



Ensemble,
ça va bien aller!

VOUS DÉMÉNAGEZ? VOUS AVEZ UN NOUVEAU COURRIEL?

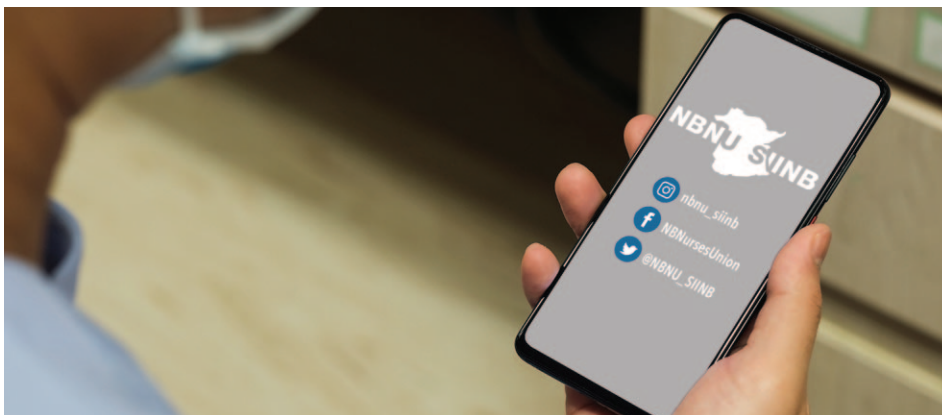
RESTEZ EN CONTACT

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. Cette année, à l'approche des négociations, il sera particulièrement important de rester en contact.

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

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



ÉNONCÉ DE MISSION

La mission du SIINB est d'améliorer la vie au travail des infirmières et infirmiers immatriculés et infirmières et infirmiers praticiens 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 infirmière et infirmier immatriculé et infirmières et infirmiers praticiens et du système public de soins de santé.

POLITIQUE SUR LES LANGUES OFFICIELLES - ARTICLE 18

- (a) Langues officielles – Le SIINB a pour principes :
- (i) que la disposition de services bilingues est une priorité du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick;
 - (ii) que le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick doit s'efforcer d'offrir des services dans les deux langues officielles à tous ses niveaux;
 - (iii) que de telles initiatives ne doivent entraîner aucune influence négative sur les membres du personnel.
- (b) Services de traduction – Tous les documents distribués aux président(e)s des sections locales ou à l'ensemble des membres par le SIINB pour l'assemblée générale annuelle et les réunions du conseil exécutif doivent être disponibles dans les deux langues officielles au moment de leur distribution.

RÉVISEURES DES TEXTES

Leanne Lagsiar
Jocelyne LeGresley

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

Paula Doucet, Matt Hiltz, Debbie Gill, Maria Richard, Catherine Little, Norbert Robichaud, Kathy LeBlanc, Ronda McCready, Cathy Wall, Debbie Carpenter, Ben René, et Leanne Lagsiar.

POUR NOUS JOINDRE

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

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

VOUS DÉMÉNAGEZ? NOUVEAU COURRIEL?

Faites parvenir votre changement d'adresse et/ou courriel à Jennifer Heade, coordonnatrice des dossiers des membres, par courriel à jheade@nbnu.ca.

TABLES DES MATIÈRES

4

Rapport de la présidente



21

Une étude révèle des niveaux alarmants de maladies mentales chez les infirmières et infirmiers canadiens



4	Rapport de la présidente	30	Neuf raisons d'être militante et militant du SIINB
10	Rapport du directeur général	32	Bourses d'études et d'entretien
14	Rapport de la 1 ^{ère} vice-présidente	33	États financiers
16	Rapport de la 2 ^e vice-présidente	46	Rapport du comité des finances
18	Rapports des représentantes d'unité	47	Budget de fonctionnement
23	In Memoriam	48	Notes au budget
25	Une étude révèle des niveaux alarmants de maladies mentales chez les infirmières et infirmiers canadiens	49	Placements
28	Choses à faire et ne pas faire sur les réseaux sociaux	50	Notre mode de gouvernance



RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE

PAR PAULA DOUCET

Au moment où je rédige mon rapport annuel, la pandémie mondiale se poursuit, l'état d'urgence déclarée dans la province est maintenu et une élection provinciale est en cours. Lorsque l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a désigné 2020 comme l'Année des sages femmes et du personnel infirmier, personne n'aurait pu prévoir le rôle important des infirmières et infirmiers immatriculés dans la lutte contre ce virus à l'échelle mondiale.

Cette année marque aussi le 200^e anniversaire de naissance de Florence Nightingale. L'année 2020 passera à l'histoire comme un moment remarquable; un moment dans l'histoire qui reconnaîtra que les infirmières et les infirmiers ont lutté courageusement contre un virus inconnu tout en prodiguant d'excellents soins dans des conditions de travail exceptionnellement stressantes. La pandémie a braqué les projecteurs sur les II et les IP. Elle a rappelé au monde, aux employeurs et aux décideurs l'expertise, les compétences et les connaissances irremplaçables que vous appliquez chaque jour.

La façon dont le personnel infirmier continue de s'engager dans cette lutte est un rappel dont fera usage le SIINB pour appuyer ses demandes pendant les négociations en cours, tout en mobilisant l'appui du public pour accroître les pressions sur le gouvernement et les employeurs afin qu'ils fassent ce qui s'impose pour les infirmières et infirmiers immatriculés, et les infirmières et infirmiers praticiens de la province.

RÉUNION VIRTUELLE AVEC LES PRÉSIDENTS ET PRÉSIDENTES DES SECTIONS LOCALES

Plus de 80 présidents et présidentes de sections locales, ainsi que l'invitée spéciale, Linda Silas, présidente de la FCSII, ont participé à la séance téléphonique de discussion ouverte du 19 août. Linda a présenté une perspective nationale sur la façon dont les syndicats affiliés traversent cette période sans précédent. C'était revitalisant de voir un si grand nombre de présidents et présidentes de sections locales se joindre à l'appel.

Je comprends parfaitement l'impatience des membres, surtout en ce qui a trait au long processus de négociation d'une convention collective, aux attentes relatives à la charge de travail, aux conditions de travail et à la violence. Ce sont les mêmes priorités que nous continuons de faire valoir à des fins de résolution et en vue d'un changement positif. Le conseil d'administration, le personnel du SIINB et moi-même, nous avons à cœur les intérêts de tous les membres lorsque des décisions sont prises. Nous sommes de votre côté, à vos côtés.

La prochaine réunion virtuelle avec tous les délégué(e)s votant(e)s, observateurs et observatrices doit avoir lieu plus tard cet automne. Même si le conseil d'administration a voté en faveur de prolonger le mandat de la présidente, de la secrétaire-trésorière et des membres des comités provinciaux cette année, le budget de 2021 sera présenté à des fins de discussion et d'approbation, tout comme une mise à jour du plan de travail du SIINB. Il n'y aura pas de résolutions cette année, mais nous acceptons des motions qui feront l'objet d'un débat et d'un vote.

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SIINB

Comme je l'ai déjà dit, le Syndicat n'est pas l'affaire d'une seule personne. Il est notre force collective, notre vision et notre détermination. Aussi diversifiés que soient les antécédents des membres du conseil d'administration, collectivement, leur vision et leur but tiennent toujours compte du meilleur intérêt des membres. Nous ne sommes peut-être pas toujours d'accord, mais nous

nous appuyons toujours mutuellement et nous communiquons entre nous avec respect et passion. Souvent, nos divergences d'opinion nous mènent aux meilleures solutions.

L'année a débuté par un atelier sur la formation du travail d'équipe afin de mieux utiliser la formation en affirmation de soi, la résolution de conflits et les responsabilités du conseil. Nous étions en train de planifier de nombreuses activités de formation en vue de la réunion du conseil exécutif en avril et très enthousiastes à l'idée de souligner l'Année du personnel infirmier en 2020, mais la pandémie mondiale a contrecarré nos plans. Personne ne pouvait prévoir que l'OMS déclarerait une pandémie mondiale, le 11 mars. Il a fallu prendre un peu de recul et réévaluer nos priorités absolues, compte tenu de cette « nouvelle normalité ».





Paula Doucet, présidente du SIINB, donnant une entrevue à CBC pendant le procès de Van Horlick

Le conseil d'administration a dû prendre des décisions sans précédents pour la prochaine année. Cela dit, je peux vous assurer que ces décisions n'ont pas été prises à la légère ni sans avoir au préalable exploré toutes les possibilités. La décision du conseil d'administration d'annuler l'AGA a été prise en consultation avec la FCSII et de nombreux syndicats affiliés qui devaient relever les mêmes défis et prendre les mêmes décisions. L'AGA a été annulée puisque, selon les directives du gouvernement provincial et de la Santé publique, il était interdit de tenir de grands rassemblements à l'endroit où l'AGA devait avoir lieu. Vu l'incertitude et l'envoi d'avis préalables pour les élections, les résolutions, etc., la décision du conseil d'administration de reporter l'AGA d'une année visait à assurer la continuité et la stabilité à la direction du SIINB pendant la pandémie et la poursuite du travail important du SIINB de façon harmonieuse.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Tout comme les années précédentes, l'année 2020 a été difficile pour les organisations syndicales. Des attaques contre les travailleurs et leurs droits semblent devenir la nouvelle normalité. Plus tôt cette année, le premier ministre d'alors a mentionné que les travailleurs de la province avaient une mauvaise éthique de travail, alors qu'il discutait de la reprise économique à venir après la pandémie. Le président de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB), Danny Légère, avec l'appui de tous les syndicats affiliés, a dénoncé publiquement ces déclarations. Il a rappelé au premier ministre que parler de défaitisme lui a rappelé les propos de l'ancien premier ministre Harper. Le fait est que, si les Néo-Brunswickois sont traités avec respect et dignité, la reprise économique pourrait être complète au Nouveau-Brunswick après la pandémie. Les Néo-Brunswickois vont continuer de travailler fort et aideront à remettre la province sur pied, tout en traversant la pandémie mondiale.

Le camp d'été des jeunes Blair Doucet célèbre son 20^e anniversaire en 2020. Malheureusement, comme pour tout autre rassemblement, le camp a été annulé. Le comité avait envisagé d'offrir la formation aux participants en ligne. Cette initiative a aussi été annulée. La réussite du camp repose en grande partie sur les liens et les amitiés qui se créent pendant la semaine. Afin de ne rien enlever à cette leçon précieuse, nos efforts seront axés sur une célébration très spéciale en août 2021.

Maria Richard, 1^{ère} vice-présidente du SIINB, et moi-même, nous avons représenté le SIINB à la table du conseil exécutif de la FTTNB. Nous continuons de discuter virtuellement des problèmes plus généraux auxquels la main-d'œuvre de la province fait face dans les secteurs public et privé, et des injustices sociales. Collectivement, environ 35 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de 16 syndicats travaillent ensemble pour assurer un Nouveau-Brunswick meilleur. Notre but est de promouvoir les droits des travailleurs et une société civile progressive où chacun reçoit ce à quoi il a droit, et de réclamer des lois et des politiques plus rigoureuses. La planification du Congrès 2021 de la FTTNB est en cours. Nous espérons pouvoir tenir un congrès en personne vers la fin de mai. D'autres détails seront fournis à l'approche de la date du congrès.

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

Notre travail à l'échelle nationale, conjointement avec nos contreparties syndicales provinciales, se poursuit sous la gouverne de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII). Même pendant la pandémie, nous communiquons régulièrement lors de réunions virtuelles sur Zoom. Pendant ces appels, plusieurs syndicats affiliés ont exprimé des préoccupations semblables au sujet de la pénurie nationale en personnel infirmier, ce qui est à l'origine de l'épuisement professionnel, de dépression et d'anxiété chez les infirmières et les infirmiers.

En avril 2020, la FCSII a alors publié une étude première dans son genre sur les troubles mentaux chez le personnel infirmier au Canada qui révèle de graves symptômes généralisés d'ESPT, d'anxiété, de dépression, d'épuisement professionnel et autres. L'étude, *Les symptômes de la maladie mentale chez les infirmières et infirmiers au Canada*, est fondée sur des données pancanadiennes recueillies auprès de 7 358 infirmières et infirmiers autorisés (II, IAA, IPA et IP).

Selon l'étude, le personnel infirmier affiche des taux élevés de symptômes de troubles mentaux. Voici quelques-unes des données les plus troublantes.

- 1 Une infirmière sur trois (**36,4 %**) a reçu un résultat positif de trouble dépressif majeur.
- 2 Plus d'une infirmière sur quatre a reçu un résultat positif de trouble anxieux généralisé (**26,1 %**) et d'épuisement professionnel (**29,3 %**).
- 3 Plusieurs ont eu un résultat positif d'ESPT (**23 %**) et de trouble panique (**20,3 %**).
- 4 Une infirmière sur trois (**33 %**) mentionne avoir des idées suicidaires (idéation), **17 %** mentionnent planifier leur suicide et **8%** mentionnent avoir fait une tentative de suicide au cours de leur vie.

La présidente de la FCSII, Linda Silas, souligne que les experts nous disent que ces chiffres sont plus élevés que ceux de la population générale et, dans plusieurs cas, plus élevés que les taux issus d'un sondage parallèle mené auprès du personnel de la sécurité publique, notamment agents correctionnels, pompiers et ambulanciers paramédicaux.

La principale source de stress extrême mentionnée par le personnel infirmier est le manque de personnel (83,4 %), ce qui signifie que le personnel régulier de base est insuffisant pour répondre aux besoins des patients, des clients et des résidents. Les agressions physiques sont le type d'incident traumatisant le plus souvent mentionné (92,7 %), et près de la moitié des infirmières et infirmiers (46,4 %) mentionnent avoir été exposés 11 fois et plus à des agressions physiques.



Ted Fleming, ministre de la Santé, et Paula Doucet, présidente du SIINB

Si un collègue ou vous-mêmes cherchez un soutien en santé mentale, vous pouvez consulter une section du site Web de l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB) qui contient d'excellentes ressources, dont le webinaire de l'Association canadienne pour la santé mentale intitulé *Resilience and Radical Self-Care for Nurses in the Recovery Phase of COVID-19 in New Brunswick*. Ces renseignements (disponible en anglais seulement) se trouvent à <http://www.nanb.nb.ca/fr/covid19/self-care-supports/>.

Le SIINB a aussi créé sur son site Web la section Spa-détente (<https://siinb.ca/evasion/>). Ce microsite comporte une démarche plus simple à des applications et des divertissements en ligne gratuits pour vous aider à décompresser et à relaxer. Il contient aussi une présentation sur l'usure de compassion et fournit des liens à des ressources en santé mentale. Je vous encourage à consulter cette page si vous ne l'avez pas déjà fait. De plus, vous pouvez toujours compter sur le soutien du SIINB. Si vous avez besoin d'aide en santé mentale, vous pouvez communiquer avec moi directement ou faire un suivi auprès de votre agent ou agente des relations de travail, de manière confidentielle.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Comme pour de nombreux événements, le Congrès du travail du Canada (CTC) a reporté son Congrès triennal qui devait avoir lieu à Vancouver au début de mai. Ce congrès promettait d'être très enthousiasmant puisque les délégués se préparaient à élire un nouveau président ou une nouvelle présidente pour diriger le mouvement syndical et que la présidente de la FCSII, Linda Silas, avait posé sa candidature. Avec l'arrivée de la pandémie au Canada, Linda a décidé de mettre momentanément sur pause sa campagne afin de se concentrer sur la protection et la sécurité des travailleurs de la santé. Lorsqu'elle relancera sa campagne, elle aura mon appui et celui du conseil d'administration pour diriger la plus grande organisation syndicale nationale et pour mener un changement social. Pour en savoir plus sur sa campagne, allez à www.lindasilas.ca.

