représentant(e) de l'unité des infirmières gestionnaires et surveillantes au conseil d'administration. J'invite les infirmières gestionnaires et surveillantes qui sont intéressées à exercer ce rôle à envisager de poser leur candidature lorsque l'appel de candidatures sera lancé.

Au nom de tous les membres du SIINB, je remercie le conseil d'administration de son dévouement et de son travail ardu. Grâce à notre effort collectif, notre travail est beaucoup plus enrichissant et intéressant.

FÉDÉRATION CANADIENNE DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Comme par les années passées, le conseil exécutif national de la FCSII a été très occupé et a participé à un grand nombre de campagnes, de projets de recherche et d'initiatives de défense des droits.

Vous avez peut-être vu sur les différentes plateformes de médias sociaux la dernière campagne en vue de l'élection fédérale : « Oui aux soins, non aux réductions » lancée par la FCSII en juin pour s'assurer que le sous financement des soins de santé publics est un enjeu principal des élections fédérales cet automne.

La campagne et ses outils en ligne ont été conçus pour que le personnel infirmier et le public puissent plus facilement faire valoir, auprès des candidats et des députés locaux de tous les partis, l'urgence pour le gouvernement du Canada d'investir dans le système de soins de santé du pays. Le personnel infirmier est bien placé pour savoir qu'en raison des réductions du financement, de la

privatisation des services et du manque chronique de personnel, il est impossible pour les Canadiens de recevoir les soins qu'ils méritent. Nous devons nous engager à mettre fin à l'érosion de nos soins de santé engendrée par l'insuffisance de fonds, entraînant des délais d'attente plus longs, de la médecine de couloirs, une pénurie de lits pour soins de longue durée, des médicaments sur ordonnance dispendieux et des unités de soins en manque d'effectifs. La FCSII a lancé un site Web finilesillusions.ca. J'invite tous les membres du SIINB à le consulter.

La FCSII s'est engagée à tirer profit de son travail ciblant les jeunes travailleurs et les groupes en quête d'équité en élaborant la trousse à outils sur l'équité et l'inclusion qui a été rendue publique en juin. La trousse fournit des ressources aux organisations membres et aux membres eux-mêmes de la FCSII pour les aider à intensifier et à élargir notre lutte à cet égard. La trousse contient de nombreux documents dont la foire aux questions (FAQ), l'introduction à la lentille de l'équité et un glossaire sur le langage inclusif entre autres. Elle est accessible sur le site Web de la FCSII.





Paula Doucet se joint aux autres présidentes des syndicats des infirmières et infirmiers, ouvrant la voie au rassemblement «Oui aux soins, non aux réductions.» lors de la Biennale de la FCSII.

En partenariat avec l'Université de Régina, la FCSII a effectué le premier sondage anonyme partout au Canada sur les blessures liées au stress au travail (BLST) chez le personnel infirmier. À ce jour, il n'y a aucune donnée provenant d'un sondage national normalisé sur la prévalence des BLST chez le personnel infirmier, et il n'y a eu aucun effort à l'échelle nationale pour déterminer les facteurs de risque afin de documenter les programmes nécessaires pour prévenir les blessures et intervenir en cas de blessures.

J'encourage les membres du SIINB à prendre le temps de remplir ce sondage très utile. Le changement passe d'abord par la participation. En participant vous-mêmes, vous encouragez vos collègues à fournir des preuves pouvant documenter les ressources pertinentes pour appuyer la santé mentale des infirmières et infirmiers. Vous avez jusqu'au 30 septembre 2019 pour répondre au sondage.

En juillet, j'ai assisté, avec les présidents et présidentes d'autres syndicats d'infirmières et infirmiers au Canada, à la rencontre du Conseil de la fédération qui regroupait les premiers ministres des provinces et des territoires à Saskatoon, en Saskatchewan. Durant les réunions des premiers ministres, la FCSII a organisé un déjeuner rencontre auquel 10 des 12 premiers ministres ont assisté. Le déjeuner rencontre portait sur la violence dans les soins de santé, et les causes et les solutions pour aller de l'avant. Trois spécialistes ont présenté de l'information, des recherches et des mesures à prendre pour rendre les milieux de travail plus sécuritaires. La violence dans les soins de santé est un problème qui est abordé dans tous les établissements au Canada.

Lorsque tous les syndicats infirmiers revendiquent ensemble, l'union fait la force pour obtenir des résultats positifs et apporter le changement nécessaire.

Pendant la première semaine de juin, le SIINB a accueilli environ 900 infirmières et infirmiers de partout au Canada et même de l'étranger au Congrès biennal 2019 de la FCSII à Fredericton. Le SIINB a tenu cet événement il y a 20 ans. Depuis, le Congrès est passé d'environ 200 participants en 1999 à près de 1 000 en 2019.

Au cours de la semaine, de nombreuses activités étaient prévues : ateliers de formation, présentations, conférences par des conférenciers invités, remise de prix, tables rondes et autres. Nous sommes fiers d'avoir organisé un party de cuisine des Maritimes pour nos invités et d'avoir offert à certains l'occasion de visiter Kings Landing et de découvrir l'histoire des Loyalistes du Nouveau-Brunswick.

Le Congrès biennal est certes une occasion idéale pour établir un réseau d'entraide et socialiser mais il a principalement pour but d'éduquer et d'intéresser les militants et militantes quant aux travaux menés à l'échelle nationale et internationale, et à la façon dont ils influent sur nous à l'échelle provinciale. Parmi les principaux sujets discutés cette année, notons l'initiative du personnel infirmier visant à mettre fin à la violence au travail et les changements climatiques. Évidemment, la charge de travail, l'épuisement professionnel, le travail à court de personnel, la lutte pour bannir les dons de plasma contre rémunération et le besoin d'un régime national d'assurance-médicaments ont été longuement discutés.

De façon générale, le Congrès biennal a été un franc succès qui est en partie attribuable aux longues heures que l'équipe formée de bénévoles, d'employés et de membres du conseil de direction du SIINB a consacrées à son organisation. Sans l'engagement de tous, nous n'aurions pas pu faire connaître le Nouveau-Brunswick comme nous l'avons fait. Je tiens à remercier tout spécialement

Sarah Bonnar et à reconnaître son dévouement à cet événement. Son souci des moindres détails a contribué à cet immense succès. Je souhaite autant de chances au Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan dans la planification du

Congrès biennal 2021 de la FCSII, en souhaitant que le SIINB ait à nouveau l'occasion de l'organiser dans 20 ans!

ASSURANCE-MÉDICAMENTS

Le rapport final du Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments rendu public le 12 juin 2019 recommandait fortement de mettre fin à la mosaïque actuelle de régimes dysfonctionnels coûteux au Canada. C'est une victoire pour tous les Canadiens – mais notre travail n'est pas tout à fait terminé.

Il appartient maintenant au gouvernement fédéral de faire de cette question un enjeu prioritaire de l'élection fédérale et de mettre en œuvre cette recommandation le plus rapidement possible.

Depuis des décennies, la FCSII et le CTC ont joué un rôle de premier plan dans cette lutte, et nous y sommes presque, mais nous, infirmières et infirmiers, nous ne pouvons pas baisser les bras maintenant. Nous comprenons, dans toute leur complexité, les conséquences d'une faible couverture médicaments ou d'un faible accès aux médicaments. En vue des élections fédérales cet automne, assurez-vous de revendiquer un régime universel public d'assurance-médicaments accompagné d'une liste générale de médicaments axés sur la recherche et rien de moins lorsque les candidats frapperont à votre porte pour solliciter votre appui.





Paula Doucet et Maria Richard, 1^{ère} vice-présidente, parlent aux journalistes, en compagnie d'autres militants à un ralliement du SIINB à Moncton concernant la violence au travail.

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE

On me demande souvent pourquoi les membres du conseil d'administration du SIINB participent aux cérémonies du Jour de compassion dans la province. Nous soulignons le 28 avril chaque année depuis l'adoption par le Parlement de la *Loi sur le jour de compassion pour les travailleurs* en 1991. Cette journée commémore les travailleurs tués, blessés, atteints d'incapacité ou blessés à leur travail ou victimes de maladies professionnelles. Nous reconnaissons que les soins de santé diffèrent de la plupart des professions lorsqu'il s'agit de protéger les travailleurs des dangers dans leur milieu de travail. Lorsque les gens entrent dans le système de soins de santé, les infirmières et infirmiers sont là pour les aider à un moment peut-être le plus stressant de leur vie. Les émotions telles la peur, la perte, la peine et la perte de contrôle s'emparent d'eux, ce qui peut mener à des actes de violence physique, verbale ou émotive.

Ceci explique en partie pourquoi le nombre de blessures que subissent les travailleurs de la santé est si élevé comparativement à la plupart des autres professions. Nous savons que le nombre de réclamations pour blessures entraînant une perte de temps et sans perte de temps des travailleurs de la santé augmente. Les blessures dans toutes les catégories de blessures – exposition, blessures musculo-squelettiques, et dérapages et chutes – et bien sûr la violence au

travail sont en hausse. À la suite des modifications apportées à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, le Nouveau-Brunswick est sur un pied d'égalité avec le reste du Canada en reconnaissant que la violence au travail est un risque professionnel. Nous anticipons donc que le signalement d'actes de violence et les réclamations augmenteront aussi de façon exponentielle.

D'après les recherches et les données recueillies par le SIINB au cours de la dernière année, nous savons que le nombre d'incidents de violence, le nombre de fois que le code blanc a été utilisé et le nombre d'interventions de la police dans nos établissements de soins de santé sont très préoccupants. Nous savons aussi que, par rapport au nombre d'incidents signalés, bien d'autres ne le sont pas, ce qui est inquiétant. Nous devons changer la mentalité et la culture que la violence « *fait simplement partie du travail* » – ce n'est pas le cas, et nous ne devons pas rester silencieux.

Des incidents d'agression physique de membres du SIINB ont été médiatisés cette année. Des accusations criminelles ont été portées contre les auteurs de ces agressions. Malheureusement, nous savons que bien d'autres membres du SIINB ne signalent pas des incidents de violence ou n'ont fort possiblement pas porté plainte contre leur agresseur. La seule façon d'éliminer la violence est de continuer d'en parler ouvertement et publiquement. Chacun doit non

seulement se sentir en sécurité au travail mais aussi être en sécurité.

STRATÉGIE EN MATIÈRE DE RESSOURCES INFIRMIÈRES

Un comité directeur de la stratégie en matière de ressources infirmières a été créé en décembre 2017. Il avait pour mandat d'élaborer une stratégie de 10 ans en matière de ressources infirmières afin de s'attaquer à la pénurie de personnel infirmier dans la province. Les membres du comité devaient fournir une orientation aux membres du groupe de travail en qui concerne l'élaboration d'un plan d'action qui a été soumis à l'approbation du gouvernement.

Le comité a accordé la priorité à quatre principaux piliers :

- Promotion de la profession d'II au Nouveau-Brunswick;
- Amélioration de la formation en sciences infirmières au Nouveau-Brunswick;
- Recrutement de personnel infirmier formé à l'étranger;
- Amélioration de l'emploi des II et conciliation travail-vie personnelle.

Un grand nombre de mesures de suivi s'inscrivent dans ces quatre catégories. Même si elles ne sont peut-être pas la « solution miracle » à la pénurie actuelle de personnel infirmier, elles fournissent une feuille de route aux employeurs, au gouvernement, aux universités et autres intervenants. Des indicateurs de rendement clés sont établis pour faire le suivi de chaque mesure du plan mise en œuvre. Le comité directeur continuera de se réunir chaque trimestre pour suivre et actualiser les progrès.

Même si le comité aborde tous les aspects de la profession infirmière au Nouveau-Brunswick, l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (AFSNB) a aussi formé un comité directeur de recrutement et de maintien en poste pour aborder les lacunes dans le secteur des soins de longue durée au Nouveau-Brunswick. Elle a créé un partenariat avec le Collège Omni de Vancouver en vue de recruter des infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFE). Récemment, 51 IFE ont été embauchés dans les foyers de soins de la province. Certains occupent des postes d'IAA ou de PSP jusqu'à ce qu'ils terminent la formation d'appoint nécessaire pour satisfaire aux critères d'emploi

des II au Nouveau-Brunswick. Il importe de noter le travail et le dévouement de l'AFSNB dans ce projet puisque jusqu'à 250 postes étaient vacants l'automne dernier. Nous reconnaissons tous que l'absence d'un ou deux employés dans un petit foyer de soins a un grand impact non seulement sur les résidents mais aussi sur le personnel. Nous continuerons de siéger à ce comité. Nous défendrons toujours le rôle important des infirmières et infirmiers immatriculés dans le secteur des soins de longue durée.

À la suite de recherches approfondies et constantes, nous sommes sur le point de rendre public un rapport sur le secteur des soins de longue durée dans la province. Le rapport sera fondé sur un examen exhaustif de recherches universitaires, de sondages, de discussions de groupe, de rapports sur la charge de travail et la dotation, et d'études de cas de foyers de soins au Nouveau-Brunswick. Ce projet se fait attendre depuis longtemps. C'est un processus continu qui consistait à revoir toute l'information obtenue en réponse aux demandes de renseignements en vertu du droit à l'information, sans compter le nombre incalculable d'entrevues menées par notre agent de recherche avec des intervenants clés du secteur des soins de longue durée, dont certains de nos membres. Nous espérons rendre ce document public au début de 2020.

CONCLUSION

Le SIINB s'acquitte bien de nombreuses tâches mais il doit aussi s'améliorer dans d'autres. Nous avons fait des progrès dans plusieurs secteurs, notamment améliorer la communication avec les présidents et présidentes des sections locales, les comités exécutifs et les membres. Nous avons entendu la demande d'accroître les communications après l'AGA en 2018 et nous avons créé le bulletin électronique mensuel – *Les soins infirmiers*. Cela dit, communiquer signifie interagir de manière réciproque. Je veux qu'il soit plus facile pour vous de proposer des idées constructives afin de renforcer notre syndicat et de m'aider à jouer un rôle de chef de file pour bien représenter les infirmières et infirmiers immatriculés, et les infirmières et infirmiers praticiens, aujourd'hui et à l'avenir. Nous prévoyons apporter des changements à notre site Web et à la façon d'utiliser la technologie pour communiquer plus efficacement avec les membres afin de les tenir informés et engagés, pour ainsi renforcer globalement notre syndicat.

Alors que nous célébrons 45 ans de force et de solidarité cette année, j'invite chacun de vous à prendre un moment pour réfléchir à son premier emploi en tant qu'infirmière ou infirmier immatriculé, même s'il y a moins d'un an, cinq ans, ou s'il y a 15 ans ou plus de 30 ans. Votre force, votre résilience et votre engagement ont contribué à façonner le SIINB – ensemble, nous sommes plus forts!

Je suis très heureuse et fière d'être votre présidente. J'ai hâte à l'an prochain pour créer une dynamique chez nos membres afin qu'ils demeurent engagés, continuent de participer et soient informés. Nous pouvons focaliser cet intérêt dans notre syndicat et s'en servir pour prendre des mesures qui permettent aux infirmières et infirmiers de réussir et de recevoir la reconnaissance qu'ils méritent.

En toute solidarité,



Paula Doucet, II
Présidente

« La vie ne devient pas plus facile ou plus indulgente, nous devenons simplement plus forts et plus résilients. » (traduction libre) – Steve Maraboli



JOYEUSE RETRAITE NANCY!

Au nom du conseil d'administration et du personnel du SIINB, nous souhaitons une retraite longue, heureuse et en bonne santé à une syndiquée, une militante des causes sociales et une dirigeante syndicale de longue date. Votre dévouement, votre engagement et votre passion envers la justice sociale vont nous manquer. Au moment où vous embarquez dans une nouvelle aventure avec André, vos enfants et vos petits enfants, sachez aussi que vous nous manquez à tous.

« N'oubliez pas que les postes se succèdent, mais que les amitiés restent. »

Cette élection, partagez les faits.

Nous savons tous, qu'en raison des réductions de fonds, du manque de personnel, et de la privatisation, il est impossible pour les personnes du Canada de recevoir les soins qu'elles méritent. Chaque jour, nos infirmières et nos infirmiers, nos médecins et autres travailleurs de la santé, dévoués et remarquables, donnent tout ce qu'ils peuvent avec les ressources à leur disposition. Mais il est temps d'arrêter de se faire des illusions et de prétendre que notre système de soins de santé n'a pas besoin d'une mise à niveau. Il faut dire oui aux soins et non aux réductions.

Fini les illusions

**Oui aux soins,
non aux réductions.**

finilesillusions.ca



LA FÉDÉRATION
CANADIENNE
DES SYNDICATS
D'INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

PAR MATT HILTZ

MISE À JOUR SUR LES NÉGOCIATIONS

Les problèmes auxquels sont confrontés les infirmières et infirmiers immatriculés au Nouveau-Brunswick sont complexes, et les solutions à court terme sont difficiles à trouver. En collaboration avec d'autres intervenants, le SIINB cherche des solutions à long terme visant à améliorer les conditions de travail générales de ses membres.

Les équipes de négociation du SIINB ne sont pas optimistes d'en arriver à une entente en 2019 pour tous les groupes à la table de négociation, vu le traitement actuellement réservé à nos confrères et consœurs du SCFP en négociation pour les foyers de soins et le fait que, pour le SIINB, les deux parties n'ont pas pu convenir de dates pour d'autres réunions en juillet et en août qui conviennent aux deux groupes, même si des séances d'une demi-journée ou de fin de semaine ont été envisagées. Nous pouvons confirmer que tous nos employeurs sont pleinement engagés dans le processus de négociation, mais notre optimisme quant à un règlement est modéré.

En 2019, nous avons négocié pendant neuf jours pour les infirmières et infirmiers de la partie III, quatre jours pour les infirmières gestionnaires et surveillantes, et huit jours pour les infirmières et infirmiers des foyers de soins. Les négociations ont repris le 27 août pour les foyers de soins, neuf autres jours étant prévus en 2019; le 12 septembre pour les infirmières gestionnaires et surveillantes, huit autres jours étant prévus; et le 23 septembre pour les infirmières et infirmiers de la partie III, 11 autres jours étant prévus.