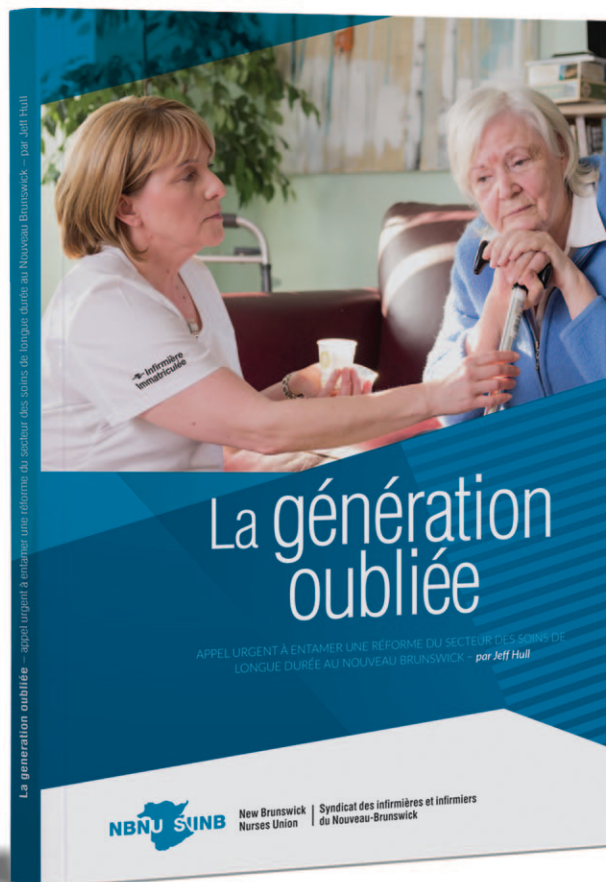
PUBLICATION SUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE INTITULÉE « LA GÉNÉRATION OUBLIÉE »

Comme bon nombre d'entre vous le savent, le SIINB prépare un rapport sur le secteur des soins de longue durée de la province. Tout comme pour le rapport « Broken Homes » publié par le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle Écosse en 2015, nous n'aurions pas pu choisir un meilleur moment. La pandémie mondiale attire l'attention nationale sur le secteur des soins de longue durée. Elle a fait ressortir ce que beaucoup d'entre nous savent depuis des années – il faut aborder immédiatement les inégalités créées dans un grand nombre de foyers de soins.

Le rapport du SIINB intitulé *La génération oubliée : Appel urgent à entamer une réforme du secteur des soins de longue durée au Nouveau-Brunswick* est le résultat de mois de recherches et de collecte de données. Il contient un grand nombre d'entrevues avec des personnes influentes, des intervenants, des membres du

SIINB et autres. L'essentiel, c'est qu'on ne peut ignorer le secteur des soins de longue durée plus longtemps.

Le SIINB dévoilera son rapport à la mi-octobre lors d'une conférence de presse au cours de laquelle il demandera publiquement une enquête sur tous les points soulevés dans le rapport. Celui-ci est exhaustif et il arrive au bon moment. Il dit que les résidents des foyers de soins de la province méritent mieux et que nous demandons mieux pour eux et pour les II qui leur dispensent des soins. Nous aviserons les membres du moment où le rapport sera disponible et nous échangerons l'information sur notre microsite (www.nbnu.ca/generationoubliee) où sera affiché le rapport, les éléments partageables sur les réseaux sociaux, un infographique et des vidéos de témoignage.



CAMPAGNE DE RELATIONS PUBLIQUES 2020-2021

Cet automne, le SIINB lancera une campagne de relations publiques attirant l'attention sur les conditions de travail et la réalité d'être une infirmière ou un infirmier immatriculé, ou une infirmière ou un infirmier praticien au Nouveau-Brunswick. Les recherches montrent que les écho-boomers établis (de 30 à 35 ans) ont une grande influence sur les générations précédentes et les écho-boomers plus jeunes. En ciblant les écho-boomers établis, le SIINB vise à accroître leurs connaissances et leur respect envers l'ampleur du travail que vous faites, surtout parce que nous compterons sur leur influence lors des discussions sur la rémunération dans la prochaine ronde de négociation des trois conventions collectives. Le SIINB demandera aux membres des exécutifs

des sections locales de promouvoir la campagne, en portant des t-shirts spéciaux rappelant au public, aux employeurs et aux politiciens que les II et les IP ont « redoublé d'efforts » pour prodiguer les soins aux Néo-Brunswickois, avant et pendant la pandémie, et qu'ils continueront de le faire après la pandémie. Vous verrez sur les tableaux d'affichage, les autobus, les réseaux sociaux, à la télévision et dans les journaux des annonces montrant des visages familiers de membres du SIINB. Restez à l'écoute. Aidez-nous à appuyer la campagne en partageant le message en ligne.

DONS DE BIENFAISANCE

Le SIINB continue d'appuyer et de favoriser les liens avec plusieurs organismes de bienfaisance sans but lucratif au Nouveau-Brunswick. Il a des liens de longue date avec Johnson Insurance qui

offre à ses membres une assurance auto et habitation à des taux réduits. Chaque fois qu'un membre du SIINB appelle pour obtenir une proposition de prix ou pour souscrire une assurance, Johnson Insurance perçoit une prime pour services administratifs qu'il remet au SIINB. Le SIINB fait, chaque année, un don des fonds reçus aux maisons de transition de la province. Cette année, grâce aux membres, nous avons fait un don de 19 295 \$. Pour ceux qui ne le savent pas, les maisons de transition accueillent les femmes et les enfants victimes de violence au Nouveau-Brunswick.

Le SIINB a aussi appuyé les banques alimentaires de la province en 2019-2020. En tant qu'infirmières et infirmiers, nous savons très bien comment les facteurs socio-économiques, voire leur absence, peuvent générer des résultats de santé négatifs.



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 aux Fonds d'aide humanitaire et de secours en cas de catastrophe du SIINB pour voyage en 2021

31 décembre 2020

CONCLUSION

Je sais que l'année a été difficile. Je sais que vous rentrez au travail pour faire ce à quoi vous excellez – soigner les patients, les clients et les résidents avec le plus grand respect et en appliquant vos compétences pour obtenir les meilleurs résultats possibles. Les injustices sociales nous rappellent, plus que jamais, que nous devons continuer de lutter pour les droits de la personne et l'équité. C'est pourquoi la promotion de la démocratie et de la solidarité, tout en favorisant l'engagement des membres, est encore très importante pour le conseil d'administration et pour moi.

Pendant le chaos, la peur, l'instabilité et l'incertitude, j'ai entendu plusieurs d'entre vous exprimer des préoccupations non seulement pour les patients, les clients et les résidents, mais aussi pour eux-mêmes, leurs collègues et le

personnel infirmier futur. Nous méritons de meilleures conditions de travail, de meilleurs salaires et avantages sociaux, des lieux de travail plus sécuritaires et des charges de travail gérables. Ce sont les mêmes questions pour lesquelles je me bats chaque jour en votre nom. Je l'ai mentionné aux présidents et présidentes des sections locales, le 19 août, lors de notre séance téléphonique de discussion ouverte. Je le répéterai – j'ai encore en moi le feu sacré pour défendre les intérêts des membres. Je vous remercie sincèrement de votre ardeur au travail et de votre dévouement à offrir les meilleurs soins possibles, même dans les conditions les plus difficiles et les plus stressantes. Je veux que vous sachiez que je suis avec vous à chaque instant – parce que c'est ce que nous faisons comme infirmières et infirmiers – nous intensifions nos efforts pour améliorer les choses.

À nouveau, je vous promets que vous pouvez compter sur mes efforts, ma détermination et mon engagement à continuer d'être votre porte-parole, de repousser les limites et de demander respectueusement mieux, sachant que je ne suis pas seule, ayant 6 900 II et IP à mes côtés.

En toute solidarité,



Paula Doucet, II
Présidente

« Commence où tu es. Utilise ce que tu as.
Fais ce que tu peux. »
Arthur Ashe



Service d'urgence de l'Hôpital
régional de Saint John

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

PAR MATT HILTZ

NÉGOCIATIONS POUR LA PARTIE III, INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET INFIRMIÈRES SURVEILLANTES ET FOYERS DE SOINS

Alors que nous avons prévu une ronde de négociations controversée et litigieuse cette fois-ci, personne n'aurait pu prédire à quel point elle est devenue inhabituelle.

Avec cette ronde de négociations, nous avons la possibilité avantageuse de mobiliser l'ensemble de nos membres en vue d'une éventuelle grève ou d'un vote de ratification. Pour la première fois dans l'histoire du syndicat, le SIINB a pu négocier la même date de fin pour les trois conventions collectives en prévision de pouvoir faire intervenir tout le monde en même temps, si nécessaire. Nous avons également entendu des non-membres de la Partie III qui comprenaient pourquoi la Partie III passait en premier, mais qui étaient tannés d'être les derniers à négocier. Ainsi, en tant que syndicat représentant plusieurs unités de négociation, nous devons faire preuve à la fois d'équité et de stratégie. L'union fait la force.

Si l'on a l'impression que les négociations sont longues, c'est parce qu'elles le sont. Cependant, tout ce qui vaut la peine d'être fait vaut la peine d'être bien fait. Nos membres ont confié un mandat lourd à leurs équipes de négociation, la charge de travail et les salaires étant les priorités des trois unités de négociation. Nous savons que les II et les IP sont très recherchées dans tout le Canada, nous savons que vos conditions de travail sont rendues déplorables et nous savons que d'autres provinces offrent des rémunérations plus intéressantes. Nous avons mis beaucoup de temps pour régler les questions non pécuniaires complexes, mais ce temps a été bien dépensé sur des questions dont les sondages ont démontré l'importance pour les membres et qui amélioreront les conditions de travail. Dans les mois à venir, nous passerons aux discussions sur les questions salariales, ce qui, selon nous, sera une bataille difficile.

Les mauvais traitements infligés par le gouvernement provincial aux infirmières et infirmiers des foyers de soins – en les intégrant dans la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* – ont créé un régime onéreux et juridiquement ambigu. Le SIINB doit maintenant négocier la désignation des services essentiels pour chaque foyer de soins infirmiers. Cela réduira également le nombre réel de membres qui peuvent légalement faire grève. Toutefois, nous prévoyons de surmonter ce problème en négociant des numéros de désignation appropriés ou en contestant cette loi devant la commission du travail.

À l'heure actuelle, les négociations pour les foyers de soins sont prévues pour les 22 et 23 octobre, les 9 et 10 novembre et le 8 décembre. Celles pour les infirmières gestionnaires et les infirmières surveillantes sont prévues pour les 28 et 29 septembre, les 27 et 28 octobre, les 25, 26 et 27 novembre et le 18 décembre. La partie III est prévue pour les 24 et 25 septembre, les 19 et 20 octobre, les 2 et 3 novembre et les 1^{er}, 2 et 3 décembre. Malgré le récent déclenchement des élections, ces dates seront respectées comme prévu. En fonction des résultats des élections, il pourrait y avoir un retard si les équipes de négociation du gouvernement doivent obtenir un nouveau mandat.

Cet automne, le SIINB lancera une campagne de relations publiques qui sensibilisera les Néo-Brunswickois aux véritables conditions de travail; à l'acuité des besoins des patients, des résidents ou des clients; à la violence en milieu de travail; au manque de personnel et au cauchemar du recrutement et du maintien en poste auquel nos membres font face et ce, depuis un certain temps. Si les négociations salariales se déroulent d'une manière telle que vos équipes de négociation ne peuvent recommander un contrat provisoire, le plan est d'avoir recours à des moyens de pression au travail. Les moyens de pression sont toujours plus efficaces lorsque la population comprend les problèmes qui ont contraint nos membres à adopter une telle position. Il faudra que chacun d'entre vous soit un militant et se fasse le défenseur de ce scénario. De plus amples renseignements sur le « processus de grève » seront transmis à nos membres dans le ou les mois à venir.

Soyez assurés que nous obtiendrons une convention collective (ou peut-être une loi de retour au travail). Compte tenu de ce qui est en jeu, nous procédons de manière réfléchie pour remplir notre mandat.



Matt Hiltz

AUGMENTATION DES PLAINTES AUPRÈS DE L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (AIINB)

Des sondages ont montré que les infirmières immatriculées et les infirmières praticiennes comptent parmi les professionnels les plus respectés et les plus fiables au Canada. Le fait que votre profession soit réglementée est un facteur important qui y contribue. Au Nouveau-Brunswick, la *Loi sur les infirmières et infirmiers*, régie par l'AIINB, traite les plaintes et les mesures disciplinaires.

Malheureusement, à ce jour cette année, notre équipe chargée des relations de travail a reçu un nombre record de plaintes :

Plaintes auprès de l'AIINB

Année	Plaintes totales	Plaintes des membres du public
2018 (année entière)	16	4
2019 (année entière)	10	1
2020 (janv. à juill.)	24	6

Dès que l'AIINB reçoit une plainte, elle la transmet au comité des plaintes et ensuite, le plus souvent, au comité de discipline ou au comité de révision. Le SIINB fournit de l'aide juridique lorsqu'une plainte est déposée contre l'un de nos membres alors qu'il travaillait dans l'un de nos établissements syndiqués. Dès qu'un de nos membres reçoit un avis de plainte, il doit informer immédiatement l'AIINB que nous lui fournirons une représentation juridique, car un délai a été fixé pour la réception de la réponse du membre.

Un aspect inquiétant de cette augmentation est le nombre de plaintes déposées par les citoyens, par opposition aux employeurs. Les employeurs comprennent généralement le niveau d'inconduite qui doit être signalé à l'AIINB. Toutefois, les membres du public peuvent avoir un seuil d'acceptabilité différent quant à « *une conduite indigne d'un membre, y compris toute conduite susceptible de porter atteinte à la réputation de la profession infirmière ou de l'Association* » ; « *une conduite qui révèle son incapacité ou son inaptitude à exercer la profession infirmière* » ou « *toute habitude le rendant inapte à exercer la profession infirmière ou incapable de l'exercer ou dangereux pour cet exercice* ». Pour une liste complète des inconduites, veuillez consulter l'article 28 de la *Loi sur les infirmières et infirmiers*.

Ces deux dernières années, j'ai eu l'honneur de donner un cours à des étudiantes de première année en soins infirmiers à l'UNB. Mon enseignement porte principalement sur la façon d'éviter d'être licenciée ou dénoncée pour avoir agi de manière inappropriée sur les médias sociaux. Bien qu'il y ait beaucoup de documentation sur ce sujet, il reste quelques zones « grises » – une question que je pose continue d'étonner les étudiantes : « *À quel moment une infirmière immatriculée ou une infirmière praticienne n'est-elle PAS une infirmière immatriculée ou une infirmière praticienne?* »

La réponse est « **JAMAIS** » : pas après votre pire quart de travail de tous les temps, pas après que votre employeur vous traite comme une marchandise jetable pour la énième fois et surtout pas quand vous voulez vous défouler sur les médias sociaux. **JAMAIS**.

En tant que professionnel réglementé, deux règles me paraissent essentielles : 1) la « règle des 24 heures » et 2) la « règle du doute ». Si vous publiez sur un sujet controversé (ou si vous vous défoulez), rédigez le texte, mais attendez 24 heures avant de le publier. Ensuite, au bout de 24 heures, si vous avez le moindre doute sur le fait que le message pourrait être mal interprété, ne le publiez pas. Il vous incombe de respecter la loi et de comprendre l'impact juridique que vos actions dans la vie ou sur les médias sociaux pourraient avoir. Veuillez à vous concentrer sur la protection de votre propre santé et de votre permis d'exercer la profession d'infirmière.

Le conseil d'administration du SIINB appuie la Journée du chandail rose et prend position contre l'intimidation et la violence au travail.



Pour toute question, veuillez contacter un membre de l'équipe des relations de travail du SIINB.

VIOLENCE AU TRAVAIL

La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick* stipule que chaque employeur doit « *prendre toutes les précautions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés* ». L'une des plus grandes menaces pour la santé et la sécurité de nos membres est la violence au travail. Selon la Loi, « *la violence désigne, au sein du lieu de travail, soit tout recours réel ou toute tentative de recours à la force physique contre un salarié, soit toute déclaration menaçante ou tout comportement menaçant qui l'incite raisonnablement à croire qu'il sera victime d'un pareil recours. Sont visées par la présente définition la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence familiale* ».

Le SIINB et ses alliés syndicaux ont plaidé (et continuent de le faire) en faveur de lieux de travail plus sûrs en apportant des modifications à la loi et en améliorant le libellé des conventions collectives. Après une campagne de dix ans visant à mettre en lumière le fléau de la violence en milieu de travail, le Nouveau-Brunswick a finalement amélioré la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* en modifiant son règlement général (Règl du N-B 91-191). La principale amélioration réside dans l'obligation pour les employeurs de procéder à une évaluation des risques et d'établir des codes de directives pratiques en matière de violence et de harcèlement (voir partie XXII.1).

Les moyens de traiter les incidents de violence sur le lieu de travail sont les suivants :

- 1) appeler la police;
- 2) déposer un rapport d'incident;
- 3) contacter Travail sécuritaire NB;
- 4) déposer un rapport sur les conditions de travail (au CEP); et/ou
- 5) déposer un grief.

Il se peut que certains incidents ne nécessitent pas le recours à tous ces moyens – mais l'objectif est de tenir l'employeur responsable d'empêcher que l'incident ne se reproduise. Le SIINB entend et comprend la frustration de ses membres. Au

cours des 18 derniers mois seulement, deux membres ont été violemment agressés. Nous avons besoin que vous remplissiez ces formulaires et que vous portiez plainte. Sans preuve, le changement devient très difficile. Les comités mixtes de santé et de sécurité au travail de chaque établissement sont un excellent moyen pour nos membres de s'impliquer et de faire la différence. La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* exige que les employeurs consultent ces comités lorsqu'ils mettent à jour leurs codes de directives pratiques.

Nous avons réussi à faire modifier la Loi. Il reste maintenant la phase la plus difficile de l'évolution vers des lieux de travail plus sûrs et plus respectueux : changer les attitudes et le comportement des employeurs, des travailleurs de la santé et du grand public.

Les employeurs et les gouvernements crieront « *nous sommes fauchés* » – il suffit de regarder le document du SIINB sur l'entreprise de sécurité GardaWorld. Il appartient à chacun d'entre vous de signaler tout incident de violence sur le lieu de travail. Si cela se produit une fois, c'est regrettable, mais c'était peut-être imprévisible. Toutefois, si un incident similaire se reproduit, c'est à ce moment-là que nous pouvons vraiment tenir l'employeur responsable. La seule façon de le savoir est de disposer d'une preuve écrite.

Vos collègues diront peut-être « *cela fait partie du travail* » ou « *il ou elle est malade* ». La prévention de la violence sur le lieu de travail ne consiste pas à punir les patients. Il s'agit de forcer l'employeur à reconnaître le risque et à mettre en place des mesures de protection raisonnable.

Le citoyen peut dire : « *Je suis en colère parce que j'attends depuis six heures* », ou « *Vous ne pouvez pas m'empêcher de voir ma mère* ». Nos établissements et nos politiques de soins de santé sont basés sur une notion romantique d'une époque révolue où les travailleurs de la santé étaient placés sur un piédestal par le grand public. Nous vivons en 2020 où les problèmes de santé mentale, les attitudes « *moi d'abord* », la consommation de drogues ou le recours aux armes sont la triste norme. C'est la raison pour laquelle le SIINB fait pression pour que de véritables agents de la paix, des vérifications à l'entrée ou des détecteurs de métaux soient mis en place si nécessaire. Au moment de la rédaction de ce rapport, un médecin a été tué à Red Deer par un patient qui avait apporté un

marteau et une machette dans une salle d'examen. Cela devra-t-il se produire au N.-B. avant que le gouvernement et les RRS cessent de jouer à l'autruche?

Aidez-nous à mettre fin à la violence en milieu de travail. Vos comités exécutifs de sections locales travaillent avec acharnement pour vous soutenir et transmettre les renseignements à votre équipe de relations de travail et à vos dirigeants. Le SIINB a besoin de champions de la violence au travail dans chaque établissement. S'il n'y a pas de champion de la violence dans votre lieu de travail, veuillez parler à quelqu'un du SIINB pour savoir comment participer.

EFFECTIF DU SIINB

En juillet 2020, le SIINB a engagé Michèle Brown-Gellert, une avocate bilingue spécialisée en droit du travail. Comme mentionné ci-dessus, nous constatons une croissance exponentielle des plaintes à l'AINB. Dorénavant, Michèle s'occupera donc uniquement de nos arbitrages et de nos audiences en matière de discipline professionnelle.

Nous avons également embauché Tina Richardson en juillet. Tina travaillait auparavant auprès du Réseau de santé Horizon et remplacera Ellen Oakes-Thompson lors de son prochain congé de maternité. En août 2020, nous avons embauché Holly Crawford en tant qu'assistante administrative pour notre équipe de recherche, d'éducation et de communications.

En août, Jocelyne LeGresley passera également d'un poste d'assistante administrative à celui de réceptionniste à plein temps.



RENSEIGNEMENTS SUR LES MEMBRES EN UN COUP D'ŒIL

Membres cotisants 2020	Temps plein % de variation 2019	Temps plein % de variation 2019	Occasionnel(le)s % de variation 2019	Total % de variation 2019
Hôpitaux (excluant le PEM)	3 243 (+0,15 %)	1 222 (-6,29 %)	396 (-20,8 %)	4 861 (-3,59 %)
Soins communautaires (SP, SM, PEM)	548 (-0,36 %)	165 (11,49 %)	46 (-31,34 %)	759 (-0,78 %)
Infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes	208 (-2,34 %)	22 (+4,76 %)	4 (0 %)	234 (-1,68 %)
Foyers de soins	168 (5 %)	158 (-16,40 %)	182 (+20,53 %)	508 (+1,6 %)
Total % de variation depuis 2019	4 167 (+0,14 %)	1 567 (-5,72 %)	628 (-13 %)	6 362 (-2,83 %)

CONCLUSION

En janvier, l'année 2020 s'annonçait mémorable pour les membres du SIINB : conclure trois conventions collectives qui répondraient aux demandes de nos membres, participer à une formidable École du travail de l'Est et terminer l'année par une formidable AGA. Maintenant, nous serons chanceux si nous pouvons réaliser un objectif sur les trois. En ce qui concerne les négociations collectives, nous nous préparons à la guerre, mais nous prions pour la paix. La paix

n'arrivera que lorsque le vote de ratification sera conclu avec succès pour chaque unité de négociation.

L'année 2020 est devenue une année de redéfinition des attentes et d'adaptation. L'impact réel de cette année ne sera probablement pas connu avant un certain temps. La manière dont les membres du SIINB pourront composer avec l'incertitude personnelle et professionnelle que 2020 nous a imposée à toutes et tous sera déterminante. Il est trop banal de dire « ne vous inquiétez que de ce que vous pouvez contrôler »,

alors je ne le ferai pas. Je dirais plutôt ceci : prenez soin de vous, des personnes qui vous sont chères et de vos permis d'exercer; concentrez-vous sur ce que vous pouvez changer; et trouvez un moyen, aussi petit ou grand soit-il, de vous impliquer dans le SIINB. Nous avons besoin de militants.

En toute solidarité,



Matt Hiltz
Directeur général

Centre de santé communautaire St-Joseph Dalhousie



RAPPORT DE LA 1^{ÈRE} VICE-PRÉSIDENTE

PAR MARIA RICHARD

En tant que 1^{ère} vice-présidente, j'ai le plaisir de faire le point sur l'année 2019-2020 et les initiatives futures du SIINB. Ce fut un privilège de travailler en votre nom pour valoriser la profession infirmière par le biais de plusieurs projets à venir et le travail des comités, même en ces temps sans précédent. Le conseil d'administration s'est réuni deux fois en personne avant mars et plusieurs fois virtuellement depuis lors, pour poursuivre les activités de notre syndicat.

COMITÉ D'AIDE FINANCIÈRE AUX ÉTUDES

Le Comité d'aide financière aux études de la partie III et des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice financier pour examiner les demandes adressées aux Fonds. **Au total, 465 650,63 \$ ont été versés à 481 demandeurs.** Le Comité a décidé de prolonger d'un an la période d'essai des réunions trimestrielles d'examen. Notre objectif était d'augmenter les occasions offertes aux membres de soumettre une demande d'aide financière et nous avons constaté une augmentation positive du nombre de candidats retenus. Les formulaires de demande et tous les renseignements pertinents se trouvent sur le site Web du SIINB. Les membres doivent ouvrir une session et ensuite sélectionner l'onglet Formulaires dans le menu de gauche. N'oubliez pas qu'il y a des dates limites à respecter et assurez-vous que votre formulaire est correctement rempli. Toute question peut être adressée à moi-même, aux représentants d'unité pour la partie III, infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes ou de la partie III, soins communautaires.

LEADERSHIP EN ACTION

En janvier, le personnel du SIINB (agent de recherche et éducation et les ARTS) et moi-même avons organisé des séances de formation sur le

leadership en action, en anglais et en français, pour les membres à l'échelon local. Ces séances de deux jours visent à renseigner les membres sur le syndicalisme, le SIINB et les services que nous offrons. Les séances offrent également aux membres des exécutifs des sections locales l'occasion de parler de leurs expériences dans un cadre de groupe plus restreint tout en ayant accès à l'expertise et aux connaissances du personnel et du conseil d'administration du SIINB. En préparant mieux nos dirigeants et militants des sections locales, nous visons à améliorer leurs capacités à mener à bien le travail de notre syndicat.

Comme nous cherchons toujours à améliorer les possibilités de formation pour nos militants locaux, le SIINB, en collaboration avec d'autres syndicats provinciaux d'infirmières, a exploré la formation en ligne. Au début 2019, nous avons réalisé notre enquête sur « l'avenir de l'éducation », laquelle nous a permis de cerner l'intérêt de nos membres pour une plateforme éducative en ligne. Le SIINB en est actuellement aux premières étapes de la conception de son premier matériel de soutien à la formation en ligne (vidéos explicatives, baladodiffusions, infographies, modules, etc.) avec l'espoir que ces outils constitueront un investissement à long terme important pour nos membres.



Maria Richard

COMITÉ CONSULTATIF DU PROGRAMME DE MAINTIEN DE LA COMPÉTENCE DE L'AIINB

Ce comité s'est réuni deux fois en 2019-2020. Son but était d'aider l'AIINB à réviser et à maintenir le PMC (Programme du maintien de la compétence) qui avait été mis à jour pour la dernière fois en 2013. Le PMC est une exigence réglementaire et sert à appuyer les infirmières et infirmiers dans la détermination de leurs besoins d'apprentissage et l'examen de leur responsabilité en tant que professionnels auto-réglementés. Le personnel de l'AIINB a terminé la révision du PMC. Pour être à jour avec la plupart des autres organismes provinciaux de réglementation des soins infirmiers, elle a mis en place, pour notre immatriculation de l'année de pratique 2021, **un module obligatoire d'apprentissage sur la jurisprudence.** L'achèvement de ce module fait maintenant partie des exigences du PMC et il est obligatoire de l'avoir complété pour être admissible à l'immatriculation. Ce module obligatoire est conçu pour renseigner l'infirmière et l'infirmier immatriculé sur les dispositions législatives, les règlements, les normes et les politiques qui touchent la pratique infirmière et l'aider à les comprendre.

Veuillez noter que si vous avez déjà suivi le module « Jurisprudence », vous ne serez pas tenu de répéter ce module de formation obligatoire. Pour obtenir de plus amples renseignements, visitez le site Web de l'AIINB ou communiquez directement avec l'AIINB.

PENSION

En tant que fiduciaire du SIINB pour le régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués (RRP de CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, j'ai assisté à trois réunions du conseil des fiduciaires, dont deux ont été tenues virtuellement, pour l'année 2019-2020.

COVID-19

Comme beaucoup d'entre vous, ma vie professionnelle a beaucoup changé depuis le mois de mars. Jamais, au cours de mes 33 ans d'expérience en tant qu'infirmière immatriculée, je n'ai pensé que notre système de santé serait confronté à une pandémie mondiale de cette ampleur. Alors que j'écris mon rapport et que je réfléchis à nos résultats des tests de COVID-19 dans notre province et au Canada, je suis impressionnée parce que nous et les autres travailleurs de la santé de notre province, du Canada et du monde entier avons accompli. Je ressens également une grande tristesse pour les travailleurs de la santé et les patients qui ont perdu la vie à cause du virus.

À ce jour, le 10 septembre, nous avons eu 193 cas confirmés au Nouveau-Brunswick, dont deux décès, et avons effectué 65 169 tests. Pour l'ensemble du Canada, au 10 septembre, 5 979 566 tests avaient été effectués et l'on comptait 134 923 cas confirmés et 9 163 décès. Ces chiffres ne font qu'amplifier l'importance et la valeur que chacun d'entre nous apporte au système de santé. Les II et les IP doivent continuer à évaluer les risques au point de service et à se servir de leurs connaissances, de leurs compétences, de leur jugement et de leur formation pour déterminer l'équipement de protection individuelle (EPI) approprié dont nous avons besoin en fonction du type d'interaction avec un patient/client/résident dans un contexte précis. Le SIINB continue de travailler pour s'assurer que les II et les IP en première ligne ont

les connaissances, la formation et les entraînements nécessaires, ainsi que l'équipement approprié pour se protéger. Si vous êtes ou devenez préoccupé par le fait que des EPI adéquats, y compris les masques N 95, ne sont pas fournis, veuillez contacter immédiatement votre président de section locale. La protection des II, des IP et de tous les travailleurs de la santé doit toujours être la priorité absolue, surtout pendant la durée de cette pandémie.

CONCLUSION

En tant qu'organisation, le SIINB, comme nous tous, a dû faire les choses différemment tout en s'efforçant de s'adapter à ce que l'on appelle maintenant notre « nouvelle normalité ». Les négociations ont repris, du personnel à plein temps et de nouveaux employés ont été engagés et une campagne médiatique est prévue pour l'automne. Le travail du SIINB se poursuit. Merci à notre présidente, Paula Doucet, à notre directeur général, Matt Hiltz, et à notre équipe dévouée du SIINB pour tout ce qu'ils font pour nous.

Je tiens également à remercier chacun d'entre vous qui travaillez dans la collectivité (centres de santé, bureaux de santé publique et de santé mentale communautaire), dans les centres correctionnels, dans les hôpitaux et les foyers de soins d'avoir redoublé d'efforts. Vous continuez à être là chaque jour pour vos clients, vos patients et vos résidents. Cependant, n'oubliez pas de prendre soin de vous d'abord, afin de pouvoir continuer à prendre soin de ceux et celles qui sont importantes pour vous! Cela signifie prendre soin de votre santé mentale, émotionnelle et physique. N'hésitez jamais à me contacter si vous pensez que je peux vous aider.

En tant qu'infirmière en santé publique travaillant dans le domaine des maladies transmissibles pendant cette pandémie, j'ai pris pleinement conscience de l'importance pour chacun d'entre nous de faire les bons choix dans notre vie professionnelle et personnelle. Je vous laisse sur ces mots d'une de mes mentors, Linda Silas, présidente de la FCSII :

« Alors que les restrictions en matière de santé publique s'assouplissent, les infirmières et infirmiers ont un message simple à transmettre



Maria Richard donnant une entrevue à Radio-Canada sur la violence au travail

au public : **ne gâchez pas tout.** Il est crucial de continuer à respecter scrupuleusement les directives de santé publique au moment où nous commençons à rouvrir – pour notre bien à tous. Les professionnels de la santé ne savent que trop bien qu'une deuxième vague mortelle de cette pandémie pourrait être imminente. Nous serons en première ligne pour prendre soin des patients, souvent au péril de notre vie, mais le public a un rôle important à jouer. Nous devons tous faire tout notre possible pour limiter la propagation potentielle de cette maladie en suivant les recommandations de santé publique dans notre région. Tout dépend des choix que nous ferons dans les mois à venir. Nous avons entendu certaines de ces recommandations à de nombreuses reprises au cours des derniers mois, mais elles restent d'une importance cruciale. Il nous appartient à tous de protéger nos travailleuses et travailleurs de première ligne, nos familles et nos collectivités en restant vigilants dans nos efforts de prévention. Il n'est pas exagéré de dire que des vies dépendent des **choix que nous faisons.** »

Together Stronger!/Ensemble plus fort!

En toute solidarité,

Maria Richard, II

RAPPORT DE LA 2^E VICE-PRÉSIDENTE

PAR CATHY WALL

En tant que 2^e vice-présidente, je suis heureuse de vous représenter et de vous faire part de ma perspective provinciale. La première année dans ce rôle m'a donné l'occasion de m'investir davantage dans le mouvement syndical et les questions de justice sociale sur la scène provinciale et nationale.

L'avènement de la COVID-19 a changé à peu près tout ce que nous faisons, de l'épicerie à la visite des proches. Ces changements ont touché tout le monde, des écoliers à nos parents et grands-parents qui vivent dans des foyers de soins. Lorsque la province a imposé l'état d'urgence et que des entreprises ont fermé, les infirmières et infirmiers immatriculés et les infirmières et infirmiers praticiens ont continué à travailler en première ligne pour combattre ce virus. Chaque jour, chacune et chacun d'entre vous a courageusement fait face aux défis de cette pandémie mondiale. En tant que dirigeants locaux et travailleurs de première ligne, vous pouvez être fiers de l'excellence et du professionnalisme constants que vous démontrez dans la prise en charge des patients et de leurs familles en ces temps préoccupants. La force et la détermination dont vous avez toutes et tous fait preuve en ces temps difficiles et incertains me rendent fière de faire partie d'une profession aussi exceptionnelle.