Fait intéressant à noter, le 11 juin 2019, le SIIPÉ a signé une nouvelle convention collective couvrant la période 2018-2021; une décision arbitrale visant le SIINÉ a été rendue pour la période 2016-2020; et le SIITNL a ratifié, le 3 mai 2019, une entente de principe qui prend fin le 30 juin 2020. Vous pouvez être assurés que, pour toutes les équipes de négociation, les améliorations aux conditions de travail et les salaires concurrentiels sont des points essentiels pendant cette ronde de négociation.

MISE À JOUR SUR EM/ANB

À l'été de 2019, nous avons donné la priorité à un sondage auprès de nos membres puisque près de 18 mois s'étaient alors écoulés depuis le transfert des infirmières et infirmiers immatriculés à la nouvelle régie régionale de la santé. Le but était de connaître le point de vue des membres sur le déroulement du processus puisque nous avons appris qu'EM/ANB Inc. ferait, de manière progressive, des ajustements au fonctionnement du PEM basés sur l'information qu'elle recevrait au sujet de l'entente de transfert.

Nous encourageons les présidents et présidentes des sections locales à continuer d'aviser leurs agents ou agentes des relations de travail de tout changement potentiel qui peut influencer sur les soins aux clients.

FOYERS DE SOINS HYBRIDES

Le 9 novembre 2019, cinq établissements de soins de longue durée du Réseau de santé Horizon inclus dans la partie III de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* deviendront des foyers de soins en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*. Les membres du SIINB qui continueront de travailler aux établissements suivants : White Rapids Manor,



Matt Hiltz

Waukehegan Manor, W.G. Bishop Nursing Home, Fundy Nursing Home et Nashwaak Villa Inc., après cette date, demeureront membres du SIINB. Ils seront toutefois couverts par la convention collective des foyers de soins du SIINB. Les agents et agentes des relations de travail du SIINB rencontrent actuellement les membres touchés pour leur expliquer la différence entre les deux régimes de relations de travail.



Matt Hiltz et Paula Doucet rencontrent le ministre de la Santé, Ted Flemming, et le premier ministre, Blaine Higgs.

MISE À JOUR SUR L'EFFECTIF

En 2019, des changements importants et positifs ont eu lieu au bureau du SIINB. Lauren Nicholson s'occupe admirablement bien des communications du SIINB pendant le congé de maternité de Leanne Lagsiar. Jeff Hull a été embauché à titre d'agent de formation et de recherche du SIINB. Au cours de la dernière année, Lyne Légère a quitté le bureau, et Martin Rioux est parti réaliser son rêve du Grand Nord blanc. Paula Thebeau, Michelle Hall et Louis Léger se sont joints au SIINB à titre d'agentes et agent des relations de travail.

Un examen organisationnel exhaustif a eu lieu au milieu du printemps. Nous donnons maintenant suite à plusieurs des recommandations qui ont été formulées lors de l'examen, notamment pourvoir le poste d'aide-comptable nouvellement créé.

DONNÉES CONCERNANT LES MEMBRES 2019

Membres cotisants 2019	Temps plein % de variation 2018	Temps partiel % de variation 2018	Occasionnel(le)s % de variation 2018	Total % de variation 2018
Hôpitaux (excluant le PEM)	3 238 (+1,25%)	1 304 (-2,02%)	500 (+6,83%)	5 042 (+0,9%)
Soins communautaires (SP, SM, PEM)	550 (+8,48%)	148 (-0,67%)	67 (+13,55%)	765 (+6,99%)
Infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes	213 (0%)	21 (-4,54%)	4 (-33,33%)	238 (-1,24%)
Foyers de soins	160 (+3,22%)	189 (-11,68%)	151 (-3,20%)	500 (-4,76%)
Total : % de variation depuis 2018 :	4 161 (+2,16%)	1 662 (-3,14%)	722 (+4,78%)	6 547 (+1,06%)

CONCLUSION

Le reste de l'année 2019 sera très intéressant menant à 2020. Nos collègues travailleurs au Nouveau-Brunswick et au pays doivent s'adresser aux tribunaux pour éviter des attaques législatives inconstitutionnelles contre les libres négociations collectives. Serons-nous les prochains? Je ne peux pas garantir que le gouvernement actuel n'aura pas recours aux tactiques utilisées ailleurs. Je peux toutefois garantir que vos équipes de négociations, la présidente et le conseil d'administration restent déterminés à travailler, de concert avec leurs alliés des autres provinces de l'Atlantique, pour résoudre les problèmes actuels en milieu de travail et l'écart salarial.

En toute solidarité,



Matt Hiltz
Directeur général

DATES IMPORTANTES

Date limite pour soumettre une demande de bourse d'études : bourses d'études du SIINB à l'intention des familles; bourses d'études du SIINB en sciences infirmières (2^e et 3^e année); bourses d'études postsecondaires du SIINB; et bourse d'études de la FCSII en sciences infirmières

30 septembre 2019

Assemblée générale annuelle du SIINB au Delta Fredericton

du 21 au 24 octobre 2019

Dates limites pour soumettre une demande d'aide aux études, infirmières de la partie III, et infirmières gestionnaires et surveillantes

28 novembre, 28 février, 28 mai et 28 août

Dates limites pour soumettre une demande d'aide aux études, infirmières des foyers de soins

15 octobre, 15 février et 15 juin

Date limite pour soumettre une demande au Fonds d'aide humanitaire et de secours en cas de catastrophe du SIINB pour voyage en 2020

31 décembre 2019

RAPPORT DE LA 1^{ÈRE} VICE-PRÉSIDENTE

PAR MARIA RICHARD

Cette année, j'ai continué de siéger à plusieurs comités et j'ai représenté le SIINB à de nombreux événements et réunions, entre autres à l'assemblée annuelle du Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard (SIÎPÉ). J'ai également donné plusieurs entrevues au nom de notre syndicat.

En décembre 2018, j'ai assisté à une rencontre de partenariat entre le SIINB et l'AIINB ainsi qu'à la réunion du comité consultatif du programme de maintien de la compétence de l'AIINB. En février et en juin, j'ai assisté, en compagnie de Paula, aux réunions du conseil exécutif national (CEN) de la FCSII. J'ai participé à la table ronde *Vision de l'avenir de la profession infirmière au Canada* qui a eu lieu au Nouveau-Brunswick en mai, et j'ai assisté à deux réunions du groupe consultatif des intervenants sur le Programme de soins palliatifs paramédicaux à domicile. Je continue d'assister aux réunions du conseil d'administration du SIINB à toutes les six à huit semaines.

VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le 1^{er} avril 2019, le Nouveau-Brunswick est devenu la dernière province au Canada à adopter une loi sur la violence en milieu de travail. Ce fut une victoire pour le SIINB qui exerçait des pressions auprès du gouvernement à ce sujet depuis plus de 10 ans. Nous savons que, pendant des décennies, les infirmières ont subi des actes de violence ou de mauvais traitements leur causant des traumatismes affectifs, physiques ou psychologiques et que ces incidents étaient rarement rendus publics. Comme nous le savons maintenant, souvent, les infirmières ne signalaient même pas ces incidents à leurs employeurs. Je sens plus que jamais que les infirmières sont prêtes à se lever pour dire « assez c'est assez! » Je vous exhorte à nous aider à promouvoir des milieux de travail exempts de violence en signalant TOUS les incidents de violence, qu'il s'agisse de violence verbale, physique ou émotionnelle. Ce n'est qu'en soulevant ce problème et en en parlant que nous susciterons un changement permanent afin d'éliminer la violence en milieu de travail une fois pour toutes.

JOUR DE DEUIL NATIONAL

Le dimanche 28 avril, quelques membres du conseil d'administration du SIINB et moi-même avons participé aux cérémonies du Jour de deuil national un peu partout dans la province. Ce jour est dédié aux travailleuses et travailleurs qui sont tués ou blessés au travail. Cette année, nous nous sommes joints aux syndicats du Canada qui exhortent les employeurs et les gouvernements à en faire plus pour protéger les travailleuses et travailleurs, car un décès en milieu de travail est un décès de trop.

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

La FTTNB a tenu son 54^e congrès annuel du dimanche 26 mai au mercredi 29 mai à Edmundston. La FTTNB est la plus importante centrale syndicale du Nouveau-Brunswick comptant plus de 35 000 membres et représentant plus de 288 sections locales des secteurs publics et privés. Le thème du congrès de cette année était « Le pouvoir est entre vos mains! » Au delà de 35 résolutions ont été débattues et soumises au vote, lesquelles guideront le travail de la FTTNB pour les deux prochaines années. Les délégués ont aussi discuté de stratégies visant à contrer les attaques contre les travailleuses et travailleurs. Citons parmi les conférenciers, notre très chère Linda Silas, présidente de la FCSII, Donald LaFleur, le vice-président exécutif du CTC et Jan Simpson la présidente nouvellement élue du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes. Cent cinq déléguées et délégués ont participé à la réunion et Daniel Légère a été élu par acclamation au poste de président. M. Légère entre en fonction avec des années d'expérience, ayant notamment siégé comme président du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) du Nouveau-Brunswick pendant les 14 dernières années. Les déléguées et délégués ont aussi réélu Brian Duplessis, membre de l'Association internationale des débardeurs, au poste de secrétaire-trésorier. Les autres membres élus sont Chris Watson, membre du SCFP, 1^{er} vice-président; Kelly C. Way, du SCFP, 2^e vice-



Maria Richard

présidente; Debbie Hollis, membre du Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes, vice-présidente responsable de la condition féminine; et Caitlin Shea, membre du SCFP, vice-présidente responsable des jeunes travailleurs et travailleuses. Paula et moi continuerons de siéger au conseil exécutif de la FTTNB en tant que vice-présidentes avec d'autres représentantes et représentants.

CONGRÈS BIENNAL DE LA FCSII

Cette année, le SIINB a eu l'honneur d'accueillir le 19^e Congrès biennal de la FCSII à Fredericton, du 3 au 7 juin. J'ai eu la chance d'être directement témoin du dévouement du personnel, des bénévoles, du conseil ainsi que de la délégation du SIINB qui ont mené la charge et uni leurs efforts afin de créer un événement formidable. Chacun a travaillé fort et a montré aux participants de partout au pays et d'ailleurs notre hospitalité néo-brunswickoise. Je crois que, en grande partie, le succès du congrès biennal leur est dû.

COMITÉ D'AIDE FINANCIÈRE AUX ÉTUDES

En 2019, nous avons augmenté de deux à quatre fois par année le nombre d'occasions offertes aux membres des groupes de la partie III

Infirmières et infirmiers de la partie III et infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes – aide financière pour études.

474 demandes ont été approuvées & 495 996,80 \$ ont été versés au cours de l'exercice 2018-2019

– soins communautaires, et infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes – de soumettre leur demande d'aide financière pour études.

Le comité s'est réuni en janvier, en avril et en juin, et il se réunira à nouveau en octobre pour traiter et évaluer les demandes. Il a approuvé 474 demandes et versé 495 996,80 \$ au cours de l'exercice 2018-2019. Ce fonds de 500 000 \$ est mis en place par l'entremise des conventions collectives afin d'aider financièrement les infirmières et infirmiers à parfaire leurs études ou à participer à des conférences ou à des ateliers se rapportant à leur profession. Le fonds d'aide financière pour étude couvre les coûts des livres, les frais de scolarité et les frais d'inscription pour les cours, les conférences ou les ateliers. Les reçus officiels sont exigés, et les formulaires sont disponibles sur le site Web du

SIINB. Soyez attentifs aux dates limites et veillez à ce que le formulaire soit correctement rempli et accompagné des reçus appropriés. Pour plus de détails sur ce fonds, vous pouvez consulter le site Web du SIINB ou communiquer avec moi ou avec vos représentantes d'unité pour les infirmières et infirmiers de la partie III – soins communautaires et infirmières gestionnaires et surveillantes.

CONCLUSION

Quand je repense à la dernière année, je me demande comment le temps a pu passer si vite! Je ne peux m'empêcher de me demander où nous en serons dans un an avec les dossiers importants que nous continuons de défendre, comme le maintien en poste et le recrutement, la violence en milieu de travail, et le régime

d'assurance-médicaments, pour n'en nommer que quelques-uns. Certes, nous avons fait des progrès sur certains de ces dossiers, mais nous avons encore beaucoup de pain sur la planche. Il ne faut pas arrêter et je sais que le SIINB fera tout ce qui est en son pouvoir pour continuer de défendre ses membres.

J'ai eu l'occasion de travailler au bureau provincial du 11 mars au 28 juin de cette année. J'ai ainsi eu la chance de voir le travail accompli au quotidien par le Syndicat et d'y participer. Cela fut aussi pour moi l'occasion de voir de mes propres yeux l'engagement des membres du personnel du SIINB envers nous; ils s'efforcent constamment d'arriver aux meilleurs résultats pour les membres et notre organisation. Merci de m'avoir donné l'occasion de faire partie de votre quotidien.

Cela a été un honneur pour moi d'être votre vice-présidente pendant les trois dernières années. J'ai aimé ma fonction de 1^{ère} vice-présidente grâce à vous, les membres. Vous avez fait en sorte de rendre mes responsabilités et mes tâches intéressantes et valorisantes. Je vous remercie de m'avoir donné l'occasion d'être une des nombreuses voix en tant que membre de l'équipe de direction pour parler en votre nom au moment où cela comptait le plus. Je ne cesse de m'efforcer d'écouter plus et de parler moins (ceux et celles d'entre vous qui me connaissent savent que cela n'est pas une tâche facile pour moi) et, dans chacune de mes interactions et de mes conversations, je grandis en tant que personne et en tant que vice-présidente. Merci pour tout ce que vous faites chaque jour pour améliorer la vie de vos clients, patients et résidents.

Je suis impatiente de vous voir et de vous parler lors de notre AGA, en octobre. Merci pour la force dont vous avez fait preuve et dont vous continuerez à faire preuve puisqu'ensemble nous devons traverser les périodes difficiles à venir dans les secteurs du travail et des soins de santé dans notre province et partout au Canada.

Sur ce je vous laisse sur cette citation : « La résilience est la capacité à faire face aux adversités de la vie, à transformer la douleur en force motrice pour se surpasser et en sortir plus fort. Une personne résiliente comprend qu'elle est l'architecte de son bonheur et de son destin. » – proverbe.

En toute solidarité,
Maria Richard, II



Maria Richard s'adresse à un groupe de supporters à un ralliement du SIINB à Moncton concernant la violence.

RAPPORT DE LA 2^E VICE-PRÉSIDENTE

PAR NANCY ARSENEAU

En tant que 2^e vice-présidente, j'ai eu le privilège de contribuer en votre nom aux travaux de plusieurs initiatives et de plusieurs comités.

Nous savons tous que la lutte pour la justice sociale n'est pas nouvelle. Il ne s'agit pas d'une lutte avec des résultats bien déterminés, mais plutôt d'une lutte qui exige de nous de la vigilance et de l'engagement. La justice sociale n'est pas quelque chose que l'on fait une fois pour ensuite passer à autre chose. Il est important de célébrer le progrès que nous avons accompli ensemble, mais en même temps, nous savons que notre travail est loin d'être achevé.

En plus de participer aux réunions du conseil d'administration et du comité de négociation, j'ai participé au congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick à Edmundston du 26 au 29 mai et au Congrès biennal de la FCSII à Fredericton du 3 au 7 juin.

J'ai également participé à plusieurs manifestations de solidarité comme le Jour de deuil national, le défilé de la fête du Travail, et

plusieurs rassemblements du SCFP et du Syndicat des Métallus.

FRONT COMMUN POUR LA JUSTICE SOCIALE

Le Front commun pour la justice sociale du N.-B. est l'une des plus importantes organisations qui travaille sur les questions de pauvreté. Il regroupe des organismes sociaux, syndicaux et religieux ainsi que plusieurs centaines d'individus.

Il intervient dans cinq grands dossiers :

- Assistance sociale
- Défense des travailleuses et travailleurs
- Équité salariale
- Assurance-emploi
- Défense de nos programmes publics

Le 25 mai 2019, le Forum citoyen sur les inégalités sociales et l'AGA du Front commun ont eu lieu à Moncton.



Nancy Arseneau

Le Nouveau-Brunswick est plein de richesses, mais ces dernières sont mal réparties, en surabondance chez quelques ultras riches. Par conséquent, beaucoup de gens vivent dans l'extrême pauvreté et subissent des conditions de vie atroces, ce qui fait fortement diminuer leur espérance de vie et leur chance de s'en sortir.

On constate que le pourcentage d'enfants des familles les plus pauvres qui suivent des études postsecondaires est moins élevé que de celui des familles les plus aisées. Ce phénomène a des répercussions sur leur revenu futur, car il a été démontré que plus on a un niveau élevé d'éducation, meilleures sont nos chances de gagner un revenu élevé. Par conséquent, lorsqu'on est né dans une famille pauvre, il y a énormément de chances qu'on demeure pauvre.

Un autre aspect à souligner, en ce qui a trait à l'impact des écarts de revenu est la répercussion que ces écarts ont sur l'espérance de vie. En effet, en analysant les données de Statistique Canada, nous constatons qu'au Canada, entre 1991 et 2006, les hommes et les femmes dont le revenu se trouve dans le vingt pour cent le moins élevé, ont une espérance de vie nettement plus courte que les hommes et les femmes dont le revenu se trouve dans le vingt pour cent le plus élevé. Il faut dire, par ailleurs, que les hommes en général ont un taux de mortalité plus élevé que les femmes et ceci est valable pour toutes les tranches de revenu. Ces inégalités sont d'autant



Nancy Arseneau et Paula Doucet sont solidaires des métallurgistes unis (section locale 7085) pendant leur mesure de grève.

plus réelles pour les femmes, les immigrants et les non-caucasiens parce qu'ils subissent davantage de discrimination qui cause et aggrave la pauvreté avec ses conséquences.

Il est très important de continuer à exercer des pressions, d'être le porte-parole d'autres gens, et de donner aux gens et aux générations futures le pouvoir d'agir.

COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le 1^{er} juin 2019, le Forum sur l'équité salariale et l'AGA de la Coalition ont eu lieu à Moncton et étaient un énorme succès!

Le 19 juin 2019 a marqué le 10^e anniversaire de la *Loi de 2009 sur l'équité salariale*.

La *Loi de 2009* sur l'équité salariale a joué un rôle catalyseur au Nouveau-Brunswick. En imposant la mise en œuvre d'exercices d'équité salariale, elle a permis de corriger la

discrimination salariale systémique dont faisaient l'objet plusieurs emplois à prédominance féminine dans le secteur public. La *Loi* s'applique à la fonction publique, aux systèmes scolaires et hospitaliers ainsi qu'aux sociétés de la Couronne du Nouveau-Brunswick.

Il s'agit d'un acquis important pour les Néo-Brunswickoises. Les ajustements salariaux ont totalisé des millions de dollars. Cela montre bien l'étendue de la discrimination salariale qui peut exister même dans le secteur public.

Il faut continuer la complète mise en œuvre de la *Loi* mais surtout, il est temps de l'étendre au secteur privé où se trouvent 65 % des femmes sur le marché du travail. L'équité salariale est un droit de la personne. Nous poursuivrons nos efforts jusqu'à ce que ce droit soit appliqué à toutes les personnes dans des emplois à prédominance féminine.

L'équité salariale est un salaire égal pour un travail de valeur égale. Il s'agit de reconnaître la valeur des emplois à prédominance féminine et de les rémunérer de façon équitable lorsqu'on les compare aux emplois à prédominance masculine.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)

Un petit groupe de cinq membres du SIINB a assisté à l'École du travail du printemps du CTC de la région de l'Atlantique à l'Université St. Francis Xavier, à Antigonish, en Nouvelle Écosse, du 22 au 26 juin 2019.

Ce fut une excellente occasion pour nous d'établir des contacts avec différents syndicats et de s'en inspirer. Les ateliers étaient très enrichissants pour notre travail de responsables syndicales. Selon moi, l'éducation syndicale renforce la solidarité et les connaissances. J'ai participé à l'atelier *Violence familiale au travail*, et j'ai mieux compris la dynamique de la violence familiale au travail ainsi que le rôle du syndicat et de l'employeur dans la résolution de ce problème. J'ai aussi appris comment offrir un meilleur soutien aux membres qui vivent de la violence familiale, y compris des façons d'en reconnaître les signes et d'y réagir.

CONCLUSION

Le 1^{er} octobre 2019, j'entrerai dans ma nouvelle vie de retraitée pleine de possibilités inconnues, et j'aurai plus de temps à passer avec ma famille, laquelle est la chose la plus importante au monde pour moi!

Je suis une fière infirmière immatriculée depuis 35 ans. J'ai consacré plus de 20 ans à l'action syndicale, dont huit de ces années à titre de 2^e vice-présidente et membre du conseil d'administration.

Mon départ m'est doux-amer, mais toute bonne chose a une fin. Merci de votre confiance en moi, de votre soutien et de votre amitié. Aucun de nous n'a obtenu le succès isolément.

J'ai appris beaucoup de choses en cours de route, et j'aimerais prendre un moment pour vous faire part d'un peu de la sagesse que j'ai acquise dans le cadre de ce parcours :

- Inspirez les autres et donnez-leur les moyens d'agir.
- Faites confiance à votre instinct et prenez des risques.
- Agir c'est apprendre... vous commettrez des erreurs en cours de route.
- Donnez l'exemple, toujours avec respect et intégrité.
- L'amitié, c'est important.
- Trouvez un équilibre travail-famille.

Je vous souhaite à toutes et tous une bonne continuation sur les voies que vous avez choisies. J'offre mes meilleurs vœux aux membres du personnel et du conseil du SIINB et je vous remercie de votre dévouement et de votre travail acharné. Ce fut un grand honneur et une fierté pour moi d'avoir été un membre de cette organisation très respectée.

Vous allez tous et toutes me manquer, car vous avez fait partie de mon parcours depuis longtemps.

Pour ceux et celles qui me connaissent bien, vous savez que je ne suis jamais celle qui évite d'exprimer une opinion qui, selon mes convictions, doit être exprimée, et, rassurez-vous, je ne cesserai pas de le faire... je ne serai jamais bien loin! Restez forts!

En toute solidarité pour toujours,
Nancy Arseneau, II



Nancy Arseneau représente le SIINB à l'activité annuelle du Jour de compassion à Bathurst.

RAPPORTS

DES REPRÉSENTANTES D'UNITÉS

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE LA PARTIE III – SOINS COMMUNAUTAIRES

PAR KATHY LEBLANC

Comme d'autres l'ont mentionné dans leurs rapports, cette année a effectivement été très occupée. Des défis et des victoires ont marqué tous les aspects de la profession infirmière, mais dans toutes ces situations, nous avons réussi à garder la tête haute. Cela dit, vous pouvez être certains que le personnel et le conseil d'administration du SIINB sont tenus au courant des problèmes lorsqu'ils sont signalés et que nous sommes là pour défendre vos intérêts.

TRAVAUX AU SEIN DES COMITÉS

Le travail des sous-comités se poursuit et reste constant, et ce travail comprend des discussions, des réunions et des prises de décision sur des sujets comme nos *Statuts et règlements*, la formation et les négociations. J'étais nouvelle sur l'équipe de négociation cette année et je peux vous dire sans hésitation que je comprends mieux le travail et les efforts des membres de l'ancien comité de négociation. La négociation est un processus long et ardu, mais c'est aussi une expérience extraordinaire que de prendre part à ces discussions et décisions importantes au nom de nos membres. J'encourage les membres à envisager d'assumer un rôle actif dans les négociations et à mieux comprendre le processus, car cela nous ouvre les yeux!

CONGRÈS BIENNAL DE LA FCSII

Le thème de cette année était *FONCER* et, pour moi, cela s'adresse à chacun et à chacune de nous, en tant que personne, que professionnel, que membre d'un syndicat et de leader dans notre société, car nous avons le pouvoir de foncer et d'améliorer les choses de façon positive.

Le congrès a donné lieu à de nombreuses occasions de réseautage avec nos membres et avec les autres infirmières et infirmiers de partout au pays lors des séances éducatives, des rassemblements et même pendant les trajets en autobus! Les séances éducatives auxquelles j'ai

assisté portaient sur la retraite et la santé mentale, et sur la défense d'une cause. Les conférenciers pleins d'entrain donnaient des renseignements contenant beaucoup de messages positifs à retenir. Des discussions ont eu lieu sur ce qui se passe dans le domaine des soins infirmiers à la grandeur du Canada et même à l'échelle mondiale, notamment en matière de santé mentale, de conditions de travail, de santé et sécurité, d'environnement et de retraite. Le manque d'infirmières n'est pas un phénomène exclusif au Nouveau-Brunswick – c'est vraiment un problème mondial.

Pendant le congrès biennal de la FCSII, tous les membres du conseil travaillaient en coulisse en tant que bénévoles, chargés de tout ce qui devait être fait avec les autres membres et le personnel du SIINB. Bravo à tous ceux et celles qui ont contribué à faire du congrès un succès! Le leadership en était la clé et nous avons la chance d'avoir des leaders dévoués.

Nous sommes chanceux d'avoir une présidente dévouée telle que Paula. Peu importe son agenda, elle tient le conseil et le personnel au courant des enjeux touchant nos membres. Un grand meneur a besoin d'une bonne équipe, alors chaque fois que vous voyez ou consultez un membre du personnel du SIINB, n'oubliez pas de le remercier pour son travail assidu et son dévouement. Ils forment une petite équipe très puissante!

LES SOINS INFIRMIERS DANS LE MONDE

Récemment, on m'a demandé pourquoi les syndicats se mêlent d'autres enjeux mondiaux comme les changements climatiques ou l'assurance-médicaments. Étant des infirmières et des infirmiers, nous comprenons les déterminants sociaux de la santé, mais les déterminants écologiques de la santé ajoutent une autre difficulté. Lorsqu'on nous dit que nos collectivités ne peuvent pas être plus saines que ne l'est la structure écologique dont dépend la vie, cela est vrai. Alors, pourquoi les infirmières et infirmiers devraient-ils agir maintenant? En tant que leaders dans nos collectivités, nous devons non seulement promouvoir la santé parmi les



Kathy LeBlanc

membres, mais nous devons aussi préconiser un environnement plus sain et le promouvoir auprès de notre gouvernement et des chefs d'entreprise qui peuvent créer les lois qui régissent les changements dont on a désespérément besoin. Si les infirmières et infirmiers ne prennent pas position pour réclamer des changements, qui le fera?

CONCLUSION

J'ai déjà dit qu'à titre d'infirmières et infirmiers immatriculés, nous assumons une immense responsabilité à l'endroit du système public de soins de santé. Il ne s'agit pas seulement de maintenir nos clients, résidents ou nos patients en vie et bien portant, il s'agit d'être responsable de la qualité des soins de santé tant à l'échelle locale dans nos collectivités qu'à l'échelle mondiale. Nous sommes aussi des leaders dans d'autres domaines comme le maintien en poste et le recrutement, la santé et sécurité au travail, pour n'en nommer que quelques-uns. Un bon nombre de décisions (politiques et syndicales) prises aujourd'hui détermineront l'incidence qu'elles auront sur nos soins de santé dans l'avenir. Restons positifs en naviguant dans ces eaux turbulentes. J'ai bon espoir qu'ensemble, de façon solidaire, nous atteindrons nos objectifs!

Je suis fière d'être une infirmière immatriculée du Nouveau-Brunswick et merci de me permettre de vous représenter à la table.

En toute solidarité,
Kathy LeBlanc, II

INFIRMIÈRES DE LA PARTIE III – HÔPITAUX

PAR NORBERT ROBICHAUD

Bonjour. C'est avec beaucoup d'émotion que j'écris ce rapport, car c'est mon dernier en tant que représentant d'unité pour les infirmières et infirmiers de la partie III. Le mandat d'un représentant d'unité se termine avec la signature de la nouvelle convention collective, c'est-à-dire, celle qui sera négociée en 2019. J'espère sincèrement qu'une nouvelle convention collective sera ratifiée d'ici la fin de l'année!

Je ne serai pas candidat pour un deuxième terme. Étant présentement à la préretraite, 2020 sera probablement l'année qui marquera la fin de ma carrière d'infirmier. Dès l'automne 1985, à peine un an après ma graduation comme infirmier, j'ai été élu comme vice-président de la section locale de l'hôpital Dr-Georges-L. Dumont. Presque 35 ans plus tard, je suis toujours très actif au sein de mon syndicat. Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick a été comme ma 2^e famille, ça va me manquer énormément.

NÉGOCIATIONS

Pour la première fois de son histoire, les trois comités de négociation de votre syndicat sont à la table en même temps. Les trois conventions collectives sont expirées depuis le 31 décembre 2018. Vos trois comités de négociation se sont réunis au bureau provincial la première semaine de décembre 2018, afin de partager nos idées et de faire front commun.

Les membres du comité de négociation, pour la partie III, se sont réunis à plusieurs reprises afin de bien se préparer. Notre première rencontre avec l'employeur a eu lieu en février 2019. Nous avons ensuite eu neuf jours de rencontre avec le comité de négociation de l'employeur. Plusieurs autres jours sont déjà prévus pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2019.

Les discussions sont cordiales et le processus avance bien, nous avons fait un bon bout de chemin mais il reste beaucoup à faire.

Il va sans dire, que le manque chronique d'infirmières, les nombreuses heures de surtemps, les quarts de travail doubles, la lourde charge de travail, l'épuisement, le stress et le taux élevé d'absentéisme, et j'en passe, continuent de prendre une place importante dans les discussions avec l'employeur. De plus, les événements violents du printemps 2019, ont forcément apporté une certaine saveur aux discussions. Cette violence nous rappelle l'importance d'avoir une convention collective qui met l'accent sur les mesures à prendre pour un environnement sécuritaire. Il faut protéger les postes d'infirmières et d'infirmiers, mais il faut surtout protéger notre santé, notre sécurité et notre bien-être!

Cette ronde de négociation sera donc ma troisième et dernière participation. Toutefois, dans le contexte actuel de pénurie grave d'infirmières, soyez rassuré que votre comité fera tous les efforts nécessaires pour apporter des améliorations significatives à la présente convention collective! Il est primordial de mettre en place de nouvelles initiatives afin d'assurer la rétention des infirmières et infirmiers d'expérience. De l'autre côté de la médaille, il faut continuer les efforts qui visent à la promotion de notre belle profession afin d'assurer une relève à long terme.

Pour des soins sécuritaires et de qualité, ensemble prenons soin des soignants(es)!

RÉUNIONS

Depuis notre dernière AGA d'octobre 2018, j'ai participé à plusieurs réunions et rencontres en votre nom.

Pour la première fois, j'ai eu la chance de participer à une session de lobbying sur la colline parlementaire à Ottawa, les 25 et 26 février 2019. Plusieurs représentants syndicaux, membres du Congrès du travail du Canada (CTC) étaient représentés. Ce fut une expérience très intéressante. Ça m'a permis de mieux comprendre la complexité de l'appareil politique fédéral, car j'ai eu l'opportunité de rencontrer un sénateur et un membre du parlement. Nous avons discuté d'un plan universel de médicaments pour tous les canadiens (*Pharmacare*) et de la vulnérabilité des plans de pensions dans le secteur privé. Tout ceci dans un contexte d'année d'élection fédérale.



Norbert Robichaud

La première semaine de juin, notre syndicat provincial était l'hôte du Congrès biennal de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII). Une semaine remplie de belles rencontres dans notre belle capitale provinciale, Fredericton.

Votre conseil d'administration s'est aussi rencontré régulièrement tout au long de la dernière année. Votre conseil d'administration a aussi eu quelques appels conférences afin d'assurer un suivi de plusieurs dossiers importants. Notre présidente provinciale, Paula Doucet, nous envoie régulièrement des mises à jour par courriels afin de tenir au courant les membres du comité exécutif. Merci Paula!

COMITÉ D'AIDE AUX ÉTUDES

À la suite d'une motion lors de l'AGA de 2018, votre comité d'aide aux études pour la partie III se rencontre à quatre reprises au lieu de deux fois l'an. Cette initiative semble bien fonctionner et sera discutée lors de l'AGA d'octobre 2019.

Au plaisir de vous revoir à l'AGA en octobre.

En toute solidarité,
Norbert Robichaud, II

FOYERS DE SOINS

PAR RONDA MCCREADY

Le personnel infirmier du secteur des soins de longue durée (SLD) a été confronté à de nombreux défis au cours de la dernière année. Nous continuons d'appuyer nos confrères et consœurs du SCFP dans leur lutte pour des salaires équitables et de meilleures conditions de travail qui amélioreront non seulement leurs situations personnelles mais qui, espérons-le, augmenteront aussi le recrutement et le maintien en poste. Ces facteurs sont essentiels pour fournir des soins de santé adéquats de façon sécuritaire. J'ai confiance que cette situation sera réglée, mais il faut beaucoup plus de temps que prévu pour y arriver, ce qui provoque un stress chez les personnes concernées. J'ai assisté au dernier rassemblement du SCFP en mai. J'admire la résilience et la détermination des membres du SCFP, malgré les embûches.

ÉLECTION FÉDÉRALE – SLD

La présidente du FCSII, Linda Silas, a pris la parole lors de notre rassemblement à Fredericton en juin dernier. Elle a mentionné que les SLD sont une priorité électorale sur laquelle il faut se prononcer au cours de la prochaine élection fédérale. Elle a expliqué que les SLD doivent faire partie du régime d'assurance-maladie afin de mieux servir une de nos populations les plus vulnérables. Elle nous encourage à demander à nos représentants qui lancent leurs campagnes électorales d'expliquer leur position sur cette question et à aider à les sensibiliser. Qui est mieux placé que les infirmières et infirmiers qui travaillent chaque jour dans un système en crise pour intervenir? Le personnel infirmier peut faire de la sensibilisation en présentant des recherches fondées sur des données probantes et des suggestions sur la façon d'améliorer les services et les soins dont les aînés ont besoin et auxquels ils ont droit.

MISE À JOUR SUR LES SOINS CONTINUS

À ce jour, j'ai assisté à deux réunions de l'Association de sécurité des soins continus du Nouveau-Brunswick (ASSCNB) ayant pour but de trouver des moyens de réduire les blessures et d'améliorer les lieux de travail. L'Association offrira à l'automne d'autres cours sur les

techniques de douce persuasion (TDP), et aide à préparer les foyers à effectuer les nouvelles évaluations des risques prescrites par Travail sécuritaire NB afin de satisfaire les exigences en matière de violence de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

COMITÉ DES PRESTATIONS DE MALADIE

Le comité des prestations de maladie vient de reprendre ses réunions après une révision en profondeur de son mandat. Lors de la dernière réunion, nous avons appris que le taux pour les soins de santé a augmenté de 4 % et que celui des soins dentaires est demeuré le même. Le nombre d'adhérents à notre régime des retraités continue de diminuer puisque l'utilisation augmente, ce qui nécessite une hausse des taux de 15 %. Ce régime auto-assuré est semblable aux SLD. Donc, lorsque l'utilisation augmente, il faut accroître les taux pour maintenir les prestations.

COMITÉ D'AIDE AUX ÉTUDES

Le comité d'aide aux études s'est réuni en juin; 11 membres ont soumis une demande. Deux des demandes ne satisfaisaient pas aux critères relatifs au mandat. Un montant de 5 858,31 \$ a été distribué. Les sujets les plus courants demeurent le traitement des plaies, les conférences sur les soins palliatifs et les soins des pieds.