Nous avons modifié notre façon de mener nos activités dans notre vie quotidienne et il en va de

même pour votre Syndicat. Le SIINB continue à fournir un soutien et des services exceptionnels à ses membres. Votre conseil d'administration a maintenu une communication très étroite pendant la pandémie par le biais de courriels, de téléconférences et de réunions virtuelles afin de garantir que le travail important de notre Syndicat se poursuive sans interruption.

En tant que 2^e vice-présidente, je représente le SIINB au conseil d'administration de la Coalition pour l'équité salariale, à titre d'observatrice, ainsi qu'au Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick.

COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Coalition pour l'équité salariale a poursuivi ses travaux en se réunissant de manière virtuelle. Leur assemblée générale annuelle 2020 s'est tenue le 13 juin dernier via Zoom. La Coalition continue d'exhorter les partis politiques de tous



Cathy Wall

horizons à adopter une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé. Les données montrent que les Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois qui occupent des postes à prédominance féminine sont souvent peu valorisés et sous-payés pour leur travail. Nous constatons ces inégalités surtout dans les domaines de l'éducation et de l'apprentissage de la petite enfance, des fournisseurs de services de garde d'enfants, des travailleurs de soutien à domicile, des soins directs aux personnes dans les foyers de groupe, les résidences communautaires, les foyers de soins spéciaux, les refuges et les maisons de transition pour sans-abri, les intervenants en violence familiale et les travailleurs des banques alimentaires et des soupes populaires.

En juillet, le gouvernement provincial a apporté des modifications au programme de lutte contre la pandémie financé par le gouvernement fédéral, qui prévoyait un supplément de salaire pour les travailleurs essentiels. Bien que ce soit une victoire, il ne s'agit pas d'une solution à long terme. La Coalition doit poursuivre son travail afin de s'assurer qu'une loi sur l'équité salariale pour le secteur privé soit adoptée au Nouveau-Brunswick.

POLITIQUE DU SIINB

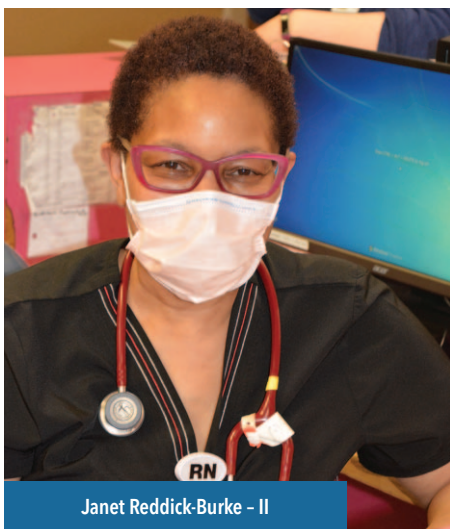
ARTICLE 14 – MEMBRES ET COTISATIONS

- (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.



FRONT COMMUN POUR LA JUSTICE SOCIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Cette année, le Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick a ajouté des bureaux locaux afin d'être plus accessible à la population. Ils ont maintenant des sections locales du Front commun pour la justice sociale à



Janet Reddick-Burke - II

Moncton, à Saint John et à Bathurst afin de fournir un meilleur soutien dans les régions en vue d'éradiquer la pauvreté au Nouveau-Brunswick. La Coalition continue de militer à l'échelle provinciale pour l'augmentation du salaire minimum et l'amélioration des normes d'emploi, pour l'amélioration du programme d'assurance-emploi, pour l'extension de la *Loi sur l'équité salariale* au secteur privé, pour l'assurance d'un revenu suffisant pour vivre et pour la défense de politiques qui respectent nos citoyens ainsi que pour la promotion et la défense des services publics.

Le Front commun pour la justice sociale poursuit son travail pendant la COVID-19 en faisant du lobbying, en envoyant des courriels et des lettres de pétition aux gouvernements locaux.

L'IMPACT DE LA COVID-19

La COVID-19 a rendu les activités quotidiennes plus difficiles, en particulier pour nos populations les plus vulnérables. Depuis le mois de mars, on a constaté une augmentation du chômage, des fermetures d'entreprises et d'écoles et une diminution des économies

locales. En revanche, on a constaté une augmentation du nombre de personnes qui ont recours aux banques alimentaires, aux soupes populaires et aux refuges dans tout le Nouveau-Brunswick. En mars, le SIINB a fait des dons aux banques alimentaires provinciales pour contribuer à la santé et au bien-être de notre population.

Alors que la COVID-19 faisait irruption dans nos vies, les infirmières et les infirmiers ont pris les devants et ont fait une énorme différence. Votre assiduité, votre compassion et votre don de vous-mêmes ont aidé tant de personnes. Vous êtes allés au travail tous les jours pour relever le défi de front. N'oubliez pas de prendre soin de vous aussi. Tendez la main aux autres, souriez un peu plus, aimez un peu plus fort et embrassez-vous un peu plus longtemps. Le SIINB continue de défendre vos intérêts et ceux de toute la population du Nouveau-Brunswickois. Nous sommes toutes et tous ensemble dans ce combat.

En toute solidarité,

Cathy Wall, II

RAPPORTS

DES REPRÉSENTANTES D'UNITÉS

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE LA PARTIE III – SOINS COMMUNAUTAIRES

PAR KATHY LEBLANC

Alors que nous célébrons le bicentenaire de Florence Nightingale, qui aurait pu prédire que les infirmières immatriculées entreraient dans l'histoire tout comme elle? Elle a travaillé pendant la pandémie de grippe espagnole avec des ressources limitées, pendant de longues heures et dans des conditions de travail parfois dangereuses... Ça vous dit quelque chose?

Je dois admettre que j'ai eu du mal à rédiger ce rapport dans une perspective positive. La frustration semble être une émotion commune chez plusieurs alors que nous nous adaptons aux changements provoqués par la pandémie mondiale. Nos problèmes de travail sont toujours les mêmes qu'avant la pandémie. Cependant, si je peux trouver un point positif, c'est la façon dont la pandémie a contribué à

éduquer les gens sur le travail que font les infirmières et infirmiers de santé publique. Je sais que la population que nous aidons est reconnaissante du soutien que nous lui apportons. Les messages dans les médias sociaux, les entreprises qui offrent des produits gratuits ou à prix réduit aux travailleurs de la santé et les voisins qui font de petits gestes de gentillesse en sont la preuve.

TRAVAUX DU CONSEIL

En février, le conseil d'administration du SIINB s'est réuni pour la dernière fois en face à face afin de préparer la prochaine réunion du conseil exécutif. Cependant, comme vous le savez tous, la pandémie est arrivée et a changé toutes nos vies, tant sur le lieu de travail qu'à la maison.

Au début de la pandémie, nous avons reçu beaucoup de renseignements sur la sécurité des infirmières et des infirmiers, notamment sur la fourniture d'équipements adéquats, les horaires et les changements effectués sur les lieux de



Kathy LeBlanc

travail, ainsi que sur la santé mentale. Le conseil d'administration se réunissait chaque semaine, d'abord par téléconférence, puis il est passé progressivement aux réunions sur Microsoft Teams et sur Zoom. Le SIINB a rapidement créé une page COVID-19 sur son site Web, fournissant aux membres une foire aux questions sur les enjeux, des mises à jour des régies régionales de la santé et des liens vers des ressources supplémentaires. Dès le début, il a été établi que



la communication était essentielle pour les membres. Bien que nous préférions tous des réunions en face à face, nous avons adopté une nouvelle façon temporaire de mener nos activités virtuellement. Ce n'est pas le moyen idéal, mais c'est l'option la plus sûre pour l'instant.

En tant que représentante de la partie III, Soins communautaires, au conseil d'administration du SIINB, je représente non seulement les infirmières et infirmiers communautaires de la partie III, tels que celles du programme extra-mural et de la santé mentale publique et communautaire, mais aussi l'ensemble des infirmières et infirmiers immatriculés syndiqués ainsi que les infirmières et infirmiers praticiens de la province. À titre d'infirmière de santé publique, il se trouve que je possède une expertise en soins communautaires. Je travaille en santé publique à temps partiel à 0,8 ETP; je jongle donc avec mon travail syndical et ma vie familiale, tout comme les autres membres du conseil d'administration du SIINB.

Je compte 35 ans d'expérience en tant qu'infirmière où j'ai travaillé dans le secteur public et privé et j'ai acquis des expériences variées dans les établissements de soins aigus et tertiaires. J'ai vécu des expériences enrichissantes tout au long de ma carrière et c'est pourquoi je suis fière d'être une infirmière immatriculée.

Cela dit, j'ai moi aussi été victime de harcèlement professionnel et de violences verbales et physiques, j'ai travaillé en sous-effectif et touché de bas salaires et j'ai pensé à jeter l'éponge. Cependant, avec le soutien de ma famille (personnelle, professionnelle et syndicale), j'ai choisi de me faire le porte-parole des II afin d'améliorer notre équilibre travail-famille; c'est pourquoi je suis au service du Syndicat depuis 28 ans. J'encourage tout membre qui souhaite faire une différence sur son lieu de travail à envisager de devenir plus actif au sein de sa section locale.

L'IMPACT DE LA COVID-19

Lorsque la pandémie a frappé, de nombreuses rencontres et réunions ont été annulées, telles que la Convention du CTC, l'École du travail de l'est, le conseil exécutif, la journée de lobbying sur la Colline à Ottawa et les négociations, pour n'en nommer que quelques-unes. Cependant,

tout au long de ce chaos, nous, les professionnels de la santé, avons travaillé ensemble avec le soutien de certains dirigeants remarquables de notre Syndicat, de nos lieux de travail et de notre gouvernement. Notre médecin en chef, la Dre Russell, ses homologues et tous les chefs de partis provinciaux ont fait un travail admirable en nous guidant dans la première vague de la COVID-19.

Cela signifie que des sacrifices ont été faits alors que nous faisons face à une pression importante sur notre système de santé déjà mis à rude épreuve. Nous avons vu des infirmières à la retraite revenir au travail ou des infirmières être redéployées pour travailler dans différents secteurs de l'hôpital ou de la collectivité. J'ai notamment été l'une de ces infirmières aux côtés d'une autre infirmière de santé publique, une infirmière de salle d'opération, une infirmière occasionnelle du programme extra-mural et une infirmière clinicienne spécialisée qui ont été redéployées pour organiser un centre d'évaluation de la COVID-19 et y travailler.

EN CONCLUSION

Le rythme a changé depuis l'arrivée de la COVID-19 en mars dernier. De nouvelles procédures et de nouveaux processus ont été instaurés et les mises à jour sont moins fréquentes. Pour l'instant, nous disposons de suffisamment d'équipements de protection individuelle (EPI) pour assurer notre sécurité, bien que la charge de travail et les responsabilités ont changé. Les infirmières et infirmiers ont toujours fait preuve de résilience malgré les décisions difficiles prises par les entreprises et le gouvernement. Avec la pandémie de COVID-19, cette résilience a été constatée à maintes reprises. En tant qu'infirmières et infirmiers, méritons-nous un meilleur salaire, de meilleures conditions de travail, des milieux de travail sécuritaires, de meilleures lois pour protéger les travailleurs? Oui, bien sûr! À titre de représentante de votre communauté faisant partie de l'équipe de négociation pour la partie III, je peux affirmer que nous travaillons fort, même pendant la pandémie, pour obtenir le meilleur contrat possible. Le processus de négociation est malheureusement lent, mais je suis reconnaissante à Norbert, Paula, Rose et Matt pour leur expérience acquise dans la négociation des contrats passés.



Dans des rapports précédents, j'ai fait remarquer que nous avons, en tant qu'infirmières et infirmiers immatriculés, une immense responsabilité envers le système de santé publique et envers le public. La prudence est la clé pour vaincre cette pandémie. Nous devons prendre soin de nous-mêmes et des autres. Continuez donc à porter votre masque facial dans les lieux publics, gardez vos distances physiques, appuyez les activités de votre communauté et soyez aimables. Nous savons que les problèmes de santé mentale tels que la violence familiale, la toxicomanie et les suicides sont en hausse.

De nombreuses décisions (politiques et syndicales) prises aujourd'hui auront des répercussions sur nos soins de santé dans le futur. Essayez de rester positives et positifs alors que nous naviguons dans ces eaux troubles. Je suis persuadée qu'ensemble, dans la solidarité, nous atteindrons nos objectifs.

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

En toute solidarité,

Kathy LeBlanc, II

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE LA PARTIE III - HÔPITAUX

PAR NORBERT ROBICHAUD

Tout d'abord, permettez-moi de prendre le temps afin de remercier sincèrement toutes les infirmières et tous les infirmiers immatriculés et toutes les infirmières et tous les infirmiers praticiens qui sont montés au front en ce temps de pandémie! Cette pandémie, qui encore perdure aujourd'hui, continue de perturber notre train-train quotidien et nous impose une nouvelle normale.

Même avec la COVID-19, votre comité de négociation est toujours à pied d'œuvre. Les échanges sont longs, lents et surtout, très ardu!

Dans le passé le SIINB a pratiquement toujours réussi à obtenir une entente dans la première année de négociation. Cette fois-ci, nous sommes déjà rendus à presque deux ans de négociations. Mise à part la « pause » forcée par la COVID-19, le processus reste très difficile. Les négociations ont repris en juin 2020 (conférence virtuelle, vidéo-conférence), mais certains points présentés en juin 2019 sont toujours sur la table!

J'aimerais bien vous partager mes impressions sur l'atmosphère ressentie lors des échanges avec l'employeur, mais les mots me manquent. J'ai parfois l'impression que « *quelqu'un nous en veut, que quelqu'un essaie de nous punir!* ». Quand je lis certains documents présentés par l'employeur je me demande ce que nous avons fait pour mériter ça? Quelqu'un est sûrement fâché contre nous?

Soyez sans crainte, votre comité de négociation ne vous laissera pas tomber. Ensemble nous allons réussir à convaincre l'employeur du bien-fondé de nos revendications. Pour y parvenir, nous sommes prêts à nous battre jusqu'au bout!

Il va sans dire que la pandémie a amplifié le manque chronique d'infirmière. Toutefois, les nombreuses heures de surtemps, les relais 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 échanges avec l'employeur.

La récurrence d'incidents violents a 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 de travail sécuritaire.

Le mandat d'un représentant d'unité se termine avec la signature de la « nouvelle » convention collective, c'est-à-dire, celle qui est présentement négociée. J'espère sincèrement qu'une nouvelle convention collective sera négociée d'ici la fin de l'année, mais avec le contexte actuel, je n'ai pas l'impression que nous pourrions atteindre cet objectif.

Déjà deux ans que le Nouveau-Brunswick vit avec un gouvernement minoritaire. Cette instabilité politique a un impact direct sur les négociations. Si jamais le gouvernement Higgs choisit de déclencher des élections générales, ceci pourrait avoir d'importantes répercussions sur nos chances d'obtenir une nouvelle convention collective cette année. À cette instabilité politique s'ajoute la menace d'une deuxième vague de la COVID-19, qui à son tour pourrait, elle aussi, prolonger, voire même, retarder les négociations.



Norbert Robichaud

Les membres du comité de négociation pour la partie III sont :

- Rosemary McFarlane, Maria Cormier et Catherine Little (membres élus)
- Raelyn Lagacé IP, en remplacement de Nancy Arseneau (à la retraite)
- Kathy LeBlanc et moi-même, représentants d'unité et coprésident,
- Paula Doucet, présidente du SIINB
- Matt Hiltz, directeur général du SIINB et négociateur en chef
- Une/un agent(e) de relations du travail

Depuis notre dernière assemblée générale annuelle (octobre 2019), votre conseil d'administration s'est rencontré en personne au début décembre 2019 et une autre fois en février 2020. Depuis, la pandémie a forcé l'annulation de pratiquement toutes les activités face à face prévues pour l'année 2020.

Votre conseil d'administration s'est donc rencontré soit par audio ou soit par vidéo conférence, en moyenne deux à quatre jours par mois afin d'assurer un suivi de plusieurs dossiers importants. Notre présidente provinciale, Paula Doucet, nous envoie régulièrement des courriels afin de nous tenir au courant.

En toute solidarité,

Norbert Robichaud, II

INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET INFIRMIÈRES SURVEILLANTES

PAR DEBBIE CARPENTER

Au moment de rédiger mon premier rapport annuel, je réfléchis à mes huit premiers mois en tant que représentante de votre unité des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes. Cette année a commencé de manière relativement normale. Alors que les affaires du SIINB prenaient leur envol, j'étais à la fois enthousiaste et honorée de participer, de m'épanouir et d'apprendre tout ce que je pouvais en déployant mes ailes syndicales dans mon nouveau rôle.