MISE À JOUR SUR LE RÉGIME DE PENSION

Le rapport annuel sur le régime de pension passe en revue les résultats du régime au cours de la dernière année. Je vous encourage à lire le rapport et à accéder à tous les renseignements touchant le régime de pension, y compris votre calculateur de pension personnel, sur le site Web de l'AFSNB. Nous tenons des réunions trimestrielles pour revoir la performance et discuter des possibilités de placement.



Ronda McCready

NÉGOCIATIONS

Le comité de négociation a déjà rencontré l'équipe de l'employeur à plusieurs reprises. D'autres rencontres sont prévues jusqu'en décembre 2019. Les progrès sont lents mais constants alors que chaque partie précise ses demandes, et que nous travaillons à trouver des solutions.

CONCLUSION

L'année a été fort chargée jusqu'à maintenant : Congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, Congrès biennal de la FCSII, École du travail du CTC, réunions du conseil d'administration et de divers comités du SIINB. Mais c'est toujours un honneur pour moi de vous représenter. J'aiderai à promouvoir le rôle et les conditions de travail non seulement du personnel infirmier du secteur des soins de longue durée, mais aussi de toutes les infirmières et de tous les infirmiers.

En toute solidarité,
Ronda McCready, II

INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET INFIRMIÈRES SURVEILLANTES

PAR CATHY WALL

Une autre année s'est écoulée pendant laquelle tant de choses ont été réalisées. Il nous reste cependant encore beaucoup à faire. Je continue de vous représenter dans tout ce que je fais afin que la voix des infirmières gestionnaires et surveillantes soit toujours entendue. Nous sommes vraiment plus forts ensemble, en raison de la solidarité entre les membres du SIINB.

NÉGOCIATIONS

En septembre, l'équipe de négociation du groupe des infirmières gestionnaires et surveillantes se sera réunie à deux reprises à la table de négociation. Des dates sont fixées pour d'autres rencontres à l'automne. L'équipe continuera de présenter vos questions et vos préoccupations à la table de négociation. Le processus peut être lent et difficile parfois, mais je peux vous assurer que l'équipe négociera le meilleur contrat possible pour tous.

CHARGE DE TRAVAIL DES INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET SURVEILLANTES

En examinant mes rapports précédents publiés dans le *Parasol*, je constate que la question de la charge de travail de notre groupe est à l'avant plan et demeure aussi problématique qu'il y a cinq ans. Les membres nous parlent encore des charges de travail accrues, de l'inaptitude à respecter les délais et du problème d'équilibre général entre la vie professionnelle et la vie privée.

Il existe toutefois des aspects positifs. Une lettre d'entente sur l'évaluation de la sécurité de l'exercice de la profession et du milieu de travail a été négociée. Elle explique que, si le comité d'exercice de la profession ne parvient pas à régler une question donnée qui a été portée à son attention, il peut présenter la question et ses observations au vice-président des services cliniques (ou à son remplaçant désigné) ou au chef des opérations (ou à son remplaçant désigné) de la RRS. Le vice-président des services cliniques ou le chef des opérations doit présenter sa décision dans les 30 jours suivant la date à laquelle il a reçu la question.

Il est très important que toutes les sections locales se dotent d'un comité d'exercice de la profession à leur lieu de travail, puisque leurs préoccupations ne seront pas entendues si une question ne peut pas être résolue par le comité et qu'aucune mesure n'est prise. Il importe aussi qu'un moyen d'expression soit accessible pour entendre les problèmes concernant la charge de travail, la sécurité en milieu de travail et d'autres questions courantes.

Un rapport sur les conditions de travail à l'intention des infirmières gestionnaires et surveillantes est maintenant disponible. C'est un autre moyen de signaler les problèmes liés à la charge de travail et à la sécurité de ce groupe de négociation. Les membres doivent remplir ces rapports, peu importe la charge de travail qui leur est imposée. Quelques raisons qui nous empêchent peut-être de remplir le rapport dans un délai raisonnable sont les urgences au sein du département qui exigent notre attention immédiate, les tâches traditionnellement accomplies dans le cadre des programmes de soutien qui nous sont maintenant assignées ou la nécessité pour nous de travailler dans nos domaines cliniques en raison d'une pénurie de personnel. Peu importe la situation qui se présente, il est important de prendre le temps de remplir ces formulaires si nous voulons un changement.

COMITÉ D'AIDE AUX ÉTUDES

Le comité reçoit encore de nombreuses demandes chaque année. N'oubliez pas de soumettre vos demandes pour aider à couvrir les frais de la formation continue et de participation à des conférences. Consultez le site Web du SIINB pour obtenir les formulaires et connaître les dates limites à respecter.



Cathy Wall

CONCLUSION

Depuis quelque temps, le climat de travail au Nouveau-Brunswick peut sembler inquiétant. Aujourd'hui plus que jamais, nous devons nous unir. Les infirmières et infirmiers immatriculés syndiqués de tous les groupes de négociations doivent être solidaires. Ensemble, nous sommes plus forts et ensemble, nous préconiserons le changement nécessaire pour assurer des environnements de travail sécuritaires, des résultats positifs pour les patients et des soins continus aux patients de qualité.

En toute solidarité,
Cathy Wall, II

POUR PLUS D'INFORMATIONS SUR
LES RAPPORTS DES CONDITIONS DE TRAVAIL,
VISITEZ NOTRE SITE WEB.

www.siinb.ca

RAPPORT DU COMITÉ ORGANISATEUR DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Le rapport de cette année a été préparé par les nouveaux membres du comité : Joe Carr, Catherine Davies et Diedra Hare; Paula Doucet et Matt Hiltz, membres d'office; et Sarah Bonnar, adjointe exécutive. Au cours de deux conférences téléphoniques, les membres du comité ont revu le mandat et les attentes du comité, examiné les résolutions et les modifications aux statuts et règlements proposées, et étudié les candidatures aux postes de 1^{er(ère)} et 2^e vice-président(e) soumises.

Onze résolutions ont été présentées avant la date limite. Après examen, une résolution a été retirée et deux autres ont été regroupées. Dans les deux cas, nous avons pris contact avec les auteurs des résolutions pour expliquer les préoccupations du comité. Neuf résolutions sont donc publiées dans le *Parasol* à des fins de discussion à l'AGA.

Le conseil d'administration du SIINB a aussi proposé des modifications substantielles aux *Statuts et règlements*. Un grand nombre des modifications proposées sont « d'ordre administratif ». D'autres ont trait à la gouvernance. Vous trouverez en détail dans ce *Parasol* les changements proposés. Le comité a reçu cette soumission et sollicité des précisions au sujet de quelques modifications proposées. Il est à l'aise de présenter ces modifications proposées à l'AGA à des fins de discussion.

Les postes de 1^{er(ère)} et de 2^e vice-président(e) doivent être pourvus à l'AGA. À la clôture des candidatures, une personne s'est portée candidate au poste de 1^{ère} vice-présidente. Le comité a confirmé que Maria Richard a été élue par acclamation à titre de 1^{ère} vice-présidente pour un nouveau mandat. Félicitations Maria!

Deux personnes ont posé leur candidature au poste de 2^e vice-président(e). Une d'entre elle ne répondait pas au critère établi au paragraphe 11.01 b) des *Statuts et règlements* qui prévoit ce qui suit : « Pour présenter sa candidature aux postes de président(e), de vice-président(e) ou de 2^e vice-président(e), il faut avoir déjà été membre élu du conseil exécutif. » Nous avons communiqué avec le membre pour l'aviser du critère d'admissibilité. Sa candidature a été rejetée. L'autre candidate répondait au critère. Le comité félicite Cathy Wall à titre de 2^e vice-présidente. Les deux postes ont donc été pourvus par acclamation. Il n'y aura donc pas de scrutin à l'AGA cette année.

Au plaisir de vous voir à l'AGA en octobre. Nous nous attendons à des débats constructifs sur le parquet.

En toute solidarité,
Le comité organisateur de l'assemblée annuelle

RÉSOLUTIONS

QUI FERONT L'OBJET D'UN VOTE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

RÉSOLUTION NO 1 – PRESTATIONS DE RETRAITE ET D'INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Soumise par Heidi Paris et
Amy Dalley

ATTENDU QUE les prestations de retraite et d'invalidité de longue durée sont importantes pour tous les membres;

ATTENDU QUE les prestations de retraite et d'invalidité de longue durée sont difficiles à comprendre;

ATTENDU QUE les membres et les comités exécutifs des sections locales ont besoin de plus de formation et de soutien que ce que peuvent leur offrir les comités exécutifs des sections locales;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB demande instamment à l'administrateur du régime (Vestcor) d'offrir une formation précise, concise et transparente sur les processus de retraite et d'invalidité de longue durée. La formation portera, sans toutefois s'y limiter, sur les placements annuels, l'accès, la transférabilité et le processus de négociation de la pension de retraite, et elle sera offerte au moyen de lettres d'information, de courriels, du site Web du SIINB et de séances d'information annuelles.

RÉSOLUTION NO 2 – GROUPES MINORITAIRES

Soumise par Heidi Paris et
Amy Dalley

ATTENDU QUE la discrimination à l'endroit des groupes minoritaires est fréquente dans la société et qu'elle engendre des barrières à la prestation de soins compétents, efficaces, intelligents et sécuritaires;

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers ont une connaissance limitée des modes de soins, des pratiques religieuses et des formules de salutation privilégiées des diverses ethnies;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, en collaboration avec les trois (3) régions provinciales de la santé, fournisse aux membres de la formation et des outils afin qu'ils soient équipés pour dénoncer immédiatement la discrimination à l'endroit des groupes minoritaires à la fois dans les milieux de travail et dans la collectivité, et qu'ils acquièrent les connaissances nécessaires pour assurer les soins optimaux en fonction des choix du patient.

RÉSOLUTION NO 3 – VIOLENCE AU TRAVAIL

Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE, selon un sondage du SIINB mené en 2017 auprès d'environ 1 700 II, plus de 1 000 d'entre elles, soit 63,3 %, avaient vécu un incident violent au cours des 12 mois précédents;

ATTENDU QUE, selon les données nationales, le nombre de blessures liées à la violence et entraînant un arrêt de travail chez les travailleurs et travailleuses de première ligne a augmenté de près de 66 % entre 2006 et 2015;

ATTENDU QUE, selon les données provinciales, le nombre de demandes acceptées d'indemnisation pour blessures entraînant un arrêt de travail, et liées à la violence au travail, est plus élevé dans le secteur de la santé que dans celui des mines, de la fabrication ou de la construction;

ATTENDU QUE la violence au sein de notre système de soins de santé nuit à la qualité des soins dispensés aux patients;

ATTENDU QUE les travailleurs et les travailleuses de la santé sont embauchés pour dispenser des soins aux patients, et non pour faire l'objet de violence, et qu'un milieu de travail dangereux est dangereux pour tous, patients et fournisseurs de soins confondus;

ATTENDU QUE 8 743 travailleurs et travailleuses de la santé, d'un océan à l'autre, ont signé la pétition en ligne 1902 de la Chambre des communes demandant à la ministre de la Santé d'élaborer une stratégie pancanadienne de prévention de la violence afin de mettre fin aux incidents de violence envers les travailleuses et les travailleurs de la santé;

ATTENDU QUE le Comité permanent de la santé de la Chambre des communes a adopté une motion pour examiner la violence au sein des hôpitaux, des établissements de soins de longue durée et du secteur des soins à domicile, afin d'élaborer des recommandations par rapport aux mesures pouvant être mises en place par le gouvernement fédéral, en partenariat avec les provinces et les territoires, pour une meilleure prévention de la violence dans le secteur de la santé;

ATTENDU QUE la FCSII a appuyé le projet de loi C-434 émanant d'un député, *Loi modifiant le Code criminel (voies de fait contre un travailleur du secteur de la santé)*;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres demandent à Santé Canada d'élaborer une stratégie pancanadienne de prévention de la violence afin de stopper le nombre croissant d'incidents de violence envers les travailleuses et les travailleurs de la santé;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres revendiquent des mesures législatives tenant responsables, à la fois l'employeur et l'auteur d'actes de violence, de leurs actions ou leur inaction.

RÉSOLUTION NO 4 – LE CADRE LÉGISLATIF RELATIF À L'ESPT DOIT INCLURE LE PERSONNEL INFIRMIER ET LES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE LA SANTÉ.

Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE le projet de loi C-211, Loi concernant un cadre fédéral relatif à l'état de stress post-traumatique, a été adopté sans inclure le personnel infirmier, et les autres travailleurs et travailleuses de la santé;

ATTENDU QUE le Sénat du Canada a recommandé, par écrit, d'inclure les travailleurs et les travailleuses de la santé lors de la mise en œuvre du cadre fédéral;

ATTENDU QUE, en Ontario et en Nouvelle-Écosse, le personnel infirmier est maintenant inclus dans la législation présomptive relative à l'ESPT;

ATTENDU QUE le Manitoba et l'Î.-P.-É. ont adopté une législation présomptive relative à l'ESPT qui comprend tous les travailleurs et travailleuses, et que le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a présenté une législation similaire devant entrer en vigueur le 1er juillet 2019;

ATTENDU QUE la Saskatchewan a adopté une législation présomptive qui comprend tous les travailleurs et travailleuses souffrant de blessures psychologiques (y compris l'ESPT);

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres continuent d'exercer de la pression sur tous les ordres de gouvernement, y compris à l'échelle fédérale, pour inclure tous les travailleurs et travailleuses dans le cadre législatif relatif à l'ESPT, ainsi que dans la couverture présomptive pour l'ESPT.

**RÉSOLUTION NO 5 –
FINANCEMENT DES SOINS À
DOMICILE ET DES SLD**
Soumise par le conseil
d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les soins à domicile et les soins de longue durée ne sont pas couverts par la *Loi canadienne sur la santé* même s'ils sont une partie intégrante du système de soins de santé dans son ensemble;

ATTENDU QUE près de 20 % de la population néo-brunswickoise est âgée de plus de 65 ans comparativement à 17 % pour l'ensemble de la population canadienne; que le Nouveau-Brunswick compte la plus forte proportion de sa population âgée de plus de 65 ans en comparaison aux autres provinces; et que, selon les projections, d'ici 2037, la proportion de la population néo-brunswickoise âgée de plus de 65 ans aura augmenté plus rapidement que celle de n'importe quelle autre province et que celle de l'ensemble du Canada;

ATTENDU QUE 91 % des personnes au Canada pensent que les personnes âgées devraient bénéficier des mêmes normes de soins, qu'importe leur lieu de résidence ou leur compte bancaire;

ATTENDU QUE la plupart des personnes au Canada désirent « vieillir chez elles », et que les gouvernements de partout au Canada ont déployé des efforts pour assurer davantage de soins offerts à domicile;

ATTENDU QUE le nombre de résidents en établissements de soins de longue durée a beaucoup augmenté au Canada;

ATTENDU QUE l'acuité et la complexité des besoins des patients dans le secteur des soins à domicile et des soins de longue durée ont augmenté beaucoup au cours des dix dernières années;

ATTENDU QUE les infirmières et les infirmiers, ainsi que les autres fournisseurs de soins dans le secteur des soins à domicile et des soins de longue durée manquent souvent de temps et de ressources pour dispenser des soins de qualité optimale;

ATTENDU QUE la dotation inadéquate de personnel dans les établissements de soins de longue durée est liée à une moins bonne qualité des soins et à une augmentation du potentiel de violence;

ATTENDU QUE 94 % des personnes au Canada pensent que les soins de longue durée ne devraient pas mettre l'accent sur les profits des compagnies privées mais devraient plutôt assurer que les personnes âgées puissent vieillir dans la dignité, et que 83 % sont d'accord pour dire que le Canada ne fournit pas suffisamment d'options publiques en soins de longue durée pour les personnes âgées;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres exercent des pressions sur tous les ordres de gouvernement pour augmenter et stabiliser le financement des soins à domicile (y compris les soins palliatifs) et des soins de longue durée. Ainsi, les patients et les résidents recevront des soins de grande qualité, et les fournisseurs de soins auront suffisamment de temps et de ressources pour les dispenser.

**RÉSOLUTION NO 6 – LA
PROFESSION INFIRMIÈRE ET
LES CHANGEMENTS
CLIMATIQUES**
Soumise par le conseil
d'administration du SIINB,
Amy Dalley et Heidi Paris

ATTENDU QUE les changements climatiques constituent un important obstacle à la santé;

ATTENDU QUE les changements climatiques peuvent avoir de graves conséquences sur la santé humaine par le biais de la qualité de l'air, de maladies liées à la température, de maladies liées à la qualité de l'eau, de la salubrité alimentaire, de la santé mentale et du bien-être;

ATTENDU QUE le document de discussion pour le congrès 2019 de la FCSII, *Climate Change and Health (Changement climatique et santé)*, conclut que le changement climatique représente une menace mondiale à l'humanité et aux écosystèmes qui assurent notre vie sur terre;

ATTENDU QUE les infirmières et les infirmiers doivent avoir les connaissances leur permettant d'anticiper les impacts des changements climatiques sur la santé et d'y réagir;

ATTENDU QUE les changements climatiques se traduiront en plusieurs changements environnementaux, y compris chaleur extrême, pollution de l'air, contamination de l'eau, élévation du niveau des mers et plus grand nombre d'épisodes de climat extrême qui auront des répercussions négatives sur la santé des personnes au Canada;

ATTENDU QUE le Canada subit déjà les effets environnementaux dévastateurs du changement climatique, notamment les feux de forêts de 2016, 2017, et 2018 en Colombie-Britannique et en Alberta, les inondations énormes au Nouveau-Brunswick et les vagues de chaleur dans l'Est du Canada ayant entraîné des mortalités, et que les Canadiens éprouvent déjà les symptômes « d'éco-anxiété » en réfléchissant à un avenir environnemental désastreux et en observant les changements dans nos paysages et nos environnements;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres appuient les pratiques viables de soins de santé dans les hôpitaux et les établissements communautaires afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre dans le secteur de la santé, et revendiquent des possibilités peu coûteuses ou sans frais de créer des milieux de travail écologiques en recherchant de meilleures solutions de recyclage et en réduisant l'usage de produits en plastique à usage unique en les remplaçant par des versions plus écologiques;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres participent avec les acteurs de la vie publique et ses alliés, comme le Conseil du travail du Canada, à des initiatives et à des campagnes visant à attirer l'attention du public sur les graves répercussions des changements climatiques sur la santé;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres demandent au gouvernement fédéral, et aux gouvernements provinciaux, d'adopter les politiques pertinentes pour que le Canada honore ses obligations en vertu de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (Accord de Paris), y compris la réduction obligatoire, fondée sur la science, des gaz à effet de serre causant les changements climatiques.