TOURNÉE DE LA PRÉSIDENTE DU SIINB

L'un de mes premiers engagements officiels en 2020, en tant que membre du conseil d'administration, a été d'assister à la tournée de la présidente du SIINB à Saint John. Malgré le faible taux de participation, les discussions ont été fructueuses et très instructives. Les membres ont eu l'occasion de parler directement avec la présidente et le directeur général de notre Syndicat et d'exprimer les problèmes auxquels ils sont confrontés sur leur lieu de travail. La réunion a également permis de consolider les attentes et les priorités des membres à mesure que nous avançons dans les négociations.

COMITÉ D'AIDE AUX ÉTUDES

En tant que représentante de l'unité des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes, je siége au comité d'aide aux études. Nous avons tenu une réunion du comité complet à la fin du mois de janvier pour examiner de nombreuses demandes de formation en soins infirmiers.

Ce fonds annuel de 500 000 \$ est établi dans le cadre des conventions collectives des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes ainsi que des infirmières et infirmiers de la partie III. Ce fonds permet de rembourser le coût des livres, les frais de scolarité et les frais d'inscription aux cours ou aux conférences. Je recommande et rappelle aux membres de profiter de cette aide financière pour les aider à couvrir le coût des possibilités de formation liées à notre profession. Cette aide est également utile pour compenser les coûts liés à la formation

professionnelle continue. Les formulaires de demande se trouvent sur le site Web du SIINB.

NÉGOCIATIONS - INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES/SURVEILLANTES

À la fin du mois de janvier, j'ai participé à mes trois premières journées de négociations pour le groupe des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes. D'autres dates au printemps ont été annulées en raison de la pandémie en cours, mais nous reviendrons à la table en septembre 2020 pour poursuivre le processus de négociation. Veuillez continuer de consulter votre courriel et le site Web du SIINB pour obtenir des mises à jour et assurez-vous que vos coordonnées sont à jour au bureau provincial.

COVID-19

Lorsque j'ai été élue en décembre dernier, je n'aurais jamais pu prédire ce qui allait arriver. Alors que la pandémie mondiale atteignait nos collectivités, nos cliniques, nos centres de santé et nos hôpitaux, les répercussions ont été immenses. La peur et l'anxiété étaient palpables, la planification était intense et allait bon train. Bien que nous ayons tous été habitués aux changements, ce que nous vivons maintenant nous arrivent parfois chaque heure.

Nos routines de travail normales ont été brutalement interrompues, nous nous sommes isolés dans nos propres coins de la province et sommes passés en mode d'urgence, ce qui a également entraîné l'arrêt de nos activités syndicales de collaboration.

En tant que gestionnaires et surveillantes, nous avons mobilisé nos unités, nos services et nos établissements et veillé à ce que toute communication reçue soit diffusée rapidement. Nous avons également la responsabilité de nous



Debbie Carpenter

assurer que notre personnel était disponible et prêt à faire face à tout ce qui se présentait.

Alors que nous abordons l'automne avec inquiétude, sans savoir si nous sommes prêts pour une deuxième vague et à quoi elle pourrait ressembler, je sais que le leadership dont fait preuve ce groupe d'infirmières gestionnaires et d'infirmières surveillantes ne fera que continuer à se renforcer et à se propager.

Ensemble, avec tous nos membres, nous surmonterons les jours imprévisibles à venir. En tant que Syndicat, nous sommes et serons toujours plus forts ensemble. Je me réjouis de travailler avec vous toutes et tous alors que nous continuons à cheminer à travers le reste de l'année 2020, et je garde l'espoir que nous pourrions tous et toutes nous rencontrer à nouveau en personne bientôt.

En toute solidarité,

Debbie Carpenter, B.A., B. Sc. Inf., II



Personnel infirmier au travail avant la pandémie

FOYERS DE SOINS

PAR RONDA MCCREADY

Je représente fièrement les infirmières et infirmiers de 45 foyers de soins syndiqués au Nouveau-Brunswick, et les infirmières et infirmiers des foyers de soins au conseil d'administration du SIINB. Je travaille à temps plein dans un foyer de soins à Moncton depuis 25 ans. Je suis enfin admissible, cette année, à la prime pour le personnel infirmier d'expérience qui a été négociée dans des contrats antérieurs pour garder en poste nos infirmières et infirmiers expérimentés.

J'aimerais d'abord vous parler des négociations concernant notre contrat. Comme la plupart d'entre vous le savent, les particularités ne peuvent pas être discutées car cela porte atteinte au processus de négociation. Je peux toutefois mentionner que les discussions sur les éléments non monétaires viennent de prendre fin et que nous négocierons sous peu les questions salariales aux dates prévues en octobre. La pandémie a eu un impact sur le processus, comme vous le savez probablement tous, l'accent mis sur une crise potentielle dans les foyers de soins et sur la meilleure façon de l'aborder ayant préséance sur les négociations. Un processus de rencontres virtuelles est en place mais il a des lacunes. Je peux toutefois vous assurer que nous sommes déterminés à nous acquitter de la tâche. Nous espérons qu'une entente de principe sera conclue pour la soumettre au vote prochainement.

Vous savez tous que plusieurs d'entre nous traversent des moments difficiles pendant que nous naviguons le mieux possible dans ce processus pandémique. Le personnel infirmier a dû composer avec le stress du redéploiement, le manque de personnel, les vacances refusées et, en plus, avec le risque d'être exposés et de potentiellement exposer leur proches au virus. Malgré tout, les infirmières et infirmiers de tous les secteurs continuent de relever ces défis avec le professionnalisme et le courage pour lesquels ils sont le plus reconnus et respectés en tant que II et IP. Nous avons tous un rôle à jouer pendant ces moments difficiles. Plus que jamais, même lorsque nous sommes frustrés, déçus, fâchés ou effrayés et que nous cherchons un bouc émissaire, nous devons retenir qu'il faut travailler ensemble. Notre aptitude à le faire contribuera sûrement à présenter un front

uni à ceux qui ont de nombreuses excuses pour ne pas nous offrir des charges de travail raisonnables et plus sécuritaires, et des salaires équitables qui tiennent compte de notre profession exigeante. Ensemble, nous sommes plus forts. En tant que membre du conseil, je sais que votre force et votre soutien nous aident, ainsi que notre présidente, à faire avancer les dossiers dans un environnement qui semble comporter plus d'obstacles que jamais.

Les comités du secteur des soins infirmiers continuent de se réunir. Après nous être regroupés pendant un certain temps, nous nous réunissons maintenant régulièrement sur Zoom ou par équipes Microsoft. Nous ne prévoyons pas tenir de réunions en face-à-face bientôt. Le groupe du régime de pension du secteur des foyers de soins continue de suivre nos progrès pendant cette période d'instabilité, les rendements demeurant bas mais constants. Les régimes de pension sont rigoureusement réglementés pour s'assurer que les investissements à faible risque constituent la majorité de nos avoirs afin de protéger les membres contre les pertes qui menacent les régimes. Pour plus d'information sur notre régime de pension, allez sur le portail : <https://nbnh.pension.hroffice.com>. Cette année, nous avons ajouté un substitut au conseil pour représenter le SIINB. Jason Robin s'est joint à moi et à Carole Clavette pour notre réunion trimestrielle. N'oubliez pas de lire le rapport annuel sur les pensions 2019 cet automne.

Le comité d'aide aux études a examiné cinq demandes et distribué un montant total de 5 264,97 \$ lors d'une réunion tenue le 14 juillet. Il a aussi examiné sept demandes et distribué un montant total de 12 531,98 \$ au cours d'une réunion tenue le 5 mars. J'aimerais rappeler que, même si de nombreuses conférences n'ont pas lieu en personne, des conférences virtuelles seront tenues conformément aux lignes directrices. Les formulaires de demande et les critères sont affichés sur le site Web du SIINB. Vous pouvez aussi communiquer avec le président ou la présidente de votre section locale ou avec moi si vous avez des questions.

Les coûts des prestations de maladie ont légèrement augmenté, puisque que notre usage, surtout des médicaments plus coûteux,



Ronda McCready

continue d'augmenter. Nous avons un régime autogéré selon lequel l'employeur paie 75 % des prestations de maladie et partage 50 % des coûts des hausses des soins dentaires qui sont nécessaires pour que le régime demeure viable. Certaines des hausses nécessaires sont absorbées par le fonds excédentaire qui sert à payer notre programme d'aide aux employés et aux familles.

Cette année, une courte vidéo d'Assomption Vie sur le site Web du SIINB explique notre régime. Je vous encourage à la regarder. Claimsecure a une application que vous pouvez télécharger pour soumettre vos réclamations de prestations de maladie et vous inscrire au dépôt direct pour remboursement. Vous pouvez aussi le faire sur le site www.claimsecure.com. Sur l'application et le site Web, vous trouverez aussi un compte détaillé des éléments couverts et non couverts par votre régime. Des changements peuvent être apportés. Il est donc important de vous tenir au courant régulièrement.

L'Association de sécurité des soins continus du Nouveau-Brunswick s'emploie à aider les foyers de soins à obtenir de l'équipement de sécurité afin de protéger les membres et les résidents contre la COVID-19 en cas d'une éclosion. Une entente signée par notre présidente et plusieurs autres dirigeants syndicaux au Nouveau-Brunswick contient des garanties du gouvernement voulant que, si un membre demande, de façon raisonnable, de l'équipement de sécurité spécialisé, par exemple des masques N95, des écrans faciaux,

etc., il faut les lui fournir. Selon le règlement sur la santé et la sécurité, nous avons le droit de refuser d'effectuer un travail non sécuritaire si l'EPI approprié n'est pas fourni. Dans une telle situation, signalez-la le plus tôt possible lors des réunions de santé et de sécurité et sur l'exercice de la profession et avisez votre agent ou agente des relations de travail. À titre d'exemple, tous les II et les IAA à notre foyer ont fait l'objet d'un essai d'ajustement de masques N95 et ceux-ci, ainsi que les écrans faciaux pour effectuer les analyses ont été fournis pour dispenser des soins à un patient potentiellement positif à la COVID-19 jusqu'à l'obtention d'un écouvillon négatif.

Sur une note plus personnelle, c'est avec une grande tristesse que je partage avec ceux qui ne sont pas au courant le décès de John MacDonald, un de nos présidents de section locale depuis longtemps. John était non seulement un fervent leader syndical mais aussi un défenseur des aînés à titre de président de l'Association des infirmières en gériatrie du Nouveau-Brunswick. Il était aussi un bénévole communautaire, un homme de famille dévoué et l'ami de plusieurs d'entre nous. Il va nous manquer.

Merci d'avoir pris le temps de lire ce rapport. Nous sommes pour la plupart très occupés et très sollicités, devant concilier le travail, les

obligations familiales et les responsabilités communautaires. Prenez soin de vous d'abord et avant tout, sans remords. Soyez heureux, vous le méritez. Cette pandémie nous rappelle que nous ne savons jamais ce qui nous attend. Donc, appréciez les gens et les choses dans vos vies qui vous apportent de la joie.

En toute solidarité,

Ronda McCready, II

IN MEMORIAM

Nos pensées et nos prières accompagnent les membres qui sont décédés ou qui ont perdu un proche, surtout pendant la pandémie mondiale. En cette période de distanciation sociale, il devient difficile de trouver du réconfort car nous ne pouvons pas nous rassembler pour pleurer la perte d'un être cher ou célébrer ensemble. Toutefois, nous pouvons commémorer leur mémoire par des moyens qui nous permettent d'apaiser la douleur ensemble dans ces circonstances difficiles.

Au fil des années, nous devons continuer d'honorer et de chérir la mémoire de nos proches qui nous ont quittés pendant la pandémie, peu importe la cause de leur décès.

Continuons de nous soutenir mutuellement comme nous le pouvons.

DÉCÈS DE JOHN MACDONALD, ARDENT MILITANT DU SIINB

C'est avec une profonde tristesse que nous faisons part à notre famille syndicale du décès de John MacDonald, infirmier immatriculé, qui a travaillé pendant de nombreuses années au Miramichi Senior Citizens Home et plus récemment au Pavillon Bridgeview de Shannex.

John a été un ardent militant du SIINB pendant de nombreuses années. On se souvient de lui pour son sourire chaleureux et son engagement à aider les autres. Récipiendaire du prix Dynamiste syndical du SIINB en 2016, il a joué un rôle déterminant dans la défense des droits des infirmières et infirmiers.

Membre du SIINB et très fier de l'être, John a servi les membres en tant que président du comité organisateur de l'assemblée annuelle pendant plusieurs années. Sa gentillesse et son attitude bienveillante manqueront beaucoup à tous les membres aux événements futurs du SIINB.

Nous transmettons nos plus profondes condoléances à la famille de John, son épouse Kathy et leur fils, ainsi qu'à ses amis. Nous offrons aussi nos sympathies à la famille professionnelle de John au Miramichi Senior Citizens Home et au Pavillon Bridgeview où il a pris soin de résidents pendant plus de vingt ans.



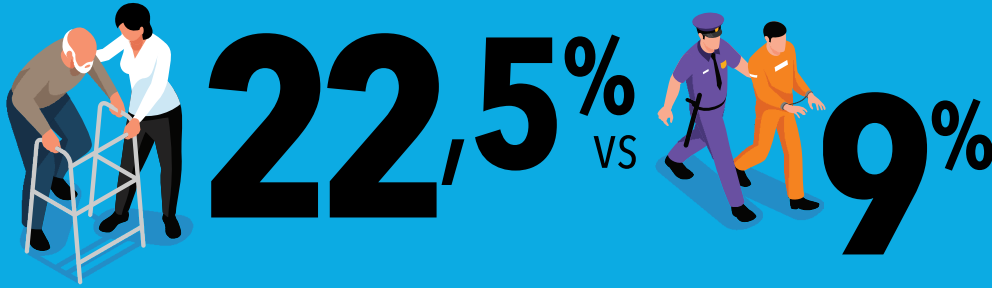
John MacDonald

La génération oubliée



VIOLENCE DANS LES SOINS DE LONGUE DURÉE

Depuis 2013, le nombre de réclamations pour violence au travail des **employés des foyers de soins du Nouveau-Brunswick** qui a été accepté était plus de deux fois celui des employés de prisons.



DOTATION

DANS LES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

En 2019,

31 foyers de soins au Nouveau-Brunswick n'ont pas respecté leurs ratios en personnel minimum obligatoires.

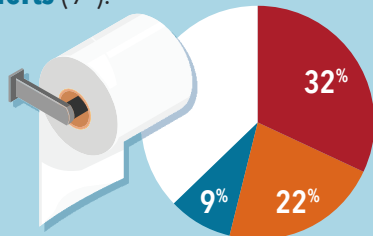


RISQUES POUR LES RÉSIDENTS DES FOYERS DE SOINS AU NOUVEAU-BRUNSWICK

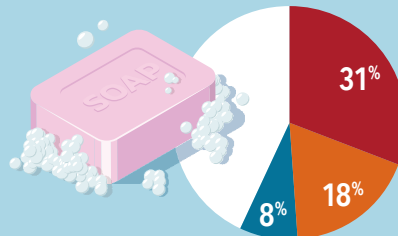
Selon

73% des II sondés, la qualité des soins offerts aux résidents dans leur foyer de soins s'est détériorée au cours des trois à cinq dernières années.

Une forte majorité des II (63 %) mentionne que les soins **D'HYGIÈNE** sont offerts aux résidents **parfois** (32%), **ou souvent** (22%) ou **ne sont jamais offerts** (9%).



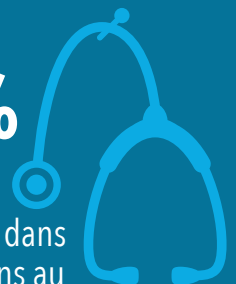
Une majorité des II (58 %) signale que les résidents ont **DES BAINS** **parfois** (31%), **ou souvent** (18%) ou **ne sont jamais offerts** (8%).



En 2017, le **taux de roulement chez les II** dans les foyers de soins du Nouveau-Brunswick était de **27%**



73% des II travaillant dans les foyers de soins au Nouveau-Brunswick **songent régulièrement à quitter leur emploi.**



PROBLÈMES LIÉS À LA SURVEILLANCE EXERCÉE PAR LE GOUVERNEMENT :

Au cours des dernières années, certains foyers de soins au Nouveau-Brunswick **n'avaient pas un ou une II de garde jusqu'à 43 jours**, sans subir de conséquences.



New Brunswick
Nurses Union

Syndicat des
infirmières et infirmiers
du Nouveau-Brunswick

www.nbnu.ca/generationoubliee

UNE ÉTUDE RÉVÈLE DES NIVEAUX ALARMANTS DE MALADIES MENTALES CHEZ LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS CANADIENS

PAR BEN RENÉ

Surmenage, manque de personnel et manque de soutien : telles sont les conditions dans lesquelles les infirmières et infirmiers travaillent depuis des années. Aujourd'hui, avec une pandémie mondiale qui entraîne des pressions psychologiques accrues sur le personnel infirmier, ces conditions de travail intenable font que les syndicats d'infirmières et d'infirmiers et les universitaires s'inquiètent des conséquences potentielles sur la santé mentale des infirmières et infirmiers.

Plus tôt cet été, la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) a publié un rapport mettant en lumière les niveaux alarmants de symptômes de trouble mentaux chez les infirmières et infirmiers. L'étude, menée par des chercheurs de l'Université de Regina, Andrea Stelnicki, PhD et Nicholas Carleton, PhD, a révélé des niveaux élevés de symptômes de TSPT, d'anxiété, de trouble dépressif majeur, d'épuisement clinique et de trouble panique.

Plus précisément, une infirmière sur trois (36,4 %) a été dépistée positivement pour un trouble dépressif majeur. Plus d'une personne sur quatre a été dépistée positive pour un trouble d'anxiété généralisée (26,1 %) et un épuisement clinique (29,3 %). Le nombre de dépistages positifs de TSPT et de difficulté panique était également très élevé, soit respectivement 23,0 % et 20,3 %.

Ces données ont été recueillies en 2019, avant la pandémie de COVID-19.

« Je ne peux qu'imaginer quels seraient les résultats si nous menions la même étude cette semaine, a déclaré la présidente de la FCSII, Linda Silas. Les données prouvent que les infirmières peinaient avant la pandémie; maintenant, elles ne sont pas seulement surchargées de travail et soumises à un stress énorme, elles doivent aussi s'inquiéter de leur accès à l'équipement de protection individuelle (EPI), du risque de contracter le virus et de le transmettre à leur famille. Il s'agit de pressions psychologiques importantes. »

Depuis la publication du rapport, la FCSII a redoublé d'efforts pour obtenir un soutien en santé mentale approprié et adéquat, adapté aux infirmières et infirmiers d'aujourd'hui et de demain.

« Nous sommes allés voir le Dr Nick Carleton et son équipe parce que nous avons besoin d'une attention particulière pour les infirmières et les infirmiers – nous avons besoin de données pour étayer ce que nous disions depuis des années : que le personnel infirmier avait lui aussi des difficultés », a expliqué Mme Silas.

« Eh bien, maintenant nous avons ces données et nous frappons aux portes des députés », ajoute-t-elle.

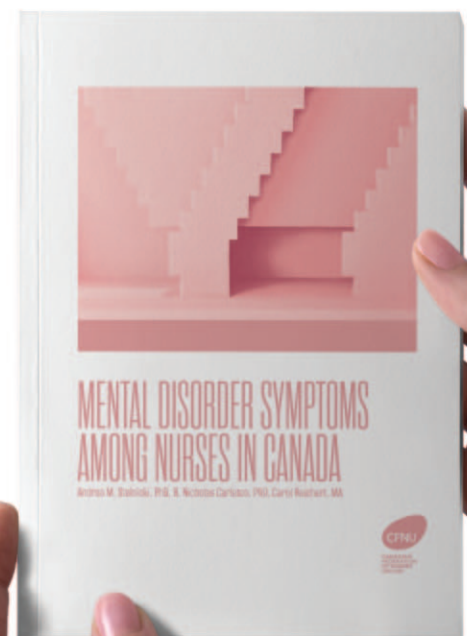
Depuis la publication du rapport, Mme Silas a rencontré des membres du Parlement non seulement pour partager les données sur les traumatismes liés au stress professionnel du personnel infirmier, mais aussi pour appeler à l'action. Selon elle, les politiciens de tous les partis ont été très réceptifs.

Sur le plan individuel, Stelnicki et Carleton recommandent aux infirmières et infirmiers de prévoir du temps pour un examen annuel de santé mentale.

« Nous devons parler de la santé mentale comme nous le faisons pour la santé physique, a conclu M. Carleton. Prenez le temps de trouver un outil de dépistage et, si vous obtenez un résultat positif, prenez le temps d'aller chercher

l'aide nécessaire. Comme pour toute autre blessure, plus vous vous y attaquez tôt, mieux vous vous porterez. »

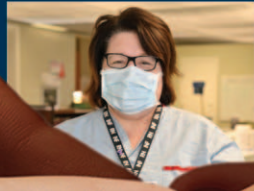
Pour des ressources d'autosoins et des options de services de conseil gratuit, veuillez consulter le site : fcsii.ca/du-soutien-a-votre-sante-mentale-pendant-la-covid-19. Votre programme d'aide aux employés peut également vous fournir une aide professionnelle et confidentielle. Si vous éprouvez une détresse psychologique aiguë, veuillez contacter le 911 ou les Services de crises du Canada au 1-833-456-4566. Sachez qu'il existe de l'aide.





Ensemble
ça va bien au





CHOSSES À FAIRE ET NE PAS FAIRE SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Les Canadiens jouissent de la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, y compris la liberté de la presse et des autres moyens de communication. Le SIINB se réjouit qu'un grand nombre de sections locales ont leurs pages Facebook où leurs membres échangent des idées, expriment des opinions et diffusent des renseignements importants. Toutefois, ces droits ne sont pas absolus.

Il faut se rappeler que les facteurs qui font de Facebook (et de tous les médias sociaux) un outil puissant pour créer la solidarité peuvent aussi représenter un risque pour ses utilisateurs.

LES RISQUES POUR LES UTILISATEURS DES RÉSEAUX SOCIAUX COMPRENNENT :

Portée de la diffusion : L'information en format électronique peut facilement être téléchargée, archivée et rediffusée. La personne qui affiche l'information peut exercer très peu de contrôle sur son auditoire éventuel.

Caractère permanent de l'information : Essentiellement, il n'y a pas un bouton « Supprimer » pour les messages affichés sur Internet. Un contenu inapproprié, même s'il n'est affiché que quelques secondes, peut être saisi à l'écran, sauvegardé et rediffusé à un auditoire non visé.

Étendue du contrôle de la confidentialité : La plupart des sites ont des contrôles de la confidentialité. Toutefois, les paramètres par défaut peuvent permettre au public de voir de l'information censée être confidentielle. Rien n'empêche un autre membre d'un groupe « privé » de possiblement partager le soi-disant contenu confidentiel.

Atteinte à la réputation : Quand une infirmière immatriculée cesse-t-elle d'être une infirmière immatriculée? JAMAIS. Conformément à la *Loi sur les infirmières et infirmiers* du Nouveau-Brunswick, votre profession est réglementée. Un grave faux pas sur les réseaux sociaux peut se traduire par une plainte à l'AIINB (voir les articles 27 et 28).

Loi sur les infirmières et infirmiers : 27 Dans la présente partie, « plainte » désigne toute plainte, tout rapport ou toute allégation écrite et signée par le plaignant portant sur la conduite, les actions, la compétence, le caractère, l'aptitude, la santé ou l'habileté d'un membre; « membre » s'entend également d'une infirmière, d'une ancienne infirmière, d'un membre ou d'un ancien membre.

Loi sur les infirmières et infirmiers : 28 ... d'une conduite indigne d'un membre, y compris toute conduite susceptible de porter atteinte à la réputation de la profession infirmière ou de l'Association;



Pour réduire les risques sur le plan personnel et professionnel, considérez ce qui suit :

FAIRE

- ÉTABLIR une distinction entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle en ligne (respecter et renforcer les limites : devenir « l'ami » électronique d'un patient ou communiquer avec lui sur les sites de médias sociaux peut élargir la portée de la responsabilité professionnelle).
- UTILISER les médias sociaux à des fins éducatives et professionnelles.
- TENIR compte des questions de confidentialité.
- ÉTABLIR les paramètres de confidentialité les plus rigoureux possible.
- CRÉER des mots de passe difficiles à deviner, les changer souvent et les garder confidentiels.
- RENDRE son profil personnel privé et uniquement accessible aux personnes que l'on connaît et en qui l'on a confiance.
- SE PRÉSENTER d'une manière professionnelle sur les photos, dans les vidéos et dans les messages.

NE PAS FAIRE

- NE PAS discuter de ses patients ou de ses collègues et NE PAS prendre de photos au travail.
- NE PAS se laisser leurrer par un faux sentiment de sécurité.
- S'ABSTENIR d'afficher ou de partager des renseignements confidentiels (une personne ou un patient non nommé peut être identifiable à partir de l'information affichée).
- S'ABSTENIR d'utiliser les médias sociaux pour se plaindre ou discuter d'événements liés au travail, ou pour commenter des messages semblables affichés par quelqu'un d'autre.
- S'ABSTENIR d'afficher des commentaires négatifs sur des collègues, des superviseurs et d'autres professionnels de la santé; la divulgation d'information obtenue au travail peut être considérée non professionnelle et, si elle est inexacte, peut donner lieu à une plainte pour diffamation.
- S'ABSTENIR de donner des conseils sur la santé en réponse à des questions ou commentaires affichés sur les sites des médias sociaux; si l'on s'y fie, le conseil peut devenir une responsabilité professionnelle.

Avant de communiquer sur le site Web de médias sociaux, tenez toujours compte du message affiché, de qui peut le lire et des répercussions s'il est lu par un employeur, un patient ou un organisme d'accréditation.

Deux règles peuvent vous aider : 1) la règle de « 24 heures » et 2) la règle « en cas de doute ». Si un message porte sur un sujet controversé (ou sert à vous défouler), faites un brouillon et attendez 24 heures avant d'afficher le message. Si, après 24 heures, il vous paraît possible que le message puisse être mal interprété, ne l'affichez pas.

Vous devez respecter la loi et comprendre la portée juridique de vos actes sur les réseaux sociaux. Soyez au courant des questions juridiques, y compris de manière non limitative, des éléments suivants : violation des politiques de l'employeur, droits à la propriété intellectuelle, diffamation, harcèlement, intimidation, confidentialité, insubordination, obligations professionnelles et éthiques, etc.



Unité d'urgence à Bathurst, N.-B.

NEUF RAISONS D'ÊTRE MILITANTE ET MILITANT DU SIINB

« QUE PUIS-JE EN RETIRER? »

Vous vous posez peut-être cette question en envisageant de jouer un rôle plus actif dans votre syndicat. Devenir militante et militant du SIINB comporte de nombreux avantages. Voici quelques raisons qui pourraient vous inciter à vous engager si ce n'est déjà fait :



1. FAIRE ENTENDRE VOTRE VOIX LORS DE LA NÉGOCIATION DE CONTRAT

Une des principales raisons pour lesquelles les infirmières et infirmiers immatriculés participent aux activités syndicales est de faire entendre leur voix à la table de négociations. Si vous assistez aux réunions de votre section locale ou si vous prenez le temps de répondre au sondage sur la négociation, vous fournissez des renseignements au syndicat qui se prépare en vue des prochaines négociations.

Au cours des négociations, le négociateur désigné par le syndicat est accompagné d'un comité provincial de négociation composé de membres élus par leurs collègues pour les représenter. Si vous avez toujours voulu participer à la négociation de votre propre contrat, vous n'avez qu'à vous impliquer au sein du syndicat.



2. TROUVER SA PLACE AU SEIN DU SYNDICAT

La vie syndicale ne se limite pas à signer votre contrat sur la ligne pointillée. Les infirmières et infirmiers ont de multiples talents. Ils sont bien renseignés et ils ont beaucoup à offrir. C'est pourquoi le SIINB invite ses membres à se joindre à divers comités.

Les membres jouent des rôles au sein de l'exécutif de leur section locale. Ils aident à planifier l'AGA et les événements et à choisir les récipiendaires des bourses d'études et des bourses d'entretien, entre autres. Il y a quelque chose pour chacun au SIINB.



3. DÉFENDRE LES PATIENTS

Peu nombreux sont ceux qui connaissent mieux les besoins des patients, des clients et des résidents que les infirmières et infirmiers immatriculés et les infirmières et infirmiers praticiens qui leur prodiguent des soins chaque jour. Défendre ceux que nous soignons est un des aspects les plus importants de notre travail.

La position du SIINB sur les questions concernant les soins aux patients est établie par les membres – ceux qui communiquent directement avec nous ou qui expriment leurs opinions aux réunions des sections locales. Les membres constatent souvent qu'une seule voix ne suffit pas pour changer la façon dont les choses se passent dans le domaine des soins de santé – mais il est difficile d'ignorer les voix de 6 900 infirmières et infirmiers immatriculés.



4. ADHÉRER À UNE COMMUNAUTÉ D'INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS MILITANTS

Il y a tellement de belles rencontres de personnes qui comprennent vos expériences comme infirmière ou infirmier. De nombreuses amitiés se sont nouées entre des membres, d'Edmundston jusqu'à Sackville, et partout ailleurs, lors de réunions, d'événements et de ralliements.



5. PARLER AU NOM DE LA PROFESSION

Une des principales raisons de s'impliquer auprès du SIINB est l'occasion de parler au nom des infirmières et infirmiers immatriculés et des infirmières et infirmiers praticiens. Vous avez vécu des expériences uniques et précieuses, dont personne n'est souvent au courant, à part votre cercle intime. En jouant un rôle actif au sein du SIINB, vous pouvez utiliser vos connaissances pour influencer les résultats et, finalement, améliorer votre vie professionnelle et celle de vos collègues.



6. ÊTRE AU COURANT DES QUESTIONS QUI VOUS TOUCHENT

Les groupes de travailleurs et travailleuses, et d'infirmières et infirmiers au Canada font des recherches et rédigent des rapports sur différentes questions qui vous touchent comme travailleurs de la santé de première ligne. Ils utilisent ces renseignements pour exercer des pressions auprès du gouvernement, pour lutter contre des dispositions législatives préjudiciables et pour promouvoir des changements positifs. Les documents produits par le Syndicat et des groupes similaires peuvent guider vos décisions lorsque vous allez aux urnes. Sait-on jamais, ils pourraient vous inspirer à jouer un rôle actif pour apporter des changements positifs dans votre milieu de travail et votre collectivité.



7. REPRÉSENTER LE SYNDICAT ET LA PROFESSION

Avez-vous vu les messages publicitaires diffusés ou publiés dans les journaux par le SIINB en vous demandant qui étaient ces excellents acteurs, actrices et mannequins? Fait amusant : ce sont tous des membres du SIINB. Ce dernier aime mettre en vedette des infirmières et infirmiers de profession dans sa publicité. Nous encourageons tous ceux et celles qui veulent participer à une séance de photos ou au tournage d'une vidéo à communiquer avec nous. Si vous désirez faire partie de nos prochaines campagnes, communiquez avec Leanne Lagsiar, spécialiste des communications, à llagsiar@nbnu.ca.



8. FAIRE PARTIE DU MOUVEMENT SYNDICAL

Lorsqu'ils choisissent leur profession, les infirmières et infirmiers envisagent rarement le militantisme. Un des grands privilèges de faire partie d'un syndicat du secteur public est l'occasion d'établir des liens avec les autres comme membre d'un mouvement ouvrier.

Il y a des avantages à faire partie d'organisations telles la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII), le Congrès du travail du Canada (CTC) ou la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick. Les militants du SIINB assistent à des congrès partout au pays, participent à des ralliements et tissent des liens étroits avec des gens de divers milieux afin d'améliorer la qualité de vie des travailleurs. Les expériences vécues comme membre du mouvement syndical ne peuvent être reproduites. Il vaut la peine d'en profiter.



9. S'OUVRIRE À DES NOUVELLES EXPÉRIENCES ET OCCASIONS

Pour les membres du SIINB, les occasions formidables de tenter de nouvelles choses, de rencontrer d'autres personnes et de vivre des expériences uniques sont nombreuses. Grâce aux liens que nous avons établis avec la FCSII et d'autres groupes syndicaux, des membres du SIINB ont participé à des conférences nationales et internationales et certains d'entre eux ont participé à des missions humanitaires financées en partie par le Fonds de solidarité de la FCSII.

Même si vous n'êtes pas des mordus de voyages, vous pouvez assister aux événements organisés par la section locale, profiter des rabais sur les uniformes et présenter une demande de bourse d'études ou bourse d'entretien réservées aux membres du SIINB et à leurs enfants.