RÉSOLUTION NO 7 – PÉNURIE NATIONALE D'INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Soumise par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les provinces canadiennes continuent de s'adapter à une population vieillissante et à l'augmentation des demandes en services de soins de santé;

ATTENDU QUE des études menées partout dans le monde font le lien entre une mauvaise dotation en personnel, une mauvaise composition du personnel (éventail des compétences) et de mauvais résultats pour les patients;

ATTENDU QUE les études démontrent que le fardeau économique engendré par les événements indésirables dans le secteur de la santé au Canada peut dépasser un milliard de dollars annuellement;

ATTENDU QUE les pénuries de personnel se traduisent en heures supplémentaires rémunérées et non rémunérées à chaque semaine, et représentent près d'un milliard de dollars par année (2016) pour le système de soins de santé;

ATTENDU QUE les pénuries de personnel et l'augmentation de la charge de travail ont des répercussions négatives sur le personnel, par exemple l'épuisement professionnel et l'usure de compassion;

ATTENDU QUE les études indiquent que le Canada est au cœur d'une pénurie croissante et inquiétante de personnel infirmier;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres fassent pression auprès des gouvernements au Canada pour qu'ils prennent des mesures fermes pour mieux planifier les ressources humaines en santé, et qu'ils règlent efficacement la pénurie nationale de personnel infirmier en embauchant un plus grand nombre d'infirmières et d'infirmiers pour répondre à la demande.

**RÉSOLUTION NO 8 – SOUTIEN
AUX ÉTUDIANTES ET
ÉTUDIANTS EN SCIENCES
INFIRMIÈRES EN STAGE**
Soumise par le conseil
d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les inquiétudes au sujet de l'exploitation des stagiaires au Canada et ailleurs sont devenues plus prononcées au cours des dernières années avec l'augmentation des discussions publiques et de la couverture médiatique;

ATTENDU QUE la *Déclaration des droits et responsabilités des étudiant(e)s infirmier(ère)s* de l'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada revendique des « environnements d'apprentissage coopératif, éducatifs et sécuritaires »;

ATTENDU QUE le programme de baccalauréat en sciences infirmières, partout au pays, comprend des stages, et que les étudiantes et les étudiants doivent souvent travailler à temps plein lors de leur dernier trimestre et pour des périodes allant de deux à quatre mois;

ATTENDU QUE selon les études, ce stage final engendre un stress important sur le plan financier, émotionnel et psychologique pour ces étudiantes et ces étudiants : manque de temps, finances qui diminuent, dotation inadéquate, augmentation de l'acuité des besoins des patients, ainsi qu'intimidation au travail;

ATTENDU QUE les stages non rémunérés sont plus susceptibles d'engendrer du stress chez les étudiantes et les étudiants plus désavantagés (candidats venant de minorités, ceux et celles n'ayant pas les ressources financières suffisantes, mères monoparentales, etc.) et qui sont déjà confrontés à de plus grands défis en matière de temps et d'argent;

ATTENDU QUE les étudiantes et les étudiants en sciences infirmières, lors de leur stage final en quatrième année, sont susceptibles de contribuer significativement au sein de leur unité ou établissement et que cela justifie qu'ils soient rémunérés;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres, dans le cadre de leur engagement à favoriser l'équité et à encourager le développement durable de la main-d'œuvre infirmière, explorent les options pour offrir un meilleur soutien aux étudiantes et étudiants en sciences infirmières pendant leurs stages.

**RÉSOLUTION NO 9 – RÉGIME
NATIONAL D'ASSURANCE-
MÉDICAMENTS**
Soumise par le conseil
d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les Nations unies et l'Organisation mondiale de la santé ont déclaré que chaque pays devrait donner accès aux médicaments nécessaires à leur population, et que le Canada demeure le seul pays ayant un régime universel de soins de santé qui ne couvre pas les médicaments sur ordonnance;

ATTENDU QUE le directeur parlementaire du budget a affirmé qu'un régime public et universel d'assurance-médicaments permettrait d'économiser au moins 4,2 milliards \$ par année dans le secteur de la santé;

ATTENDU QUE le rapport 2018 de la FCSII, *Comptons les morts*, indique que jusqu'à 640 personnes au Canada souffrant de cardiopathie ischémique meurent prématurément parce qu'elles n'ont pas d'assurance-médicaments, et que jusqu'à 70 000 personnes de 55 ans et plus, et sans couverture, voient leur santé se détériorer à chaque année alors que cela serait évitable;

ATTENDU QUE le rapport de 2019 de la FCSII, *Le club qui roule sur l'or*, indique que les intérêts des mieux nantis, y compris les grosses compagnies pharmaceutiques et d'assurances, et les milliardaires, ont financé une campagne pour empêcher la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments au Canada;

ATTENDU QUE les infirmières et les infirmiers du Canada mènent des campagnes depuis près de 30 ans pour la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments au Canada;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres s'engagent de nouveau à revendiquer, auprès des gouvernements fédéral et provinciaux, un régime national d'assurance-médicaments;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB, de concert avec la FCSII, et ses organisations membres mènent une campagne pour encourager les principaux partis politiques à inclure le régime national d'assurance-médicaments dans leur plateforme électorale pour l'élection fédérale 2019.

MODIFICATIONS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

CHÈRES/CHERS MEMBRES, BONJOUR,

Dans le cadre du plan d'action stratégique du SIINB, votre conseil d'administration cherche à « *faire en sorte que la structure, les processus et les pratiques de notre gouvernance assurent la viabilité de l'organisation.* » Le document ci-dessous présente une révision en profondeur de vos *Statuts et règlements*. Des modifications sont proposées pour des raisons d'ordre administratif ou des raisons de gouvernance. Le document contient les trois tableaux suivants : 1) Changements d'ordre administratif, 2) Modifications proposées au libellé, 3) Nouveau libellé proposé comme ajout aux *Statuts et règlements*.

Les deux premiers tableaux sont divisés en trois colonnes : 1) Libellé actuel, 2) Modification proposée, et 3) Justification.

Les changements d'ordre administratif sont indiqués sous l'en-tête *Justification* et ceux-ci ne touchent pas au fond, ni au libellé ou à l'organisation des Statuts. Ces modifications ne sont proposées qu'aux seules fins de faciliter la lecture des *Statuts et règlements*.

Les changements pour raison de gouvernance ou les modifications qui touchent le fond des *Statuts et règlements* sont ceux qui modifieront le mode de fonctionnement du SIINB. Par exemple, une importante proposition dans ce document part d'un examen externe effectué par le Congrès du travail du Canada (CTC), lequel mettait en lumière un problème majeur en ce qui concerne la responsabilité comptable des sections locales du SIINB. À l'heure actuelle, le SIINB n'a aucun recours pour récupérer un fonds « orphelin » d'une section locale s'il arrive que ses signataires autorisés ne soient plus en poste. De ce fait, il a été recommandé au SIINB d'adopter un système « d'octroi de charte » qui prévoit de façon claire que tous les avoirs d'une section locale appartiennent aux membres du SIINB sous l'égide du bureau provincial. Ces avoirs font l'objet de contrôles et de vérifications afin de garantir qu'à l'avenir aucun compte de banque ne sera perdu.

Nous vous prions d'examiner le tableau ci-dessous et de comparer les modifications proposées avec les *Statuts et règlements* actuels. N'hésitez pas à nous soumettre toute question que vous pourriez avoir. Merci de votre collaboration.

En toute solidarité,

Le conseil d'administration du SIINB

STATUTS ET RÈGLEMENTS DU SIINB TABLE DES MATIÈRES DE LA RÉORGANISATION

Libellé actuel	Modification proposée	Justification
Article 1 – Nom	Article 1 – Nom	Aucun changement
Article 2 – Objectifs	Article 2 – Objectifs	Aucun changement
Article 5 – Interprétation des statuts et règlements	Article 3 – Interprétation	Articles combinés puisqu'ils portent sur le même sujet
Article 7 – Interprétation		
Article 8 – Fonctions	Article 4 – Fonctions	Renuméroté
Article 9 – Membres	Article 5 – Membres	Renuméroté
Article 6 – Statuts et règlements des sections locales	Article 6 – Sections locales	Articles combinés et renumérotés
Article 20 – Représentation des sections locales		
Article 25 – Sections locales		
Article 11 – Élection des dirigeant(e)s	Article 7 – Élections	Articles combinés et renumérotés
Article 21 – Élection des représentant(e)s et des membres du comité de négociation d'une unité		

STATUTS ET RÈGLEMENTS DU SIINB

TABLE DES MATIÈRES DE LA RÉORGANISATION

Libellé actuel	Modification proposée	Justification
Article 12 – Conseil d'administration Article 14 – Obligations du conseil d'administration Article 15 – Réunions et assemblées du conseil d'administration	Article 8 – Conseil d'administration	Articles combinés et renumérotés
Article 16 – Conseil exécutif Article 17 – Obligations des membres du conseil exécutif Article 18 – Obligations du conseil exécutif	Article 9 – Conseil exécutif	Articles combinés et renumérotés
Article 19 – Assemblées du conseil exécutif Article 22 – Assemblées du syndicat	Article 10 – Assemblées du syndicat	Articles combinés et renumérotés
Article 23 – Votes aux assemblées du syndicat	Article 11 – Votes aux assemblées du syndicat	Renuméroté
Article 24 – Comités du syndicat	Article 12 – Comités du syndicat	Renuméroté
Article 24 – Comités du syndicat	Article 13 – Directeur(trice) général(e)	Création d'un nouvel article
Article 26 – Mesures disciplinaires	Article 14 – Mesures disciplinaires	Renuméroté
Article 27 – Revenus Article 28 – Vérification	Article 15 – Revenus et responsabilité comptable	Articles combinés et renumérotés
Article 3 – Modifications Article 29 – Modifications	Article 16 – Modifications	Articles combinés et renumérotés
Article 30 – Renonciation	Article 17 – Renonciation	Renuméroté
Annexe « A »	Annexe « A »	Aucun changement

CHANGEMENTS D'ORDRE ADMINISTRATIF

	Libellé actuel	Modification proposée	Justification
1.	Article 2.01 (i) - Objectifs	Libellé exact déplacé au nouvel Article 4 - Fonctions	Changement d'ordre administratif - réorganisé
2.	Article 2.01 (j) - Objectifs	Libellé exact déplacé au nouvel Article 4 - Fonctions	Changement d'ordre administratif - réorganisé
3.	Article 3.01 - Modifications	Libellé exact déplacé au nouvel Article 16 - Modifications	Changement d'ordre administratif - réorganisé
4.	Article 5.01 - Interprétation des statuts et règlements	Libellé exact déplacé au nouvel Article 3 - Interprétation	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
5.	Article 6.01 - Statuts et règlements des sections locales	Libellé exact déplacé au nouvel Article 6 - Sections locales	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
6.	Article 11.01 (a) - Élection des dirigeant(e)s	Libellé exact déplacé au nouvel Article 7 - Élections	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
7.	Article 11.02 - Élection des dirigeant(e)s	Libellé exact déplacé au nouvel Article 7 - Élections	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
8.	Article 14 - Obligations du conseil d'administration	Libellé exact déplacé au nouvel Article 8 - Conseil d'administration	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
9.	Article 15 - Réunions et assemblées du conseil d'administration	Libellé exact déplacé au nouvel Article 8 - Conseil d'administration	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
10.	Article 17 - Obligations des membres du conseil exécutif.	Libellé exact déplacé au nouvel Article 9 - Conseil exécutif	Changement d'ordre administratif - réorganisé
11.	Article 18.01 - Obligations du conseil exécutif	Libellé exact déplacé au nouvel Article 9 - Conseil exécutif	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
12.	Article 19 - Assemblées du conseil exécutif	Libellé exact déplacé au nouvel Article 10 - Assemblées du Syndicat	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
13.	Article 20.01 - Représentation des sections locales	Libellé exact déplacé au nouvel Article 6 - Sections locales	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
14.	Article 20.03 - Représentation des sections locales	Libellé exact déplacé au nouvel Article 6 - Sections locales	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
15.	Article 20.04 - Représentation des sections locales	Libellé exact déplacé au nouvel Article 10 - Assemblées du Syndicat	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
16.	Article 21 - Élection des représentant(e)s et des membres du comité de négociation d'une unité	Libellé exact déplacé au nouvel Article 7 - Élections	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
17.	Article 24.14 - Comités du Syndicat	Libellé exact déplacé au nouvel article Article 13 - Directeur(trice) général(e).	Changement d'ordre administratif - réorganisé.
18.	Article 27 - Revenus	Libellé exact déplacé au nouvel Article 15 - Revenus et responsabilité comptable	Changement d'ordre administratif - réorganisé.

MODIFICATIONS PROPOSÉES AU LIBELLÉ

	Libellé actuel	Modification proposée	Justification
1.	Article 1 - Nom 1.02 Dans l'interprétation des statuts, le féminin comprend le masculin et le singulier comprend le pluriel, et inversement.	Article 1 - Nom 1.02 Dans l'interprétation des statuts, un vocabulaire de genre neutre sera utilisé.	Dans la mesure du possible, le vocabulaire du SIINB doit être de genre neutre.
2.	Article 4 - Règles de procédure aux assemblées du SIINB 4.01 Pour toutes les questions non réglementées par les Statuts et règlements ou les règles de procédure du SIINB, il faut s'en tenir à la version révisée de <i>Robert's Rules of Order</i>. Article 22 - Assemblées du Syndicat 22.05 Au début des assemblées du Syndicat, les règles de procédure et l'ordre des travaux doivent être présentés aux membres présents et soumis à leur approbation. Si un point de procédure est soulevé à une assemblée du Syndicat, il faut s'en tenir à l'édition nouvellement révisée de <i>Robert's rules of order</i>.	Article 10 - Assemblées du Syndicat 10.01 Pour les règles de procédure et l'ordre des travaux des assemblées du Syndicat touchant des questions non réglementées par les Statuts et règlements ou les règles de procédure du SIINB, il faut s'en tenir à la version révisée de <i>Robert's Rules of Order</i>. Ces règles doivent être présentées aux membres présents et soumises à leur approbation. Si un point de procédure est soulevé à une assemblée du Syndicat, il faut s'en tenir à l'édition nouvellement révisée de <i>Robert's Rules of Order</i>.	Paragraphes 4.01 et 22.05 combinés et déplacé au nouvel article 10.
3.	Article 7 - Interprétation 7.01 « Membre » désigne une personne reconnue comme employée par l'une des unités de négociation et qui paie les cotisations syndicales mensuelles.	Article 3 - Interprétation 3.02 « Membre » désigne une personne reconnue comme employée par l'une des unités de négociation. « Membre en règle » désigne une personne reconnue comme employée par l'une des unités de négociation et qui, sous réserve du paragraphe 5.06, paie les cotisations syndicales mensuelles et est membre actif de l'AIINB.	Nouveau paragraphe pour la définition de membre et de membre en règle et déplacé au nouvel article 3.
4.	Article 9 - Membres 9.03 Un membre en règle du Syndicat est un membre qui paie ses cotisations syndicales et qui, sous réserve du paragraphe 9.04, soutient les objectifs du Syndicat.	Article 5 - Membres 5.03 (a) Un membre a droit à la représentation du SIINB pour les questions soulevées pendant la durée de son adhésion. (b) Un membre en règle du Syndicat peut voter sur toute question soumise à l'ensemble des membres et conserve tous les droits et privilèges auxquels l'adhésion donne lieu.	Clarification des droits relatifs à la déduction des cotisations et paragraphe déplacé au nouvel article 5.

MODIFICATIONS PROPOSÉES AU LIBELLÉ

	Libellé actuel	Modification proposée	Justification
5.	Article 9 - Membres 9.04 Un membre en règle du Syndicat peut voter sur toute question soumise à l'ensemble des membres. Si, lors d'un tel vote, un membre est en disponibilité ou en congé autorisé conformément à la convention collective, y compris en congé de maternité ou en congé de garde d'enfants, ainsi qu'une infirmière qui retourne au travail avant la fin de son congé de maternité ou son congé de garde d'enfants conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, ce membre reste membre en règle du Syndicat sans avoir à payer des cotisations syndicales et garde tous les droits et privilèges auxquels cela donne lieu.	Article 5 - Membres 5.04 Un membre en règle du Syndicat qui est en disponibilité ou en congé autorisé conformément à la convention collective, y compris en congé de maternité ou en congé de garde d'enfants, ainsi qu'une infirmière qui retourne au travail avant la fin de son congé de maternité ou son congé de garde d'enfants conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, ce membre reste membre en règle du Syndicat sans avoir à payer des cotisations syndicales.	Clarification de l'adhésion pendant un congé autorisé et paragraphe déplacé au nouvel article 5.
6.	Article 10 - Dirigeant(e)s du syndicat 10.02 Les membres élus aux postes de président(e), vice-président(e), 2^e vice-président(e) et secrétaire-trésorier(ère) occupent leurs fonctions pour un mandat de deux (2) ans. 10.03 (a) Le(la) président(e) et le(la) secrétaire-trésorier(ère) sont élu(e)s durant les années paires. 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.	Article 7 - Élections 7.02 (a) Le(la) président(e) et le(la) secrétaire-trésorier(ère) sont élu(e)s durant les années paires. 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, et ce, <u>pour un mandat de deux (2) ans.</u>	Paragrapes 10.02 et 10.03 (a) combinés et déplacé au nouvel article 7.
7.	Article 10 - Dirigeant(e)s du syndicat 10.02 Les membres élus aux postes de président(e), vice-président(e), 2^e vice-président(e) et secrétaire-trésorier(ère) occupent leurs fonctions pour un mandat de deux (2) ans. 10.03 (b) Le(la) vice-président(e) et le(la) 2^e 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.	Article 7 - Élections 7.02 (b) Le(la) 1^{ère} vice-président(e) et le(la) 2^e 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, et ce, <u>pour un mandat de deux (2) ans.</u>	Paragrapes 10.02 et 10.03 (b) combinés et déplacé au nouvel article 7.
8.	Article 11 - Élection des dirigeant(e)s 11.01 (b) Pour présenter sa candidature aux postes de président(e), de vice-président(e) ou de 2^e vice-président(e) il faut avoir déjà été membre élu du conseil exécutif.	Article 7 - Élections 7.01 (b) Pour présenter sa candidature aux postes de président(e), de vice-président(e) ou de 2^e vice-président(e), il faut <u>être un membre en règle</u> et avoir déjà été membre élu du conseil exécutif.	Ajout de « membre en règle » et déplacé au nouvel article 7.