BOURSES D'ÉTUDES ET D'ENTRETIEN

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

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

Les demandes des bourses ci-dessus doivent être déposées au plus tard le 30 septembre. Pour plus de détails et pour en savoir plus sur chaque bourse, consultez le site <https://siinb.ca/services-aux-membres/bourses-detudes/>.

En 2019, les boursières et boursiers étaient :

- Bourse de 2^e année en sciences infirmières – Kaylee Buchanan;
- Bourse de 3^e année en sciences infirmières – Erika LeBlanc;
- Bourse de la FCSII – Jasmine Larocque;
- Bourses d'études du SIINB à l'intention des familles (3) – Claudia Nixon, Emily Claire Mann et Emma Stephen;
- Bourses d'études post secondaires (3) – Mackenzie Furlong, Samuel Arseneau et Olivia Charest.



Audrey Ouellet



Monica Maillet



Marie-Pier Daigle



Phoebe Quilitano

BOURSES DU SIINB

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

Voici les étudiantes et étudiants de 4^e année bénéficiaires des bourses du SIINB en 2020 :

- À l'Université de Moncton, Edmundston – Nicholas Morneault et Audrey Ouellet
- À l'Université de Moncton, Moncton – Monica Maillet et Marie-Pier Daigle
- À l'Université du Nouveau-Brunswick, Moncton – Scott Lilly et Phoebe Quilitano
- À l'Université du Nouveau-Brunswick, Saint John – Katlyn Greer et Abigail Morgan
- À l'Université du Nouveau-Brunswick, Fredericton – Nathan Carrier et Anitra Parks



Katlyn Greer



Abigail Morgan

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

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

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



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ÉTATS FINANCIERS POUR L'EXERCICE TERMINÉ LE 31 DÉCEMBRE 2019

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019

	Page
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	35
ÉTATS FINANCIERS	
État de la situation financière	37
État des résultats	38
État de l'évolution des soldes de fonds	40
État du flux de trésorerie	41
Notes afférentes aux états financiers	42
Titres négociables (<i>Annexe 1</i>)	45

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

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

Opinion

Nous avons vérifié les états financiers du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (l'organisme), qui comprennent l'état de la situation financière au 31 décembre 2019 et l'état des résultats, l'état de l'évolution des soldes de fonds et l'état des flux de trésorerie pour l'exercice clos à ces dates, ainsi que les notes annexes, y compris le résumé des principales méthodes comptables.

À notre avis, les états financiers ci-joints donnent, dans tous leurs aspects significatifs, une image fidèle de la situation financière de l'organisme au 31 décembre 2019, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes 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 notre audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous avons incombé 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 de ces états financiers conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organisations sans but lucratif, ainsi que du contrôle interne qu'elle considère comme nécessaire pour permettre la préparation d'états financiers exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs.

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

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

(suite)

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

Nos objectifs sont d'obtenir l'assurance raisonnable que les états financiers pris dans leur ensemble sont exempts d'anomalies significatives, que celles-ci résultent de fraudes ou d'erreurs, et de délivrer un rapport de l'auditeur contenant notre opinion. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, qui ne garantit toutefois pas qu'un audit réalisé conformément aux NAGR du Canada permettra toujours de détecter toute anomalie significative qui pourrait exister. Les anomalies peuvent résulter de fraudes ou d'erreurs et elles sont considérées comme significatives lorsqu'il est raisonnable de s'attendre à ce qu'elles, individuellement ou collectivement, elles puissent 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
19 juin 2020

COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉES

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de la situation financière

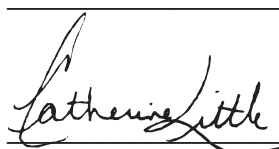
Au 31 décembre 2019

	Fonds d'administration 2019	Fonds Affectés 2019	Total 2019	Total 2018
ACTIF				
À COURT TERME				
Encaisse	339 412 \$	37 403 \$	376 815 \$	596 408 \$
Titres négociables				
<i>Annexe 1</i>	1 914 830	5 037 718	6 952 548	6 401 243
Cotisations à recevoir	281 739	-	281 739	322 897
Autre comptes à recevoir	25 352	-	25 352	57 205
Prêts aux employés	1 790	-	1 790	1 375
Intérêts courus à recevoir	97 741	-	97 741	113 468
Frais payés d'avance	73 144	-	73 144	24 376
À recevoir des fonds (note 7)	5 908	-	5 908	-
	2 739 916	5 075 121	7 815 037	7 516 972
IMMOBILISATIONS (net de l'amortissement cumulé) (note 5)	1 473 105	-	1 473 105	1 502 237
	4 213 021 \$	5 075 121 \$	9 288 142 \$	9 019 209 \$
PASSIF ET FONDS				
À COURT TERME				
Comptes créditeurs et frais courus	510 135 \$	- \$	510 135 \$	605 518 \$
À verser aux fonds (note 7)	-	5 908	5 908	-
	510 135	5 908	516 043	605 518
FONDS	3 702 886	5 069 213	8 772 099	8 413 691
	4 213 021 \$	5 075 121 \$	9 288 142 \$	9 019 209 \$

PASSIF ÉVENTUEL (Note 8)

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 2019

	Fonds d'administration 2019	Fonds d'administration 2018	Fonds Affectés 2019	Fonds Affectés 2018
REVENUS				
Cotisations	4 544 103 \$	4 555 810 \$	- \$	- \$
Revenu de placements (note 6)	150 914	128 248	799	298
Contributions des foyers de soins	-	-	30 656	30 171
	4 695 017	4 684 058	31 455	30 469
DÉPENSES				
FRAIS GÉNÉRAUX ET D'ADMINISTRATION				
Salaires – personnel des relations de travail	716 315	682 429	-	-
Salaires – personnel du bureau	643 715	631 478	-	-
Salaires – surtemps	7 231	5 536	-	-
Avantages sociaux	277 165	268 723	-	-
Recrutement des employés	844	20 484	-	-
Programmes de formation pour le personnel	25 366	21 504	-	-
Déplacements	61 566	59 935	-	-
Allocation pour voiture	40 280	41 313	-	-
Fournitures et dépenses du bureau	80 805	71 253	-	-
Bibliothèque	14 050	15 272	-	-
Frais postaux	31 234	39 318	-	-
Assurance et cautionnement	15 655	20 681	-	-
Intérêt et frais bancaires	3 053	3 136	-	-
Communications	98 225	75 862	-	-
Honoraires professionnels	92 901	109 586	-	-
Contrat de location pour la photocopieuse et dépenses	10 302	12 347	-	-
Électricité	21 741	21 172	-	-
Impôt foncier et eau	63 036	61 309	-	-
Réparation et entretien du bâtiment	56 066	52 800	-	-
Amortissement	145 081	156 898	-	-
TOTAL – frais généraux et d'administration	2 404 631	2 371 036	-	-

(suite)

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats (suite)

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019

	Fonds d'administration 2019	Fonds d'administration 2018	Fonds Affectés 2019	Fonds Affectés 2018
ACTIVITÉS DU SYNDICAT				
Cotisations remboursées aux sections locales	384 398	380 506	-	-
Comités et programmes spéciaux				
Salaires – membres	354 861	400 339	-	-
Déplacements, repas et logement	269 119	349 364	-	-
Locaux pour réunions	11 847	3 490	-	-
Conférenciers et droits d'inscription	49 122	66 417	-	-
Traduction	53 026	76 733	-	-
Avantages sociaux	52 801	56 977	-	-
Frais d'audiences	54 693	35 634	-	-
Relations publiques et promotion	190 293	446 377	-	-
Impression diverses	36 242	52 463	-	-
Cotisations à la FCSII / FTTNB	262 130	261 888	-	-
Dépenses de la FCSII	185 529	-	-	-
Traduction diverses	20 045	24 562	-	-
Bourses	17 600	19 200	-	-
Dons commémoratifs et cadeaux	920	1 208	-	-
Aide aux études	-	-	20 790	14 176
Frais généraux	-	-	17	18
TOTAL – ACTIVITÉS DU SYNDICAT	1 942 626	2 175 157	20 807	14 194
	4 347 257	4 546 193	20 807	14 194
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	347 760 \$	137 865 \$	10 648 \$	16 275 \$

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 2019

	Fonds d'administration 2019	Fonds d'administration 2018	Fonds affectés 2019	Fonds affectés 2018
SOLDES DES FONDS AU DÉBUT DE L'ANNÉE	3 355 126 \$	3 217 261 \$	5 058 565 \$	5 042 290 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	347 760	137 865	10 648	16 275
SOLDES DES FONDS, FIN DE L'ANNÉE	3 702 886 \$	3 355 126 \$	5 069 213 \$	5 058 565 \$



Ellen Brewer, II, Margaret Somerville, II, Dr Jeff Moore, Lauren Smith, II, Malory Tompkins, II, et Karen Philpott, II, dont l'intervention rapide a sauvé la vie d'un patient à l'unité des soins cardiaques à l'HRDEC

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État du flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2019

	Fonds d'administration 2019	Fonds Affectés 2019	Total 2019	Total 2018
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION				
Excédent des revenus sur les dépenses	347 760 \$	10 648 \$	358 408 \$	154 140 \$
Ajustement pour: Amortissement	145 081	-	145 081	156 898
	492 841	10 648	503 489	311 038
Changements net dans la balance des opérations des mouvements de fonds non monétaires				
Cotisations à recevoir	41 158	-	41 158	(93 611)
Prêts aux employés	(415)	-	(415)	(1 149)
Intérêts courus à recevoir	15 727	-	15 727	(31 718)
Autre comptes à recevoir	30 764	1 089	31 853	(8 138)
Comptes créditeurs et frais courus	(95 383)	-	(95 383)	93 111
Frais payés d'avance	(48 768)	-	(48 768)	(7 342)
	(56 917)	1 089	(55 828)	(48 847)
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	435 924	11 737	447 661	262 191
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT				
Achats d'immobilisations	(115 949)	-	(115 949)	(38 686)
Changement dans les titres négociables	(550 000)	(1 305)	(551 305)	(235 655)
Trésorerie des activités d'investissement	(665 949)	(1 305)	(667 254)	(274 341)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT				
Avances de parties liées	(6 717)	6 717	-	-
Trésorerie des opérations de financement	(6 717)	6 717	-	-
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ENCAISSE	(236 742)	17 149	(219 593)	(12 150)
ENCAISSE, DÉBUT DE L'ANNÉE	576 154	20 254	596 408	608 558
ENCAISSE, FIN D'ANNÉE	339 412 \$	37 403 \$	376 815 \$	596 408 \$
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES FLUX DE TRÉSORERIE				
Intérêt reçu	(135 187) \$	(799) \$	(135 986) \$	(160 264) \$
Intérêts payés	3 053 \$	- \$	3 053 \$	3 136 \$

See notes to financial statements

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le décembre 31, 2019

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, 2019

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	
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.

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le décembre 31, 2019

4. INSTRUMENTS FINANCIERS

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

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

5. IMMOBILISATIONS

	Coût	Amortissement Cumulé	2019 Valeur comptable	2018 Valeur comptable
Terrain	281 722 \$	- \$	281 722 \$	281 722 \$
Bâtiments	2 074 519	964 260	1 110 259	1 100 400
Ameublement et équipement	301 854	256 734	45 120	55 633
Matériel informatique	180 047	157 549	22 498	23 954
Logiciel informatique	178 047	164 541	13 506	40 528
	3 016 189 \$	1 543 084 \$	1 473 105 \$	1 502 237 \$

6. REVENU DE PLACEMENTS

	2019	2018
Fonds d'administration	150 914 \$	128 248 \$
Fonds pour congés d'études des foyers de soins	799	298
	151 713 \$	128 546 \$

7. À RECEVOIR DES (À VERSER AUX) FONDS

Les prêts interfonds résultent habituellement des revenus répartis au prorata ou qui doivent être transférés d'un fonds à un autre. Dès que les recettes sont perçues, les prêts sont payés. Les soldes interfonds ne portent pas intérêt et sont enregistrés sous formes de montants à payer. En fin d'année, les soldes étaient 5,908 \$.

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Titres négociables

(Annexe 1)

Au 31 décembre 2019

	2019 valeur comptable	2018 juste valeur
FONDS D'ADMINISTRATION		
Omista Credit Union		
Dépôt à terme, à 2,00%, date d'échéance, octobre 2020	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, HSBC, à 3,00%, date d'échéance, janvier 2022	250 000	250 000
2,33% CPG, date d'échéance, décembre 2020	200 000	200 000
Scotiabank		
2,50% CPG, date d'échéance, juillet 2020	300 000	305 178
2,35% CPG, date d'échéance, juin 2021	125 000	125 143
2,22% CPG, date d'échéance, mai 2020	350 000	355 194
Scotia McLeod		
2,41% CPG, date d'échéance, mars 2021	250 000	250 000
2,10% CPG, date d'échéance, septembre 2020	139 825	139 825
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS D'ADMINISTRATION	1 914 830 \$	1 925 345 \$
FONDS AFFECTÉS		
Omista Credit Union		
Action Credit Union	5	5
BMO Nesbitt Burns		
L'obligation de la banque Nationale, à 2,65%, remboursable mars 2022	350 000	350 000
CPG Canadian western Bank, à 1,90%, remboursable juillet 2020	100 000	100 000
2,22% CPG, date d'échéance, juin 2020	405 065	405 065
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	342 849
CPG, Home trust, à 2,00%, date d'échéance, juillet 2020	100 000	100 000
L'obligation de la banque royale, à 2,12%, 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 2,16%, date d'échéance, août 2020	278 000	278 000
CPG, à 2,10%, date d'échéance, septembre 2020	383 475	383 475
CPG, Scotia Bank, à 2,35%, date d'échéance, avril 2020	350 000	350 000
CPG, à 2,15%, date d'échéance, novembre 2020	250 000	250 000
Scotiabank		
CPG, MTC, à 2,08%, date d'échéance, janvier 2021	190 500	191 195
CPG, Scotia Bank, à 2,70%, date d'échéance, mai 2020	350 000	358 026
CPG, National Trust, à 2,10%, date d'échéance, janvier 2021	229 000	231 042
CPG, à 1,85%, non remboursable, date d'échéance, mai 2020	206 000	216 184
CPG, à 2,00%, date d'échéance, octobre 2020	30 000	30 026
Primes et escomptes non amortis		
Primes d'émission et escomptes non amortis	7 315	7 315
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS AFFECTÉS	5 037 718	5 074 682
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES	6 952 548 \$	7 000 027 \$

Voir notes afférentes

RAPPORT DU COMITÉ DES FINANCES

PAR CATHERINE LITTLE

Le comité des finances a tenu une réunion virtuelle le 19 juin. Il se compose d'Amy Dalley, de Barb Duplessis, de Margie Ellis, de Debbie Gill, directrice des opérations; et des membres d'office : Paula Doucet, présidente, Matt Hiltz, directeur général, et moi-même comme secrétaire-trésorière du SIINB.

Peter Spacek du cabinet comptable Spacek, Armstrong & Norrad, a rencontré le comité afin de passer en revue les états financiers vérifiés de l'exercice 2019. Il a précisé que les états financiers présentent fidèlement, à tous égards importants, la situation financière du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick au 31 décembre 2019.

Le comité a établi le budget de fonctionnement de l'exercice 2021 qui est publié dans le *Parasol*.

Le comité des finances recommande ce qui suit en ce qui concerne le budget de 2021 :

- La question sur les dépenses dépassant les indemnités journalières pour les repas (selon la politique du SIINB) a été revue l'an dernier. Les indemnités journalières devaient être versées à titre d'essai pour la réunion du conseil exécutif en avril mais celle-ci a été reportée en raison de la COVID-19. Elles seront versées à titre d'essai pour la réunion de 2021. Après la réunion, les commentaires des délégué(e)s seront revus. Il sera par la suite décidé si la politique actuelle concernant les indemnités journalières sera suivie ou si les déjeuners et dîners seront payés comme par le passé.
- Le comité des finances conservera un montant équivalent aux dépenses pendant six mois dans le fonds général pour couvrir les dépenses de fonctionnement du SIINB.
- Les cotisations n'augmenteront pas en 2021. Le comité recommande toutefois d'envisager une hausse en 2022 (les cotisations syndicales n'ont pas augmenté depuis 2011).



Catherine Little

Comme pour bien d'autres organismes, la pandémie mondiale a eu un impact sur les dépenses et le budget proposé pour 2021. Nous enregistrons un excédent en 2020 en raison de plusieurs annulations. Cet excédent sera investi et servira à éponger tout déficit du budget de 2021 proposé pour les événements qui ont été reportés.