Célébrant 45 ans

FORCE | UNITÉ | SOLIDARITÉ



S



MODIFICATIONS PROPOSÉES AU LIBELLÉ

	Libellé actuel	Modification proposée	Justification
9.	Article 11 – Élection des dirigeant(e)s 11.01 (c) Pour présenter sa candidature au poste de secrétaire-trésorier(ère), il faut 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.	Article 7 – Élections 7.01 (c) Pour présenter sa candidature au poste de secrétaire-trésorier(ère), il faut <u>être un membre en règle</u> 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.	Ajout de « membre en règle » et déplacé au nouvel article 7.
10.	Article 12 – Conseil d'administration 12.01 Est constitué d'un conseil d'administration composé des membres suivants, soit un(e) :	Article 8 – Conseil d'administration 8.01 Le conseil d'administration élu du Syndicat est composé des membres suivants, et chacun d'eux est membre en règle du Syndicat :	Nouveau libellé et déplacé au nouvel article 8.
11.	Article 12 – Conseil d'administration 12.03 Un membre du conseil d'administration qui 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.	Article 8 – Conseil d'administration 8.03 Un membre du conseil d'administration qui <u>perd son statut de membre en règle</u> 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.	Pour ajouter membre en règle, rendre le paragraphe de genre neutre et déplacé au nouvel article 8.
12.	Article 12 – Conseil d'administration 12.03 (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, son poste doit être pourvu conformément à l'alinéa 13 (b).	Article 8 – Conseil d'administration 8.03 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, <u>le (la) 1^{er(ère)} vice-président(e) devient président(e).</u>	En supprimant l'article 13, la mention de pourvoir le poste est redondante.
13.	Article 13 – Obligations des membres du conseil d'administration		Article supprimé et déplacé au Manuel des politiques du SIINB, lequel est l'endroit approprié pour ces détails.
14.	Article 24 – Comités du Syndicat A. Comité des Finances B. Comité de Négociation C. Comité des Relations de Travail D. Comité des Communications entre l'AIINB et le SIINB E. Comité des Opérations de l'Assemblée Annuelle	Article 12 – Comités du Syndicat 12.03 Les comités permanents du Syndicat sont les suivants : (1) Comité des finances (2) Comité de négociation (3) Comité des relations de travail (4) Comité des communications entre l'AIINB et le SIINB (5) Comité des opérations de l'assemblée annuelle	Le mandat de chacun de ces comités a été déplacé au Manuel des politiques.

MODIFICATIONS PROPOSÉES AU LIBELLÉ

	Libellé actuel	Modification proposée	Justification
15.	Article 28 – Audit 28.01 L'année financière du Syndicat est du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf si le conseil d'administration en décide autrement. 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 de s'en occuper, 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) secrétaire trésorier(ère).	Article 15 – Revenus et responsabilité comptable 15.04 L'année financière du Syndicat est du 1^{er} janvier au 31 décembre, sauf si le conseil d'administration en décide autrement. 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 de s'en occuper, 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 à l'assemblée annuelle par le(la) secrétaire-trésorier(ère).	Incorporé dans l'article 15 sur les revenus et divisé en deux paragraphes.

NOUVEAU LIBELLÉ PROPOSÉ COMME AJOUT AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

1.	Article 6 – Sections locales <u>6.04 (a) Charte</u> i. <u>Une section locale est une unité du Syndicat et se voit octroyer une charte par le conseil d'administration.</u> ii. <u>Un numéro est attribué à chaque section locale.</u> iii. <u>La compétence de la section locale lui est attribuée et est décrite à la date à laquelle la charte lui est remise.</u> iv. <u>Aucune charte n'est remise à une section locale lui conférant une compétence en contradiction avec celle d'une autre section locale, sauf dispositions contraires des présentes.</u> <u>(b) Motifs de révocation ou de suspension d'une charte</u> <u>Le conseil d'administration peut révoquer ou suspendre une charte pour les motifs suivants :</u> i. <u>Ne pas satisfaire à une obligation financière à l'égard du Syndicat dans les soixante (60) jours suivant sa date d'exigibilité;</u> ii. <u>Refuser ou négliger de nommer un successeur à un dirigeant démis par le Syndicat;</u> iii. <u>Refuser ou négliger de transmettre les déclarations et les rapports exigés par le Syndicat;</u> iv. <u>Avoir recours à une poursuite civile ou à une action au criminel à l'encontre du Syndicat ou de l'un de ses agents avant d'épuiser les recours internes de l'organisation syndicale;</u> v. <u>Refuser ou négliger de se conformer aux directives ou aux décisions de l'assemblée générale annuelle, du conseil exécutif ou d'un vote référendaire des membres;</u>	Nécessaire pour la bonne gouvernance des finances. Recommandation tirée de l'examen du CTC.
----	--	---

NOUVEAU LIBELLÉ PROPOSÉ COMME AJOUT AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

- vi. Refuser ou négliger de se conformer aux présents statuts ou aux politiques du Syndicat telles qu'énoncées par l'assemblée générale annuelle.

(c) Procédure de révocation

La charte d'une section locale ne peut être révoquée avant que cette section locale ait été dûment avisée des accusations portées contre elle et ait eu l'occasion de présenter sa défense. La section locale doit disposer d'au moins dix (10) jours après la réception de l'avis des accusations du (de la) président(e) ou directeur(trice) général(e) du Syndicat pour préparer sa défense. L'audience aura lieu devant un comité du Conseil exécutif (ci-après « le comité »). Un vote majoritaire du comité est requis pour prononcer la suspension ou la révocation d'une charte, ou toute autre sanction qui pourrait être imposée. Si des sanctions autres que la suspension ou la révocation de la charte sont imposées, il est précisé dans de telles conclusions que si la section locale refuse d'accepter les conclusions ou omet de faire appel dans les délais impartis, sa charte sera automatiquement révoquée. Les conclusions seront publiées dans toutes les sections locales.

(d) Appel d'une révocation

Une section locale peut interjeter appel des conclusions du comité à la prochaine assemblée annuelle en donnant un avis écrit au (à la) président(e) ou directeur(trice) général(e) du Syndicat dans les trente (30) jours suivant la publication des conclusions du comité du Syndicat. Aucune sanction n'entre en vigueur tant que l'appel est en instance.

(e) Administration temporaire

Si une décision définitive de révoquer la charte d'une section locale est prise, le conseil d'administration du Syndicat peut prendre temporairement en charge ses affaires dans la mesure qu'il juge nécessaire pour garantir la pérennité du Syndicat et protéger ses intérêts.

(f) Pouvoir, devoirs et obligations des sections locales

Le pouvoir, les devoirs et les obligations des sections à charte, de leurs dirigeants et membres, en plus de ceux énoncés dans les statuts ou dans leurs règles et règlements respectifs, sont les suivants :

- i. Représenter les membres de leur section locale respective à l'égard des affaires de celle-ci;
- ii. Mettre activement en œuvre tous les programmes du Syndicat et les politiques établies par le SIINB;
- iii. Se conformer aux Statuts et règlements, aux décisions de l'assemblée annuelle et du conseil d'administration, et aux décisions découlant d'une procédure référendaire;
- iv. Adopter des règlements administratifs et des règles qui sont conformes aux présents statuts, et révoquer ou modifier volontairement, ou sur l'ordre du conseil d'administration, sous réserve d'un droit d'appel à l'assemblée annuelle, ceux qui pourraient être incompatibles avec les statuts;
- v. Souscrire une assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants pour les dirigeant(e)s et les autres personnes qui gèrent les fonds et les biens du Syndicat;
- vi. Tenir des réunions de la section locale aux dates, heures et lieux, ainsi qu'à la fréquence selon ce que les membres peuvent décider par un vote;
- vii. Tenir les élections de la section locale par scrutin secret en offrant à tous les membres une possibilité raisonnable de voter conformément aux règlements administratifs établis par la section locale et les présents statuts;
- viii. Établir un quorum et autres règles de conduite pour les réunions de la section locale;
- ix. Faire faire la vérification annuelle des registres financiers de la section locale par des personnes possédant les compétences requises; mettre les états financiers de la section locale à la disposition des membres au moins une fois par année; fournir au secrétaire-trésorier du Syndicat un rapport financier annuel sous une forme acceptable;

NOUVEAU LIBELLÉ PROPOSÉ COMME AJOUT AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

	x. <u>Fournir au (à la) président(e) ou directeur(trice) général(e) du Syndicat des copies des règlements administratifs et des règles de la section locale ainsi que des copies des révisions au fur et à mesure qu'elles sont effectuées;</u> xi. <u>Encourager la participation des dirigeant(e)s et délégué(e)s de la section locale à des programmes de formation appropriés comme prévu par le Syndicat;</u> xii. <u>Mettre en place un programme visant à garder les membres de l'organisation au courant des activités du Syndicat;</u> xiii. <u>Traiter les procédures de grief jusqu'au plus haut palier de la procédure de règlement des griefs précédant l'arbitrage, avec l'aide d'un ART, s'il y a lieu;</u> xiv. <u>Représenter les membres de la section locale aux dates, heures et lieux que peut fixer le SIINB;</u> xv. <u>Prendre toutes les autres mesures requises pour trancher convenablement les affaires pouvant être soumises à la section locale aux fins d'examen.</u> <u>(g) Pouvoir contractuel</u> <u>Aucune section locale n'est autorisée à conclure des contrats ou à contracter des dettes au nom du Syndicat.</u> <u>(h) Actifs</u> <u>Tous les actifs d'une section locale sont considérés comme un fonds en fiducie du Syndicat à être détenu et administré par la section locale au nom des membres du syndicat faisant partie de cette section locale aussi longtemps que celle-ci demeure une section à charte du Syndicat. En cas de révocation de la charte d'une section locale, les avoirs de celle-ci deviennent la propriété du SIINB pour être détenus en fiducie et administrés au nom des membres de cette section locale.</u>	
2.	Article 7 – Élections 7.07 (d) <u>Le représentant de l'unité et 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.</u>	Nouveau libellé d'ajout de membre en règle
3.	Article 8 – Conseil d'administration 8.04 <u>Le conseil d'administration est habilité à :</u> (a) <u>Renvoyer un(e) dirigeant(e) d'une section locale seulement en cas de preuve évidente de fraude ou de malhonnêteté après avoir porté officiellement des accusations et après la tenue d'un procès juste et équitable, et après que le dirigeant ait eu la possibilité d'interjeter appel de la manière énoncée dans les présents statuts;</u> (b) <u>Faire effectuer une inspection des registres financiers d'une section locale et ordonner une vérification indépendante de ses livres lorsqu'il juge une telle vérification nécessaire et propre à protéger les membres de cette section locale et les intérêts du Syndicat, et faire part des résultats de la vérification aux membres de cette section locale; les coûts associés à cette vérification étant supportés par le Syndicat;</u> (c) <u>Convoquer une réunion d'une section locale dans les cas où le conseil a demandé qu'une réunion soit convoquée et que la section locale a refusé ou négligé de la convoquer dans un délai raisonnable. Le conseil d'administration peut participer à cette réunion.</u>	Fournir aux sections locales un mécanisme de surveillance financière

NOUVEAU LIBELLÉ PROPOSÉ COMME AJOUT AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS

4.	Article 12 – Comités du Syndicat 12.01 Tout membre d'un comité du SIINB incluant les personnes énumérées ci-dessous, sans toutefois s'y limiter, doit être un membre en règle. Si un membre perd son statut de membre en règle, il doit démissionner du comité immédiatement.	Les membres des comités doivent avoir un lien avec le SIINB puisqu'ils le représentent.
5.	Article 12 – Comités du Syndicat 12.02 Pour les comités auxquels le SIINB nomme ou désigne un représentant, ce dernier occupe ses fonctions à la discrétion du conseil d'administration du SIINB, nonobstant toute règle ou ligne directrice contraire du comité.	Mécanisme pour renvoyer une personne nommée.



Hé les allié-e-s, OUTILLEZ-VOUS!

Consultez notre Trousse à outils sur
l'équité et nos Cartes contre l'iniquité.

Pour en savoir davantage :
fcsii.ca/equite

FCSII
LA FÉDÉRATION CANADIENNE
DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS

CANDIDATES AUX ÉLECTIONS

1^{ÈRE} VICE-PRÉSIDENTE (ÉLUE PAR ACCLAMATION)



Maria Richard
Santé communautaire Beauséjour, Moncton

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- 1^{ère} vice-présidente (depuis 2016)

- Fiduciaire stagiaire – conseil de fiduciaires du RRRP de CES
- Représentante d'unité – soins communautaires, partie III (trois mandats)
- Membre du comité de négociation pour la partie III (2008, 2010 et 2015)
- Membre du comité de négociation pour la partie I (CSN) (1998, 2002 et 2005)
- Ancienne membre du comité ad hoc sur la structure du Syndicat du comité de négociation

Je participe aux activités du SIINB depuis 27 ans. J'occupe actuellement le poste de 1^{ère} vice-présidente. J'ai exercé trois mandats à titre de représentante du secteur des soins communautaires de la partie III et j'ai agi à titre de présidente de la section locale de la santé communautaire Beauséjour pendant 21 ans. J'ai siégé à six comités de négociation. Élu au poste de 1^{ère} vice-présidente à l'automne de 2016, je constate et crois fortement qu'une expérience acquise au bureau provincial et au sein d'une section locale est une condition préalable pour remplir les fonctions de 1^{ère} vice-présidente.

J'estime qu'en raison de cette expérience et de mes 31 années d'expérience combinées comme infirmière dans le secteur hospitalier et le secteur communautaire, je possède les connaissances et les compétences nécessaires pour occuper ce poste.

Durant ma carrière infirmière, je n'ai jamais vu de problèmes touchant les infirmières et infirmiers immatriculés aussi alarmants : les réalités en matière de recrutement et de maintien en poste créant des pénuries chroniques de personnel; la dégradation des conditions de travail et un moral au plus bas; la violence en milieu de travail et des relais de 24 heures ou plus de relais. Le SIINB continue de se battre pour ses membres et pour les plus vulnérables à l'échelle provinciale et fédérale, puisque ce que nous voulons pour nous-mêmes, nous le voulons aussi pour tous. J'espère que vous me donnerez l'occasion et m'accorderez le privilège de continuer de travailler avec vous et pour vous. Merci!

Ensemble plus fort!
Maria Richard, II

2^E VICE-PRÉSIDENTE (ÉLUE PAR ACCLAMATION)



Cathy Wall
Zone 2, section locale des infirmières
gestionnaires et surveillantes

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- Représentante de l'unité des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes (depuis 2015)
- Membre du comité d'aide aux études pour les infirmières de la partie III (depuis 2015)
- Membre du comité d'étude de la charge de travail des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes (depuis 2015)
- Membre du comité de négociation de la convention collective des infirmières gestionnaires et surveillantes (depuis 2015)

Ce serait un honneur d'occuper le poste de 2^e vice-présidente du SIINB et de représenter les infirmières et infirmiers immatriculés du Nouveau-Brunswick. Mes cinq années

d'expérience au conseil d'administration du SIINB comme votre représentante de l'unité des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes ainsi que mes huit années comme présidente de la section locale m'ont permis d'acquérir les connaissances et la compréhension du SIINB et d'en saisir la vision, de comprendre ses conventions collectives, le mouvement syndical et la profession infirmière au Nouveau-Brunswick.

Je possède le leadership, le dévouement, la passion, une solide éthique de travail et des compétences qui seraient un atout pour la fonction de 2^e vice-présidente. J'ai été et je continuerai d'être le porte-parole de tous les membres du SIINB en veillant à ce que la voix de chacun soit entendue.

En toute solidarité,
Cathy Wall, II



Participants au 19^e Camp d'été annuel Blair Doucet pour les jeunes au campus de l'U de M à Moncton organisé par la FTTNB.



Paula Doucet se joint aux autres présidentes des syndicats des infirmières et infirmiers, ouvrant la voie au rassemblement « Oui aux soins, non aux réductions. » lors de la Biennale de la FCSII.

BOURSES D'ÉTUDES ET D'ENTRETIEN

BOURSES D'ÉTUDES

Les bourses d'études suivantes sont accordées par l'entremise du SIINB :

- Bourses d'études du SIINB à l'intention des familles pour les étudiants(es) qui s'inscrivent à un programme d'études en sciences infirmières au N.-B. (3)
- Bourses d'études du SIINB en sciences infirmières – étudiants(es) en 2^e et 3^e années (2)
- Bourses d'études postsecondaires du SIINB pour les enfants des membres (3)
- Bourse d'études de la FCSII pour les candidats qui ont un lien de parenté avec un ancien ou membre actuel du SIINB (1)

Le montant total des bourses d'études accordées chaque année est de 9 000 \$. Les demandes de bourses d'études du SIINB doivent être soumises au plus tard le **30 septembre** de chaque année. Pour plus d'information sur les bourses visitez notre site web.