En terminant, je remercie tous les membres du comité de leur engagement et de leur soutien.

En toute solidarité,

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

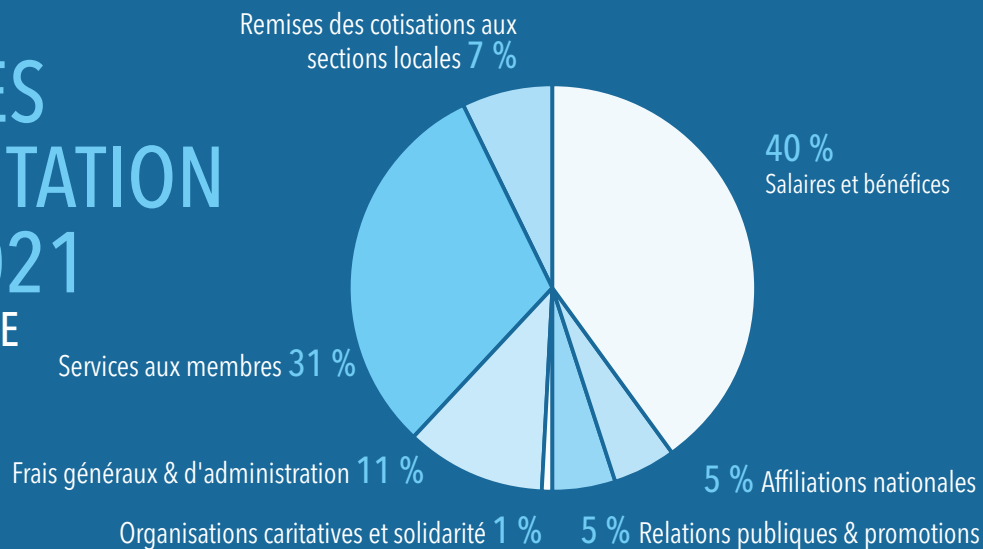
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU N.-B.

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

REVENUS	Budget 2020 approuvé	Budget 2020 révisé	Budget 2020 proposé
Cotisations	4 553 275	4 553 275	4 544 068
Revenu de placements	151 000	151 000	151 000
TOTAL DES REVENUS	4 704 275 \$	4 704 275 \$	4 695 068 \$
DÉPENSES			
Frais généraux et administratifs			
Salaires	1 439 602	1 439 602	1 522 158
Heures supplémentaires (personnel)	12 000	12 000	12 000
Avantages sociaux	322 032	322 032	358 523
Programmes de formation pour le personnel	33 000	33 000	33 000
Déplacements	75 000	75 000	75 000
Allocation pour voiture	40 800	40 800	40 800
Fournitures de bureau et dépenses	27 500	27 500	28 000
Contrat de services/soutien TI	49 500	49 500	53 000
Amortissement	142 000	142 000	142 000
Bibliothèque	16 000	16 000	14 500
Contrats de location d'équipement de bureau	21 199	21 199	16 800
Frais bancaires	3 300	3 300	3 300
Assurances et cautionnement	17 579	17 579	16 623
Dépenses téléphoniques	57 000	57 000	53 000
Honoraires professionnels	40 000	40 000	50 000
Impôt foncier	68 149	68 149	68 209
Services publics	22 000	22 000	22 700
Réparation et entretien du bâtiment	42 818	42 818	44 287
Hébergement (président(e)s)	14 500	14 500	14 000
Personnel occasionnel temporaire	3 000	3 000	8 000
Recrutement des employés	5 000	5 000	8 000
Total - frais généraux et d'administration	2 451 979 \$	2 451 979 \$	2 583 900 \$
ACTIVITÉS DU SYNDICAT			
Cotisations remboursées aux sections locales	385 740	385 740	384 960
Dépenses du comité			
Assemblée générale annuelle	342 090	79 061	331 415
Conseil exécutif	218 832	-	237 000
Conseil d'administration	70 249	70 281	71 949
École du travail de l'Est	145 093	-	-
Sommet des travailleurs et travailleuses du CTC	22 785	-	-
Négociation et relations employeurs-employés	91 954	91 954	93 935
Formations des membres (Leadership en Action)	50 290	50 290	50 731
Finances, CPCMSC, Org. de l'assemblée ann., arbitrages)	52 656	47 155	41 980
Inf.: Aide aux études - Partie III/Foyers de soins	15 062	15 062	15 173
Convention du CTC	43 620	-	41 944
Convention de la FTNB	-	-	17,069
Congrès biennal de la FCSII	-	-	169 094
Relations publiques et promotions	300 000	300 000	300 000
Programme d'aide - frais juridiques	5 000	5 000	5 000
Fonds d'aide aux sections locales	1 000	1 000	1 000
Motivation des membres	50 000	50 000	50 000
Frais postaux et d'expédition	85 000	42 000	85 000
Project pilote (stages)	-	-	-
Frais d'impressions	101 000	45 000	80 000
Cotisations à la Fédération Canadienne	192 870	192 870	192 480
Cotisations à la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B.	88 720	88 720	88 541
Dépenses liées aux audiences	40 000	40 000	40 000
Bourses d'études	20 800	20 800	22 400
Traduction diverses	25 000	25 000	25 000
Dons commémoratifs et cadeaux	2 500	2 500	2 500
Communications avec les membres	125 000	125 000	50 000
Total des activités du syndicat	2 475 261 \$	1 677 433 \$	2 397 170 \$
Dépenses totales	4 927 240	4 129 412	4 981 070
Excédents des recettes (dépenses) pour l'année	(222,965) \$	574 863 \$	(286,002) \$
Transfert de placements	-	-	-
Surplus (Déficit)	(222 965) \$	574 863 \$	(286,002) \$

DÉPENSES D'EXPLOITATION POUR 2021

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 de janvier 2005.

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

DÉPENSES GÉNÉRALES ET ADMINISTRATIVES

Salaires – Cette somme comprend le salaire de la présidente et de 17 employés à temps plein.

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

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

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

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

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

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

Amortissement – Les immobilisations sont amorties aux taux suivants : 4 % bâtiment; 10 % pavage; 10 % ameublement et équipement; 25 % matériel informatique; 50 % logiciels 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 le personnel juridique et pour les membres du conseil d'administration et les agents.

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

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

DÉPENSES – ACTIVITÉS DU SYNDICAT

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

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

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

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

Relations publiques et promotion – 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 2020

			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	24 janv 22	3, %	250 000 \$
BMO Nesbitt Burns	GIC	#270-0097211	2 ans	20 déc. 21	2,33 %	200 000 \$
Omista Credit Union	GIC	#61545-41-2	1 an	10 oct. 20	2, %	100 000 \$
Scotia McLeod	BNS GIC	#270-0060516	2 ans	15 mars 21	2,41 %	250 000 \$
Scotia Bank	NR GIC	36340343	18 mois	15 juin 21	2,20 %	125 000 \$
Scotiabank	MTC ST NR GIC	36340343	9 mois	27 avr. 21	1, %	300 000 \$
ScotiaMcLeod	NR GIC	#270-0060516	1 an	28 sept. 20	2,10 %	139 825 \$
Scotiabank	NR GIC	36340343	9 mois	25 fév. 21	1,25 %	350 000 \$
BMO Nesbitt Burns	Canadian Western Bank	#270-0097211	2 ans	15 juil. 22	1,18 %	200 000 \$
Investissement total - Fonds général						2 114 825 \$
PLACEMENTS - FONDS DE DÉFENSE DES MEMBRES						
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	2 ans	16 juil. 22	1,18 %	200 000 \$
BMO Nesbitt Burns	Royal Bank bond	#270-0097211	4 ans	18 avril 21	2,12 %	285 000 \$
BMO Nesbitt Burns	BMO GIC	#270-0097211	1 an	25 juin 21	1,01 %	405 065 \$
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	16 déc. 20	1,86 %	515 000 \$
BMO Nesbitt Burns	Cdn Western Bank GIC	#270-0097211	3 ans	12 mars 22	2,65 %	350 000 \$
ScotiaMcLeod	BNS GIC	#270-0060516	1 an	19 mars 21	1,45 %	420 000 \$
Scotia Wealth	NR GIC	#270-0060516	1 an	4 août 20	2,16 %	278 000 \$
Scotia Wealth	NR GIC	#270-0060516	1 an	28 sept. 20	2,10 %	383 475 \$
Scotia Wealth	NR GIC	#270-0060516	1 an	6 nov. 20	2,15 %	250 000 \$
Scotia Wealth	Cdn Western Bank GIC	#270-0060516	1 an	26 avril 21	1,70 %	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	Special Rate GIC	36340343	9 mois	22 fév. 21	1,25 %	206 000 \$
Scotiabank	BSN NR GIC	36340343	1 an	12 mai 22	1,20 %	350 000 \$
Scotia Bank	MTC Cashable GIC	36340343	15 mois	29 janv. 21	2,08 %	190 500 \$
Investissement total - Fonds de défense des membres						5 000 398 \$
PLACEMENTS - FONDS D'AIDE AUX ÉTUDES, FOYERS DE SOINS						
Scotia Bank	GIC	1LM7MN	10 mois	16 oct. 20	2, %	30 000 \$

NOTRE MODE DE GOUVERNANCE

VOTRE SYNDICAT TRAVAILLE POUR VOUS

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) comprend 6 900 membres et représente le personnel infirmier immatriculé qui oeuvre dans le système provincial de santé. En tant qu'organisation syndicale travaillant au nom des infirmières et infirmiers, le SIINB offre une vaste gamme de services pour assurer le bien-être socio-économique de ses membres, directement ou indirectement, au moyen de son réseau d'unités de négociation.

Le SIINB s'efforce d'être une organisation ouverte et démocratique qui fait participer le plus grand nombre possible de membres aux décisions qui les touchent, ainsi qu'à la façon de les représenter. Le personnel infirmier immatriculé a de nombreuses possibilités de participer à la gouvernance du syndicat et de fournir des commentaires sur les structures internes pour que le SIINB fonctionne de façon transparente.

NOTRE MODE DE GOUVERNANCE

Assemblée générale annuelle

- Des membres de chaque section locale assistent à l'AGA en tant que délégués(es).
- Chaque section locale a droit au nombre de délégués(es) votants(es) prévu dans les Statuts et règlements du SIINB.
- Les délégués(es) votent sur les résolutions et les motions qui orientent le SIINB pour l'année à venir.

Conseil d'administration

- S'occupe des affaires et des activités du SIINB entre les AGA.
- Aborde les questions dont la portée et l'effet sont d'envergure provinciale.
- Se tient en rapport avec le conseil exécutif concernant l'orientation et la participation.
- Supervise et oriente les activités de la présidente et du directeur général.

- Est constitué d'un(e) président(e), d'un(e) vice-président(e), d'un(e) 2^e vice-président(e), d'un(e) secrétaire-trésorier(ère) et des représentants d'unité, ainsi que du (de la) directeur(trice) général(e) qui est membre d'office.

Conseil exécutif

- Se compose des présidents(es) de plus de 100 sections locales élus par les membres de leurs unités de négociations respectives.
- Se réunit au moins une fois par année, en plus de l'AGA.
- Approuve les rapports du conseil d'administration et oriente ce dernier.
- S'emploie à résoudre les problèmes auxquels font face les infirmières et infirmiers au niveau local.
- Les réunions du conseil sont un moyen pour les sections locales et le conseil d'administration de communiquer entre eux les préoccupations dont la portée et l'effet sont d'envergure provinciale.

Sections locales

- Gèrent les affaires du Syndicat dans chaque milieu de travail.
- Sont un lien de communication directe avec la direction locale.
- Traitent et déposent les griefs au nom des membres de la section locale, sont représentées au comité d'exercice de la profession et appuient les besoins locaux en matière de lobbying politique.
- Tiennent habituellement des réunions mensuelles ouvertes à leurs membres.

Membres

- Peuvent s'engager à n'importe quel palier de gouvernance du Syndicat.
- Sont encouragés à s'impliquer du moins localement, en assistant aux réunions de la section locale.

- Sont encouragés à siéger à l'exécutif de la section locale ou à appuyer les représentants au comité.
- Sont encouragés à assister aux réunions du SIINB en tant que délégués(es).
- Sont encouragés à se tenir au courant des activités du Syndicat par divers moyens de communication (c. à d. bulletins, site Web, courriels).

Présidente

- Assume le plus grand rôle de leadership du Syndicat.
- Est responsable de ses activités devant le conseil d'administration.
- Préside toutes les réunions provinciales du Syndicat et est membre d'office de tous les comités du Syndicat.
- Veille à l'application des directives du SIINB et agit dans le meilleur intérêt du Syndicat.
- Est responsable de la gestion générale du Syndicat.
- Est le porte-parole officiel du SIINB.
- Représente les infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick au conseil de la FCSII en tant que représentante nationale du SIINB.

Directeur général

- Est embauché par le conseil d'administration à qui il doit rendre compte.
- Est responsable, en collaboration avec la présidente, de la gestion générale et des activités du SIINB et du personnel.
- Est membre d'office du conseil d'administration et membre non votant de tous les comités du Syndicat.

Personnel du bureau provincial

- Offre aux membres divers services liés à la négociation collective, aux relations de travail, aux griefs, à la représentation, aux communications, à la formation et à la recherche.

ACRONYMES

AFSNB Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

AIIC Association des infirmières et infirmiers du Canada

AIINB Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

AIIO Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

ANB Ambulance Nouveau-Brunswick

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

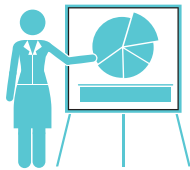
SNS Service national de la santé

SSRV Société des services de retraite Vestcor



Hôpital de Moncton

ÉTAPES DE LA NÉGOTIATION DE VOTRE CONVENTION COLLECTIVE PAR LE SIINB



SI L'ÉQUIPE NE PEUT CONCLURE UNE ENTENTE DE PRINCIPE, LES NÉGOCIATIONS SONT DANS UNE IMPASSE.

Les parties peuvent demander l'intervention d'un conciliateur dont la tâche est de rencontrer les parties pour tenter de dénouer l'impasse. Cette étape doit être franchie avant de prendre un vote de grève.

Un des objectifs du **Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick** est de régler les relations d'emploi entre ses membres et leurs employeurs. Cela comprend la négociation et l'application des trois conventions collectives provinciales de ses unités de négociation.

ÉTAPE 1- PLANIFICATION

- Élection des équipes de négociation
- Sondages auprès des membres qui classent leurs priorités
- Élaboration des priorités (relatives aux salaires et non monétaires)
- Conférence sur la négociation
- Examen des griefs précédents concernant le libellé problématique
- Ébauche des propositions

À noter : À cette étape, l'information sera fournie aux membres des unités de négociation par le président ou la présidente de leur section locale ou par une communication de la présidente/du directeur général du SIINB.

ÉTAPE 2- RENCONTRES

La première rencontre avec l'équipe de négociation de l'employeur commence par l'échange des propositions (non monétaires d'abord, puis relatives aux salaires), la détermination des procédures et des protocoles (c.-à-d. pas de négociations dans les médias, confidentialité, etc.) et un examen des points d'ordre administratif (par exemple coquilles).

ÉTAPE 3- NÉGOCIATIONS

Les équipes du SIINB et de l'employeur étudient attentivement les propositions qu'elles ont échangées. Cette étape comporte des concessions avec l'employeur et se poursuit jusqu'à ce qu'une entente de principe soit conclue ou que les négociations soient dans une impasse.

ÉTAPE 4- ENTENTE DE PRINCIPE OU ÉCHEC

Une entente de principe est conclue lorsque l'équipe de négociation estime que c'est la meilleure offre que peut faire l'employeur ET que l'entente remplit l'essentiel du mandat que les membres lui ont confié.

VOTE DE GRÈVE – Si un vote de grève doit être pris, la majorité des membres de l'unité de négociation du SIINB doivent voter **ET LA MAJORITÉ DES MEMBRES QUI ONT VOTÉ** doivent voter en faveur d'une grève.



LA MAJORITÉ DE CES MEMBRES DOIVENT
VOTER POUR QUE LE VOTE COMPTE



LA MAJORITÉ DES MEMBRES QUI ONT VOTÉ
DOIVENT VOTER EN FAVEUR D'UNE GRÈVE



VOTE DE RATIFICATION – Pour qu'une entente de principe soit ratifiée, la majorité des membres du SIINB qui ont voté doivent voter « oui » en faveur de l'entente.



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