Les récipiendaires de 2018 sont : Bourse d'études du SIINB en sciences infirmières, 2^e année - Michael Keenan; Bourse d'études du SIINB en sciences infirmières, 3^e année - Abigail Morgan; Bourse d'études de la FCSII - Emma Hansen; Bourse d'études à l'intention des familles du SIINB - Kaylee Buchanan, Meghan Blanchard et Susan Philpott; Bourse d'études postsecondaires - Emma Higdon, Gabryelle Pyke et Jakob Brinson.



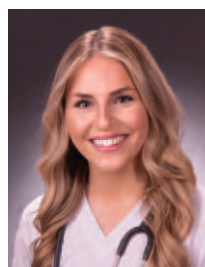
Dominique Hibbert



Ian Schriver



Logan Rousselle



Alexanne Cormier

BOURSES D'ENTRETIEN

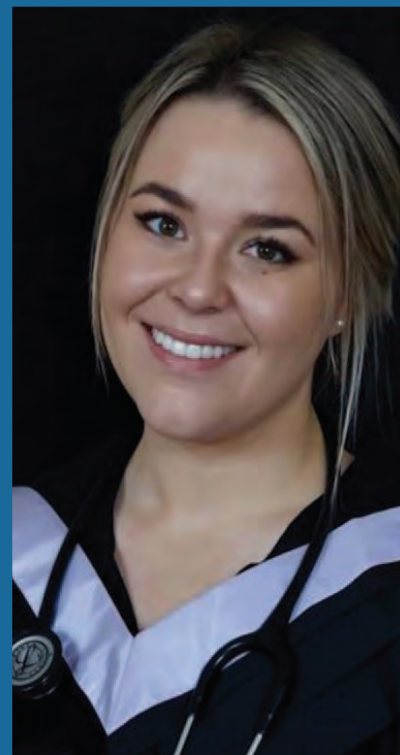
Chaque année, le SIINB accorde 10 bourses d'entretien de 800 \$ pour les étudiants(es) du B. Sc. Inf., de chacun des 5 campus.

Les étudiants suivants de 4^e année sont les récipiendaires des bourses d'entretien de 2019 :

- U de M, Edmundston – Alexandra Gauthier et Valérie Kim Dumont
- U de M, Moncton – Christine LaFrance et Alexanne Cormier
- UNB, Moncton – Sierra Brennan et Devon Spencer
- UNB, Saint John – Logan Rousselle et Laura Cunningham
- UNB, Fredericton – Ian Schriver et Dominique Hibbert

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. Vous pouvez accéder à la liste complète sur notre site web.



« Je suis contente d'enfin graduer de l'école des infirmières de l'Université de Moncton et je viens tout juste d'envoyer mon application pour la maîtrise en sciences infirmières. Si tout va comme prévu, je vais me diriger vers la profession d'infirmière praticienne. »

CHRISTINE LAFRANCE, ÉTUDIANTE-MENTOR / PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE L'ÉCOLE DES SCIENCES INFIRMIÈRES DE U DE M (MONCTON)

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS PRATICIENS (IP) : Une ressource inexploitée

LES IP CONTRIBUENT À L'AMÉLIORATION DE L'ACCÈS PONCTUEL ET À DES SOINS ÉCONOMIQUES ET DE GRANDE QUALITÉ dans un vaste éventail de modèles de soins de santé. Grâce à leur pratique et collaboration avec d'autres fournisseurs de soins de santé, les IP atténuent la pression exercée sur le système de soins de santé.¹

Formation

Au moins six années de formation universitaire et d'expérience clinique :



B. Sc. inf.



Permis et attestation d'exercice comme inf. aut.



Diplôme d'IP au cycle supérieur



Permis et attestation d'exercice comme IP

93 %

des Canadiens

sont convaincus que les IP peuvent satisfaire leurs besoins quotidiens en matière de santé.²

Nombre de Canadiens obtenant des soins primaires d'un(e) IP :

3 millions

Chaque IP prend soin d'environ 800 patients³

RÔLES AUTONOMES DES IP



EXAMENS PHYSIQUES



DEMANDES D'ANALYSES



DIAGNOSTICS ET TRAITEMENTS



ORDONNANCES



ADMISSIONS ET CONGÉS



AIGUILLAGE

RÉSULTATS

ACCÈS AMÉLIORÉ AUX SOINS⁴



Temps d'attente réduit grâce à l'offre de consultations le jour même pour les patients en cas d'urgence ou dans les **trois jours suivants**⁵

Réduction de **20 %**

des transferts à l'urgence en provenance des soins de longue durée⁶



Hausse de **24 %**

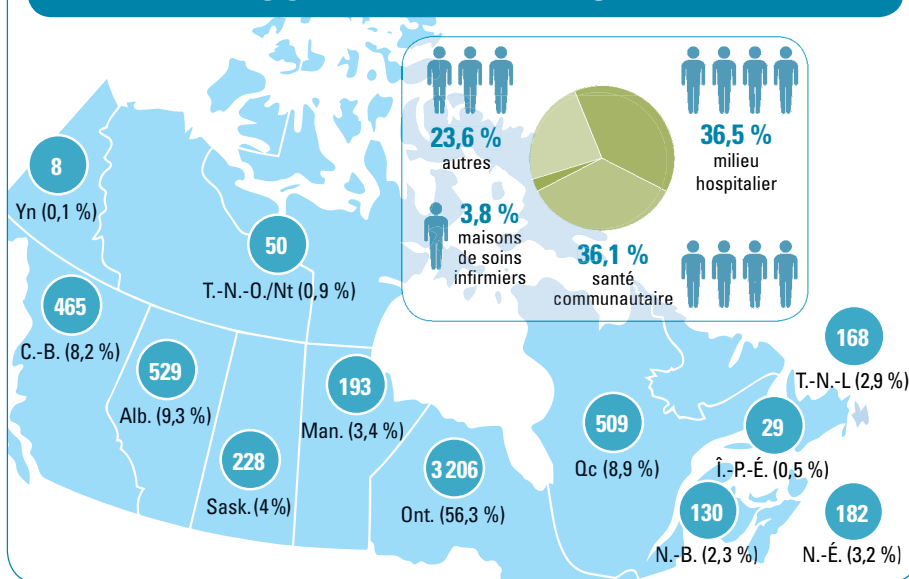
de la satisfaction des familles à l'égard de la qualité des soins⁷

Chute de **55 %**

du taux de polypharmacie⁸



OÙ TRAVAILLENT LES IP?⁹



Les années 1960

La pratique de l'IP a débuté afin d'améliorer la qualité des soins de santé dans les régions nordiques et mal desservies.



2006

1 162 IP; l'Initiative canadienne sur les infirmières et infirmiers praticiens est lancée.

2012

Le gouvernement fédéral adopte le *Règlement sur les nouvelles catégories de praticiens*, octroyant un droit de prescription supplémentaire pour les médicaments contrôlés.



1997

La pratique de l'IP devient une profession réglementée afin d'aborder la demande croissante en soins de santé primaires.



2009

Une nouvelle réglementation élargit le champ d'exercice.

2018

5 697 IP



ASSOCIATION DES
**INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS**
DU CANADA ®
cna-aiic.ca/ip

¹ Association des infirmières et infirmiers du Canada. (2017). *L'infirmière praticienne* (énoncé de position). Ottawa : Auteur. ² Nanos, N. (2016). *Opinions des Canadiens sur les soins de santé offerts à domicile et les infirmières et infirmiers*. (Série de sondages Nanos 2016-854). Ottawa, Canada. ³ Martin-Misener, R., Donald, F., Kilpatrick, K., Bryant-Lukosius, D., Rayner, J., Landry, V., Viscardi, V. et McKinlay, R. J. (2015). *Benchmarking for nurse practitioner patient panel size and comparative analysis of nurse practitioner pay scales: Update of a scoping review*. Tiré de https://fhs.mcmaster.ca/ccapn/documents/np_panel_size_study_updated_scoping_review_report.pdf. ⁴ Sangster-Gormley, E., Griffith, J., Schreiber, R., Feddema, A., Boryki, E. et Thompson, J. (2015). « Nurse practitioners changing health behaviours: One patient at a time ». *Nursing Management*, 22(6), 26-31. ⁵ Roots, A. et MacDonald, M. (2014). « Outcomes associated with nurse practitioners in collaborative practice with general practitioners in rural settings in Canada: A mixed methods study ». *Human Resources for Health*, 12, 2-11. ⁶ Klaassen, K., Lamont, L. et Krishnan, P. (2009). « Une nouvelle norme de diligence dans les maisons de soins infirmiers ». *infirmière canadienne*, 10(9), 22-28. ⁷ Ibid. ⁸ Ibid. ⁹ Institut canadien d'information sur la santé. (2019). *Tableaux de données : Le personnel infirmier au Canada – 2018*. Tiré de <https://www.cihi.ca/fr/le-personnel-infirmier-reglemente-2018> © L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU CANADA et le motif en forme de flamme de l'AIC sont des marques déposées de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada. © Droits d'auteur 2019 Association des infirmières et infirmiers du Canada. Juillet 2019



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ÉTATS FINANCIERS POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2018

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018

	Page
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	43
ÉTATS FINANCIERS	
État de la situation financière	45
État des résultats	46
État de l'évolution des soldes de fonds	48
État du flux de trésorerie	49
Notes afférentes aux états financiers	50
Titres négociables (<i>Annexe 1</i>)	53

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

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

Opinion

Nous avons effectué l'audit des états financiers au 31 décembre 2018 du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau Brunswick (l'organisme), qui comprennent l'état de la situation financière et l'état des résultats, l'état de l'évolution des soldes de fonds et le tableau 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 2018, 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 (NAGR) du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont 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 règles de déontologie qui s'appliquent à l'audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous incombent selon ces règles. 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 états financiers conformément aux normes comptable 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.

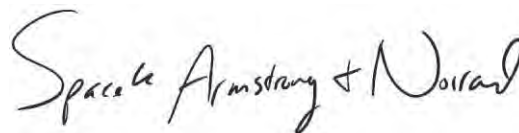
(suite)

Responsabilités 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, puissent influencer 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 exerçons 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'organisme 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.



Fredericton, Nouveau-Brunswick
18 juin 2019

COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉÉS

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de la situation financière

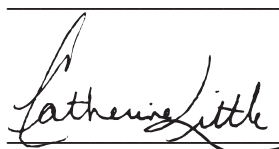
Au 31 décembre 2018

	Fonds d'administration 2018	Fonds Affectés 2018	Total 2018	Total 2017
ACTIF				
À COURT TERME				
Encaisse	576 154 \$	20 254 \$	596 408 \$	608 558 \$
Titres négociables				
<i>Annexe 1</i>	1 364 830	5 036 413	6 401 243	6 165 587
Cotisations à recevoir	322 897	-	322 897	229 287
Autre comptes à recevoir	56 116	1 090	57 206	49 067
Prêts aux employés	1 375	-	1 375	226
Intérêts courus à recevoir	113 468	-	113 468	81 750
Frais payés d'avance	24 375	-	24 375	17 034
À recevoir des fonds (note 8)	-	809	809	11 007
	2 459 215	5 058 566	7 517 781	7 162 516
IMMOBILISATIONS (net de l'amortissement cumulé) (note 5)				
	1 502 237	-	1 502 237	1 620 449
	3 961 452 \$	5 058 566 \$	9 020 018 \$	8 782 965 \$
PASSIF ET FONDS				
À COURT TERME				
Comptes créditeurs et frais courus	605 517 \$	- \$	605 517 \$	512 405 \$
À verser aux fonds (note 8)	809	-	809	11 007
	606 326	-	606 326	523 412
FONDS				
	3 355 126	5 058 566	8 413 692	8 259 553
	3 961 452 \$	5 058 566 \$	9 020 018 \$	8 782 965 \$

ENGAGEMENTS (note 7)

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 2018

	Fonds d'administration 2018	Fonds d'administration 2017	Fonds Affectés 2018	Fonds Affectés 2017
REVENUS				
Cotisations	4 555 810 \$	4 587 860 \$	- \$	- \$
Revenu de placements (note 6)	128 248	110 641	298	75
Contributions des foyers de soins	-	-	30 171	30 230
	4 684 058	4 698 501	30 469	30 305
DÉPENSES				
FRAIS GÉNÉRAUX ET D'ADMINISTRATION				
Salaires – personnel des relations de travail	682 429	687 245	-	-
Salaires – personnel du bureau	631 478	621 751	-	-
Salaires – surtemps	5 536	21 276	-	-
Avantages sociaux	268 723	262 288	-	-
Recrutement des employés	20 484	2 777	-	-
Programmes de formation pour le personnel	21 504	19 313	-	-
Déplacements	59 935	100 234	-	-
Allocation pour voiture	41 313	38 800	-	-
Fournitures et dépenses du bureau	71 253	62 202	-	-
Bibliothèque	15 272	13 338	-	-
Frais postaux	39 318	55 002	-	-
Assurance et cautionnement	20 681	19 223	-	-
Intérêt et frais bancaires	3 136	3 165	-	-
Communications	75 862	88 642	-	-
Honoraires professionnels	109 586	63 997	-	-
Contrat de location pour la photocopieuse et dépenses	12 347	12 412	-	-
Électricité	21 172	21 030	-	-
Impôt foncier et eau	61 309	61 309	-	-
Réparation et entretien du bâtiment	52 800	49 001	-	-
Amortissement	156 898	142 493	-	-
TOTAL – frais généraux et d'administration	2 371 036	2 345 498	-	-

(suite)

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats (suite)

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018

	Fonds d'administration 2018	Fonds d'administration 2017	Fonds Affectés 2018	Fonds Affectés 2017
ACTIVITÉS DU SYNDICAT				
Cotisations remboursées aux sections locales	380 506	382 962	-	-
Comités et programmes spéciaux				
Salaires – membres	400 339	490 752	-	-
Déplacements, repas et logement	349 364	428 586	-	-
Locaux pour réunions	3 490	4 403	-	-
Conférenciers et droits d'inscription	66 417	77 178	-	-
Traduction	76 733	75 219	-	-
Avantages sociaux	56 977	68 185	-	-
Frais d'audiences	35 634	37 070	-	-
Relations publiques et promotion	446 377	240 939	-	-
Impression diverses	52 463	45 371	-	-
Cotisations à la FCSII / FTTNB	261 888	265 366	-	-
Traduction diverses	24 562	19 765	-	-
Bourses	19 200	20 800	-	-
Dons commémoratifs et cadeaux	1 208	2 241	-	-
Aide aux études	-	-	14 176	15 525
Frais généraux	-	-	18	24
TOTAL – ACTIVITÉS DU SYNDICAT	2 175 158	2 158 837	14 194	15 549
	4 546 194	4 504 335	14 194	15 549
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	137 864 \$	194 166 \$	16 275 \$	14 756 \$

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de l'évolution des soldes de fonds

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018

	Fonds d'administration 2018	Fonds d'administration 2017	Fonds affectés 2018	Fonds affectés 2017
SOLDES DES FONDS AU DÉBUT DE L'ANNÉE	3 217 262 \$	3 035 040 \$	5 042 291 \$	5 015 591 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	137 864	194 166	16 275	14 756
Virements interfonds	-	(11 944)	-	11 944
SOLDES DES FONDS, FIN DE L'ANNÉE	3 355 126 \$	3 217 262 \$	5 058 566 \$	5 042 291 \$

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État du flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2018

	Fonds d'administration 2018	Fonds Affectés 2018	Total 2018	Total 2017
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION				
Excédent des revenus sur les dépenses	137 864 \$	16 275 \$	154 139 \$	208 922 \$
Ajustement pour:				
Amortissement	156 898	-	156 898	142 493
	294 762	16 275	311 037	351 415
Changements net dans la balance des opérations des mouvements de fonds non monétaires				
Cotisations à recevoir	(93 611)	-	(93 611)	203 740
Prêts aux employés	(1 149)	-	(1 149)	667
Intérêts courus à recevoir	(31 718)	-	(31 718)	1 581
Autre comptes à recevoir	(8 018)	(120)	(8 138)	(49 067)
Comptes créditeurs et frais courus	93 112	-	93 112	(64 544)
Frais payés d'avance	(7 342)	-	(7 342)	19 215
	(48 726)	(120)	(48 846)	111 592
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	246 036	16 155	262 191	463 007
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT				
Achats d'immobilisations	(38 686)	-	(38 686)	(106 222)
Changement dans les titres négociables	(239 544)	3 889	(235 655)	(27 628)
Trésorerie des activités d'investissement	(278 230)	3 889	(274 341)	(133 850)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT				
Avances de parties liées	11 816	(11 816)	-	-
Trésorerie des opérations de financement	11 816	(11 816)	-	-
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ENCAISSE	(20 378)	8 228	(12 150)	329 157
ENCAISSE, DÉBUT DE L'ANNÉE	596 532	12 026	608 558	279 401
ENCAISSE, FIN D'ANNÉE	576 154 \$	20 254 \$	596 408 \$	608 558 \$

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le décembre 31, 2018

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)

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le décembre 31, 2018

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.

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le décembre 31, 2018

4. INSTRUMENTS FINANCIERS (suite)

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	2018 Valeur comptable	2017 Valeur comptable
Terrain	281 722 \$	- \$	281 722 \$	281 722 \$
Bâtiments	1 983 499	883 099	1 100 400	1 179 740
Ameublement et équipement	297 329	241 696	55 633	68 285
Matériel informatique	167 837	143 883	23 954	33 478
Logiciel informatique	169 853	129 325	40 528	57 224
	2 900 240 \$	1 398 003 \$	1 502 237 \$	1 620 449 \$

6. REVENU DE PLACEMENTS

	2018	2017
Fonds d'administration	128 248 \$	110 641 \$
Fonds pour congés d'études des foyers de soins	298	75
	128 546 \$	110 716 \$

7. ENGAGEMENTS

Le syndicat est obligé de faire des paiements pour divers contrats de location d'équipement de bureau. Voici les paiements minimums payables au cours des trois prochaines années :

2019	13 173 \$
2020	472
	<u>13 645 \$</u>

8. 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 809 \$.

9. PASSIF ÉVENTUEL

Une action en justice a été intentée contre le syndicat relativement à des changements législatifs au régime de retraite du membre. Le conseil d'administration est d'avis que cette poursuite est non fondée. Ainsi, aucune charge à payer n'a été comptabilisée pour un passif éventuel découlant de l'action en justice.

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Titres négociables

(Annexe 1)

Au 31 décembre 2018

	2018 valeur comptable	2017 juste valeur
FONDS D'ADMINISTRATION		
Omista Credit Union		
Dépôt à terme, à 2,00%, date d'échéance, octobre 2018	100 000 \$	100 000 \$
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 1,55%, date d'échéance, janvier 2019	250 000	250 000
Scotiabank		
1.85% CPG, date d'échéance, avril 2019	300 000	300 000
2.35% CPG, date d'échéance, novembre 2019	125 000	125 346
Scotia McLeod		
L'obligation de Concentra Financial, à 1,88%, remboursable mars 2019	250 000	250 000
2.35% CPG, date d'échéance, septembre 2019	139 825	139 825
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS D'ADMINISTRATION	1 364 830	1 365 176
FONDS AFFECTÉS		
Omista Credit Union		
Action Credit Union	5	5
BMO Nesbitt Burns		
L'obligation de la banque Nationale, à 1,85%, remboursable janvier 2019	350 000	350 000
CPG Canadian western Bank, à 1,90%, remboursable juillet 2020	100 000	100 000
CPG, Canadian Western Bank, à 2,62%, date d'échéance, juin 2019	165 065	165 065
CPG, Canadian Western Bank, à 2,15%, date d'échéance, juin 2019	240 000	240 000
CPG, Canadian Western Bank, à 1,86%, date d'échéance, décembre 2020	515 000	515 000
CPG, Canadian Western Bank, à 2,71%, date d'échéance, mars 2021	326 858	326 858
CPG, Home trust, à 2,00%, date d'échéance, juillet 2020	100 000	100 000
L'obligation de la banque royale, à 3,45%, remboursable septembre 2026	285 000	285 000
Scotia McLeod		
CPG, Concentra Financial, à 1,95%, date d'échéance, juillet 2020	261 500	261 500
CPG, CIBC, à 1,60%, date d'échéance, mars 2020	420 000	420 000
CPG, banque royale, à 1,40%, date d'échéance, juillet 2019	278 000	278 000
CPG, Concentra Financial, à 2,01%, date d'échéance, septembre 2019	383 475	383 475
CPG, Scotia Bank, à 2,35%, date d'échéance, avril 2020	350 000	350 000
CPG, Scotia Bank, à 2,45%, date d'échéance, octobre 2019	250 000	250 000
Scotiabank		
CPG, MTC, à 2,50%, date d'échéance, octobre 2019	190 500	192 601
CPG, Scotia Bank, à 2,80%, date d'échéance, mars 2019	350 000	350 480
CPG, Scotia Bank, à 2.10%, date d'échéance, juillet 2019	229 000	233 480
CPG, Scotia Bank, à 1,85%, date d'échéance, mai 2020	206 000	212 257
CPG, SMC, à 2,30%, date d'échéance, novembre 2019	25 503	25 572
Primes et escomptes non amortis		
Primes d'émission et escomptes non amortis	10 507	10 507
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS AFFECTÉS	5 036 413	5 049 800
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES	6 401 243 \$	6 414 976 \$

Voir notes afférentes

RAPPORT DU COMITÉ DES FINANCES

PAR CATHERINE LITTLE

Le comité des finances a rencontré le conseil d'administration du SIINB en mai afin de discuter de la résolution de l'AGA 2018 concernant la planification financière pour l'avenir. Plus de détails seront abordés à l'AGA 2019.

Le comité des finances s'est réuni les 18 et 19 juin au bureau provincial du SIINB. Il se compose d'Amy Dalley, de Barb Duplessis, de Margie Ellis, de Debbie Gill, directrice des opérations, des membres d'office : Paula Doucet, présidente, et Matt Hiltz, directeur général, et de moi-même en tant que secrétaire-trésorière.

Peter Spacek du cabinet comptable Spacek Armstrong & Norrad a rencontré le comité afin de passer en revue les états financiers vérifiés de l'exercice 2018.

Le comité a aussi dressé le budget de l'exercice 2020 qui est publié dans le présent numéro du *Parasol*.

Le comité recommande ce qui suit en ce qui concerne le budget de 2020 :

- Prévoir des dépenses pendant quatre à six mois dans un fonds affecté pour couvrir les dépenses de fonctionnement du syndicat;
- Respecter rigoureusement la politique du SIINB relative aux dépenses (les repas seront payés conformément à la politique). Le déjeuner et le dîner ne seront donc pas fournis lors des réunions du conseil exécutif et des assemblées générales annuelles à titre d'essai;
- Maintenir le gel des cotisations en 2020 mais envisager de dégeler le taux en 2021 (les cotisations syndicales n'ont pas augmenté depuis 2011).

Je tiens à remercier tous les membres du comité pour leur dévouement et leur soutien.

En toute solidarité,



Catherine Little, II
Secrétaire-trésorière



Catherine Little, II



Comité des finances du SIINB. De gauche à droite : Matt Hiltz, Margie Ellis, Amy Dalley, Barb Duplessis, Catherine Little, Debbie Gill et Paula Doucet.

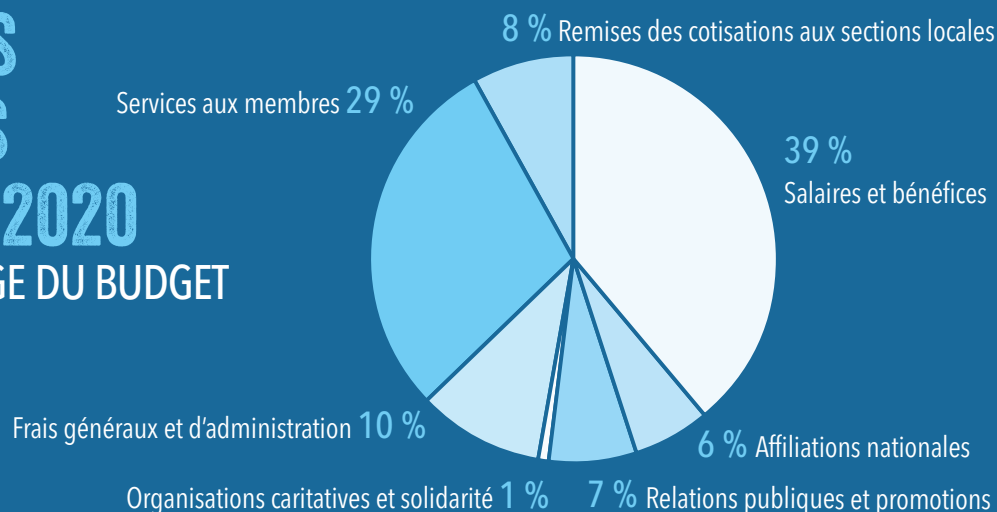
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU N.-B.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 2020

REVENUS	2020 Budget	2019 Budget
Cotisations	4 553 275	4 585 854
Revenu de placements	151 000	115 000
TOTAL DES REVENUS	4 704 275 \$	4 700 854 \$
DÉPENSES		
Frais généraux et administratifs		
Salaires	1 439 602	1 364 783
Heures supplémentaires (personnel)	12 000	21 448
Avantages sociaux	322 032	297 077
Programmes de formation pour le personnel	33 000	33 000
Déplacements	75 000	106 000
Allocation pour voiture	40 800	40 800
Fournitures de bureau et dépenses	27 500	27 000
Contrat de services/soutien TI	49 500	42 000
Amortissement	142 000	142 000
Bibliothèque	16 000	13 700
Contrats de location d'équipement de bureau	21 199	18 311
Frais bancaires	3,300	3,300
Assurances et cautionnement	17 579	20 500
Dépenses téléphoniques	57 000	55 000
Honoraires professionnels	40 000	30 000
Impôt foncier	68 149	61 900
Services publics	22 000	22 000
Réparation et entretien du bâtiment	42 818	41 000
Hébergement (président(e)s)	14 500	14 000
Personnel occasionnel temporaire	3 000	8 000
Recrutement des employés	5 000	3 000
Total - frais généraux et d'administration	2 451 979 \$	2 364 819 \$
ACTIVITÉS DU SYNDICAT		
Cotisations remboursées aux sections locales	385 740	388 500
Dépenses du comité		
Assemblée générale annuelle	342 090	400 997
Conseil exécutif	218 832	-
Conseil d'administration	70 249	74 117
École du travail de l'Est	145 093	-
Sommet des travailleurs et travailleuses du CTC	22 785	48 583
Négociation et relations employeurs-employés	91 954	159 763
Formations des membres	50 290	54 893
Finances, CPCMSC, Org. de l'assemblée ann., arbitrages)	52 656	52 724
Inf.: Aide aux études - Partie III/Foyers de soins	15 062	42 028
Convention du CTC	43 620	-
Convention de la FITNB	-	10 941
Congrès biennal de la FCSII	-	304 707
Relations publiques et promotions	300 000	400 000
Programme d'aide - frais juridiques	5 000	5 000
Fonds d'aide aux sections locales	1 000	1 000
Motivation des membres	50 000	50 000
Frais postaux et d'expédition	85 000	69 000
Project pilote (stages)	-	20 000
Frais d'impressions	101 000	50 000
Cotisations à la Fédération Canadienne	192 870	174 825
Cotisations à la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B.	88 720	89 355
Dépenses liées aux audiences	40 000	40 000
Bourses d'études	20 800	20 800
Traduction diverses	25 000	30 000
Dons commémoratifs et cadeaux	2 500	2 500
Communications avec les membres	125 000	50 000
Total des activités du syndicat	2 475 261 \$	2 539 733 \$
Dépenses totales	4 927 240 \$	4 904 552 \$
Excédents des recettes (dépenses) pour l'année	(222 965) \$	(203 698) \$
Transfert de placements	0	203 698 \$
Déficit	(222 965) \$	0

DÉPENSES DU FONDS GÉNÉRAL 2020

POURCENTAGE DU BUDGET



NOTES AU BUDGET

REVENUS

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

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

DÉPENSES GÉNÉRALES ET ADMINISTRATIVES

Salaires – Cette somme comprend le salaire de 16 employés à temps plein, y compris de la présidente, et d'un employé à temps partiel.

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, 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 d'équipement postal et les coûts des fournitures de photocopieur.

Frais postaux et d'expédition – Comprend 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 informatiques.

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 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.

Salaire 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 – 250 000 \$ 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 comme les épinglettes des infirmiers(ères) immatriculés(es), les articles promotionnels du syndicat et de l'AGA, 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 N.-B.

PLACEMENTS AU 31 JUILLET 2019

			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	HSBC Bank GIC	#270-0097211	3 ans	22 janv 20	3,0%	250 000	\$
Omista Credit Union	GIC	#61545-40-2	1 an	10 oct. 19	2,0%	100 000	\$
Scotia McLeod	BNS GIC	#270-0060516	2 ans	15 mars 21	2,41%	250 000	\$
Scotia Bank	NR GIC	1GNXW8	1 an	19 nov. 19	2,35%	125 000	\$
Scotiabank	MTC Cashable GIC	11DSRLD	15 mois	24 juil.20	2,5%	300 000	\$
ScotiaMcLeod	NR GIC	#270-0060516	1 an	10 sept. 19	2,35%	139 825	\$
Scotiabank	LT Redeemable GIC	36340343	15 mois	25 mai 20	2,7%	350 000	\$
Investissement total - Fonds général						1 364 825	\$
PLACEMENTS - FONDS DE DÉFENSE DES MEMBRES							
BMO Nesbitt Burns	Royal Bank bond	#270-0097211	4 ans	18 avr 21	2,12%	285 000	\$
BMO Nesbitt Burns	BMO GIC	#270-0097211	1 an	22 juin 20	2,22%	406 065	\$
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	3 ans	19 mars 21	2,71%	326 858	\$
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	4 ans	13 juil 20	1,9%	\$100,000	\$
BMO Nesbitt Burns	Home Trust Co. GIC	#270-0097211	4 ans	13 juil 20	2,0%	\$100,000	\$
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	4 ans	16 dec. 20	1,86%	515 000	\$
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	3 ans	12 mars 22	2,65%	350 000	\$
ScotiaMcLeod	CIBC GIC	#270-0060516	3 ans	16 mars 20	1,60%	420 000	\$
Scotia Wealth	NR GIC	#270-0060516	1 an	31 juil 19	2,16%	278 000	\$
Scotia Wealth	NR GIC	#270-0060516	1 an	10 sept. 19	2,35,0%	383 475	\$
Scotia Wealth	NR GIC	#270-0060516	1 an	31 oct. 19	2,45%	250 000	\$
Scotia Wealth	BNS GIC	#270-0060516	2 ans	13 avr 20	2,35%	350 000	\$
Scotia Wealth	Concentra Fin. GIC	#270-0060516	4 ans	15 juil 20	1,95%	261 500	\$
Scotiabank	National Trust NR GIC	36340343	1,5 ans	30 janv 21	2,10%	229 000	\$
Scotiabank	Non Redeemable GIC	36340343	3 ans	16 mai 20	1,85%	206 000	\$
Scotiabank	BSN GIC	36340343	15 mois	25 mai 20	2,70%	350 000	\$
Scotia Bank	MTC Cashable GIC	36340343	15 mois	24 oct. 19	2,50%	190 500	\$
Investissement total - Fonds de défense des membres						5 000 398	\$
PLACEMENTS - FONDS D'AIDE AUX ÉTUDES, FOYERS DE SOINS							
Scotia Bank	NR GIC	1GNXV5	1 an	15 nov. 19	2,3%	25 503	\$

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

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

EM/ANB Extra-Mural/Ambulance N.-B.

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

IFE Infirmières et infirmiers formés à l'étranger

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

PSP Préposé ou préposée aux soins personnels

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

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

SIITNL 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



Conseil exécutif national de la FCSII à Saskatoon lors du déjeuner du Conseil de la fédération.



LE COÛT ÉLEVÉ DES SOINS DE SANTÉ

Les chiffres déconcertants de la violence au travail
au Nouveau-Brunswick

4,5 / jour

INCIDENTS DE VIOLENCE
CONTRE LE PERSONNEL
DANS CHAQUE HÔPITAL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK



EN MOYENNE, LES SERVICES DE POLICE
RÉPONDENT À UNE AFFAIRE DE
VIOLENCE PAR JOUR DANS LES
HÔPITAUX DU NOUVEAU-BRUNSWICK.

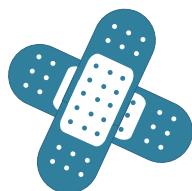
CELA COMPREND UN INCIDENT
IMPLIQUANT DES ARMES CHAQUE MOIS.

2000+

« CODES BLANCS » (AGRESSIONS
SUR DES TRAVAILLEURS
DE LA SANTÉ) ONT EU LIEU
DANS LES HÔPITAUX
DU N.-B. EN 2018



ENSEMBLE, LES RÉSEAUX DE SANTÉ DU N.-B.
COMPTENT ANNUELLEMENT PLUS D'INCIDENTS
VIOLENTS QUE LA RÉGIE DE LA SANTÉ DE LA N.-É.
(LAQUELLE COMPTE 3500 EMPLOYÉS DE PLUS!)



LES INFIRMIÈRES DU
NOUVEAU-BRUNSWICK
S'ABSENTENT DU TRAVAIL
100
JOURS ET PLUS PAR ANNÉE POUR SE
RÉTABLIR À LA SUITE D'INCIDENTS
LIÉS À LA VIOLENCE AU TRAVAIL.



CHAQUE ANNÉE **75**
INCIDENTS VIOLENTS
SE PRODUISENT DANS
LES FOYERS DE SOINS
DU N.-B.

1000+

INCIDENTS VIOLENTS CONTRE LES
EMPLOYÉS ONT ÉTÉ SIGNALÉS
DANS LES ÉTABLISSEMENTS
D'HORIZON EN 2018

634 / année

INCIDENTS VIOLENTS PAR ANNÉE
À L'ENDROIT DU PERSONNEL DES
HÔPITAUX DU RÉSEAU VITALITÉ
ENTRE 2015 ET 2019

*données du Réseau de santé Horizon, du Réseau de santé
Vitalité, de Travail sécuritaire NB et de recherche du SIINB

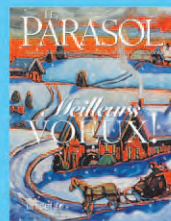
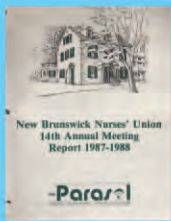
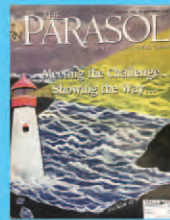
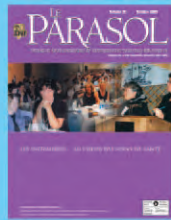
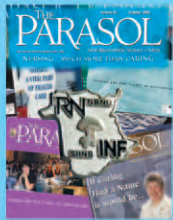
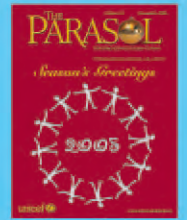
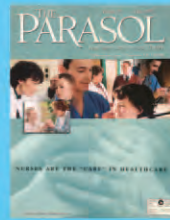
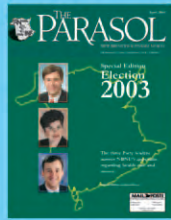
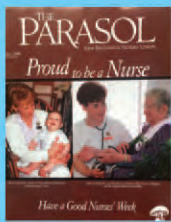
ASSEZ C'EST ASSEZ.



Syndicat des
infirmières et infirmiers
du Nouveau-Brunswick

LA SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS SE TRADUIT PAR DE MEILLEURS
SOINS. TRAVAILLONS ENSEMBLE POUR RÉDUIRE LA VIOLENCE
DANS LES SOINS DE SANTÉ.

WWW.SIINB.CA



WWW.SIINB.CA
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK