

PARASOL RAPPORT ANNUEL 2022/2023 OCTOBRE 2023

DANS LE NOMBRE LA FORCE



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



VOUS DÉMÉNAGEZ? VOUS AVEZ UN NOUVEAU COURRIEL?

Restez en contact

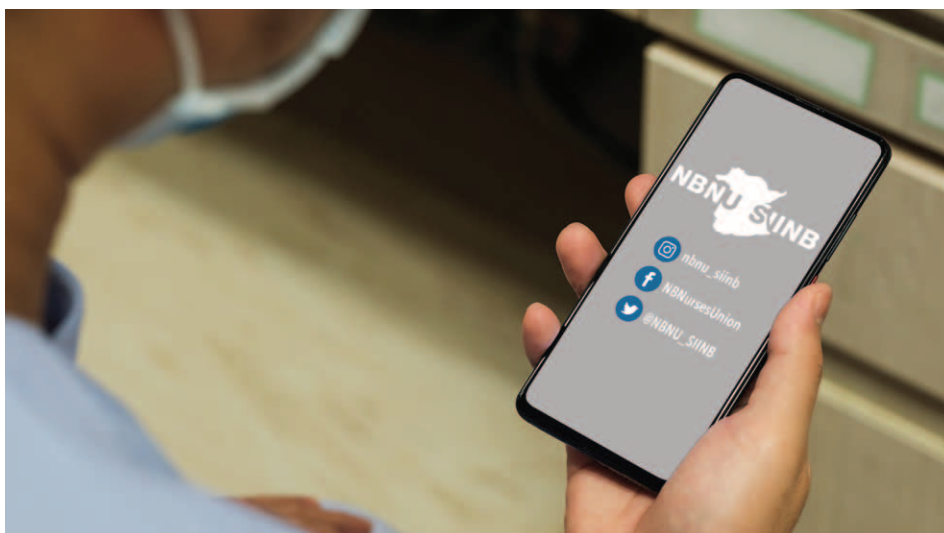
Lorsque vous déménagez ou changez d'adresse courriel, faites nous parvenir votre nouvelle adresse afin que nous puissions continuer de vous envoyer le *Parasol*, l'information sur les négociations et les élections et tout autre matériel important du SIINB.

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

Comment communiquer avec le bureau provincial

Téléphone : 1-800-442-4914 ou 506-453-0829

Télécopieur : 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, et leur mieux être sur le plan social, économique et personnel.

VISION

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

POLITIQUE SUR LES LANGUES OFFICIELLES - ARTICLE 18

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

- (i) que la disposition de services bilingues est une priorité du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau Brunswick;
- (ii) que le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau Brunswick doit s'efforcer d'offrir des services dans les deux langues officielles à tous ses niveaux;
- (iii) que de telles initiatives ne doivent entraîner aucune influence négative sur les membres du personnel.

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

RÉDACTRICES EN CHEF

Jane Matthews-Clark, Sarah Bonnar, Alix Saulnier, Paula Doucet

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

Paula Doucet, Matt Hiltz, Maria Richard, Debbie Gill, Catherine Little, Kathy LeBlanc, Judy Whitty, Debbie Carpenter, Maria Cormier, Jane Matthews-Clark, Alix Saulnier, Renée Boudreau, Karine Savoie

POUR NOUS JOINDRE

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

Téléphone : 506 453-0829

Télec. : 506 453-0828

Numéro sans frais : 1 800 442-4914

Courriel : info@nbnu.ca

TABLE DES MATIÈRES

5

Rapport de la
présidente



10

Rapport du
directeur général



4 Ordre du jour de l'AGA

4 Conférencier invité mis en
vedette

5 Rapport de la présidente

10 Rapport du directeur général

13 Souhaitons à Cathy Rogers une
bonne retraite !

14 Rapport de la vice-présidente

17 Rapport de la 2^e vice-présidente

18 Rapports des représentantes
d'unité

22 Notre campagne annuelle :
« Toujours à l'appel »

24 Infirmières et infirmiers
d'exception

26 Notre mode de gouvernance

28 Comité organisateur de
l'assemblée annuelle

29 Résolutions 2023

35 Modifications aux Statuts et
Règlements 2023

36 Candidates aux élections

38 Bourses d'études et d'entretien

39 États financiers

52 Rapport du comité des finances

53 Budget

54 Notes au budget

55 Placements

56 Dons et contributions du
SIINB en 2022

58 Dates importantes

59 Abréviations et acronymes



ORDRE DU JOUR DE L'AGA

INVITATION OUVERTE À ASSISTER À LA 49^E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DU SIINB
DU 23 AU 26 OCTOBRE 2023 | DELTA FREDERICTON

LUNDI 23 OCTOBRE 2023

De 8 h à 9 h : inscription

De 9 h à 11 h 30 : mot de bienvenue, formation sur l'équité et la diversité

De 11 h 30 à 13 h : lunch pour les personnes qui en sont à leur première participation

De 13 h à 16 h : réunions des représentantes et représentants d'unité

De 19 h à 21 h : activités vins et fromages, et vente aux enchères par écrit

MARDI 24 OCTOBRE 2023

De 7 h 30 à 8 h 30 : inscription

De 8 h 30 à 16 h : séance d'affaires

18 h : réception

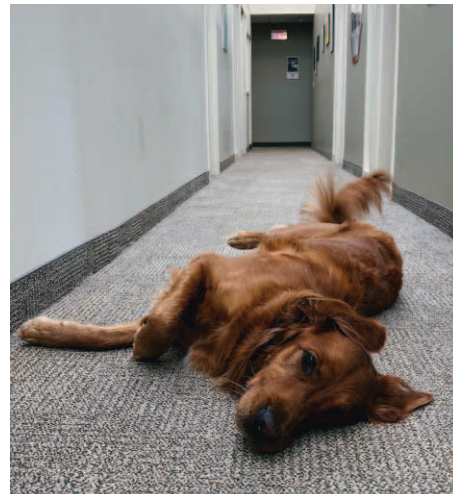
18 h 45 : banquet

MERCREDI 25 OCTOBRE 2023

De 8 h 30 à 16 h 30 : séance d'affaires

JEUDI 26 OCTOBRE 2023

De 8 h 30 à 13 h : séance d'affaires et conférencier : Big Daddy Tazz



Leon, le chien du bureau du SIINB

CONFÉRENCIER PRINCIPAL

BIG DADDY TAZZ PRÉSENTE *OUT OF MY MIND*

Big Daddy Tazz offrira au public un regard humoristique sur les triomphes et les épreuves de la vie du point de vue d'une personne qui vit avec une maladie mentale. Après 30 ans à nier qu'il était effectivement atteint des maladies mentales qui contrôlaient sa vie, Big Daddy Tazz s'est rendu compte que le fait d'être dyslexique et maniaque-dépressif, et d'avoir un déficit d'attention, une anxiété sociale et un trouble obsessionnel-compulsif pouvait détruire sa vie ou l'améliorer : le choix lui appartenait.

Ardent défenseur de la santé mentale, souvent décrit comme « l'un des humoristes les plus talentueux du milieu », Tazz parle ouvertement de ses difficultés et, en fin de compte, de ses triomphes, non seulement devant un diagnostic de maladie mentale, mais aussi en présence de la stigmatisation terrifiante qui l'accompagne.

Les membres de l'auditoire qui vivent avec la maladie mentale et la stigmatisation (la leur ou celle de quelqu'un d'autre) y trouveront des façons d'agir, seront inspirés et fiers de ce qu'ils sont, si imparfaits soient-ils! D'autres en viendront à mieux comprendre pourquoi ils sont si nombreux à subir les effets négatifs de l'ignorance de la stigmatisation, ce qui les empêche de trouver l'aide dont ils ont désespérément besoin. Toutes et tous repartiront avec les outils nécessaires pour apporter des changements positifs dans leur vie; ils auront gagné en tolérance et ils auront le cœur plein de bonheur, de splendeur et de compassion. Ce message n'a jamais été aussi important que pendant les périodes d'incertitude caractérisées par la fatigue post COVID et l'anxiété sociale généralisée.

Tazz nous aidera à remettre en question les convictions d'antan, à mieux comprendre les problèmes de santé mentale et à imaginer un avenir plus inclusif.



RAPPORT DE LA PRÉSIDENTE

PAR PAULA DOUCET, PRÉSIDENTE DU SIINB

L'année dernière nous a apporté de nombreux défis, obstacles et changements. Malgré tout, en tant qu'infirmières et infirmiers, nous sommes la « constante » dans le système : nous fournissons les meilleurs soins possibles dans les circonstances où nous nous retrouvons. Après avoir traversé une pandémie mondiale, certaines choses sont devenues claires : l'importance de la famille, de la collectivité et du sentiment d'appartenance. Je n'ai jamais été aussi reconnaissante et aussi fière de ma famille du SIINB et du personnel infirmier que le Syndicat représente.

Les efforts de défense des intérêts et les difficultés de la dernière année ont atteint un nouveau sommet. Lors de la session d'automne de l'Assemblée législative, de nombreux syndicats du secteur public et certains du secteur privé se sont opposés collectivement au projet de loi 23. Les modifications apportées à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont assurément fait pencher la balance du pouvoir en faveur de l'employeur dans de nombreuses situations. Les niveaux de désignation, les travailleuses et travailleurs de remplacement (briseuses et briseurs de grève) en cas d'interruption légale du travail, les limites entourant les préavis de grève et les modifications aux facteurs dont peut tenir

compte un arbitre pendant un arbitrage contraignant (p. ex., la capacité de payer) viennent tous consolider la position du gouvernement contre les travailleuses et travailleurs de notre province. Les modifications à ce projet de loi ont été proclamées et sont entrées en vigueur le 1^{er} mai 2023.

Vers où pouvons-nous nous diriger maintenant? Le test aura lieu pendant la prochaine ronde de négociations, tant pour nous que pour les autres syndicats du secteur public qui sont visés par la *Loi*. Nous luttons contre les modifications à la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, qui vise nos membres évoluant dans le secteur des soins de longue durée, et nous participons



Paula Doucet

activement à une contestation judiciaire à cet égard.

Les nombreux changements arbitraires mis en œuvre par le gouvernement progressiste-conservateur majoritaire ont nui au travail fondamental des syndicats et de leurs membres. Aujourd'hui plus que jamais, il est impératif pour nous de faire partie du mouvement syndical et de la centrale syndicale au sens large; par ailleurs, il ne suffit pas d'en faire partie, nous devons y être des participantes et participants actifs et vocaux.

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

L'année a été très chargée pour tous nos affiliés. La FCSII continue d'appuyer le personnel infirmier partout au Canada grâce à des recherches de premier ordre qui ont contribué à nos efforts de défense des intérêts à tous les ordres de gouvernement; la Fédération se concentre non seulement sur la crise des ressources humaines en santé dans laquelle nous nous trouvons, mais cherche aussi à offrir au gouvernement et aux employeurs des solutions et des plans solides qui peuvent déclencher la reprise. Toutes les provinces et tous les territoires du Canada mettent les bouchées doubles pour maintenir en poste des infirmières et infirmiers d'expérience dans notre système.



Le conseil exécutif national de la FCSII lors d'une rencontre avec le premier ministre Trudeau.

Malheureusement, nous continuons de lutter pour instaurer une quelconque forme de reconnaissance du maintien en poste au Nouveau-Brunswick. Ce sont les efforts de la FCSII qui nous aident à plaider en faveur de la poursuite de cette initiative.

En juin, la FCSII a tenu son premier congrès en présentiel depuis 2019; le congrès avait alors eu lieu à Fredericton. Nous avons passé cinq journées formidables à Charlottetown, à l'Île-du-Prince-Édouard, où nous avons pu réseauter, échanger et apprendre aux côtés d'infirmières et d'infirmiers d'un océan à l'autre. Il s'agit du premier congrès depuis la réintégration de la British Columbia Nurses Union (BCNU) à la FCSII, après une absence de 13 ans. Le Conseil exécutif national (CEN) de la FCSII est heureux de se retrouver avec une fédération de personnel infirmier encore plus unie qui représente toutes les provinces; notre travail se poursuit avec la Fédération Interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), qui examine la possibilité d'adhérer à la FCSII. Cinquante-neuf membres

du SIINB ont eu l'occasion d'assister au congrès de la FCSII.

Voici quelques faits saillants :

- Le conseil d'administration du SIINB a soumis la candidature de Cécile Cassista, militante de longue date pour les droits des personnes âgées, au prix public du pain et des roses pour 2023. La reconnaissance du travail que fait Cécile au Nouveau-Brunswick pour les droits des personnes âgées a été un choix facile pour cet honneur. C'est une grande chance pour nous que de travailler en étroite collaboration avec Cécile au Nouveau-Brunswick. Félicitations pour cette reconnaissance, Cécile!
- Autre fait saillant : le départ à la retraite de Pauline Worsfold, secrétaire-trésorière de longue date de la FCSII. Pauline occupe ce poste depuis 2001. Son dévouement, son dynamisme et sa ténacité à l'égard des soins infirmiers et du mouvement syndical nous ont bien servis depuis plus de 20 ans. Sa sagesse et sa contribution sont reconnues d'un océan à l'autre et, bien qu'elle ait pris sa retraite de

son rôle à la FCSII, elle continue d'être une ardente défenseuse du système de santé public du Canada en sa qualité de présidente de la Coalition canadienne de la santé; elle est aussi infirmière à temps partiel en salle de réveil à l'hôpital de l'Université de l'Alberta, à Edmonton. Pauline nous manquera, mais nous savons que nos chemins se croiseront à l'occasion d'un rassemblement ou d'une activité de lobbying sur la colline parlementaire à Ottawa.

Le Conseil de la fédération (CDF) s'est réuni à Winnipeg du 9 au 12 juillet 2023. Encore cette fois, la FCSII a réussi à obtenir l'une des rares rencontres avec les premiers ministres pour discuter de la reprise des soins de santé au Canada. Lors de notre déjeuner, nous avons eu l'occasion d'entendre le Dr Brian Goldman, de *White Coat, Black Art*, la Dre Alikia Lafontaine d'un hôpital rural de l'Alberta et la présidente de la FCSII, Linda Silas. Nous avons présenté aux premiers ministres de nombreuses initiatives, y compris la nécessité d'incitatifs au maintien en poste au Nouveau-Brunswick avant qu'il ne soit trop tard.

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

La FTTNB a tenu son 55^e congrès biennal à Saint John en mai. Comme c'est le cas pour de nombreux organismes, il s'agissait du premier congrès en présentiel depuis 2019. Les débats du congrès ont porté sur des résolutions sur la sécurité, la lutte contre la privatisation et de bons emplois durables. Nous avons également eu l'occasion d'entendre le coordonnateur de la sécurité du Syndicat des Métallurgistes parler de l'utilisation du projet de loi Westray lorsqu'un travailleur perd la vie au travail ainsi que de l'importance de recourir à tous les outils de nos boîtes à outils en matière de santé et de sécurité, sachant que nous jouons également un rôle dans notre propre sécurité au travail.

Au cours des élections tenues dans le cadre du congrès de la FTTNB, Danny Légère a été élu président par acclamation pour un nouveau mandat de deux ans. Félicitations, Danny! Maria Richard et moi-même continuons d'occuper des postes de vice-présidente au sein du conseil exécutif, et Renée Boudreau est membre du Comité de la condition féminine de la FTTNB.



Paula lors d'une entrevue au rassemblement de la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick, à Fredericton



Sur le plateau de tournage de la campagne « Toujours à l'appel »

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA (CTC)

Du 1^{er} au 5 mai 2023, près de 3 000 travailleuses et travailleurs se sont réunis au Congrès triennal du CTC, à Montréal. Bien que seul le Conseil exécutif national de la FCSII y ait assisté au nom des infirmières et infirmiers du Canada, notre présence a été ressentie et nos voix, entendues. La solidarité avec les travailleuses et travailleurs de toutes les provinces contribue à renforcer notre détermination et à mener une lutte encore plus puissante sur tous les fronts. Félicitations à Bea Bruske, Sihbon Vipond, Larry Rousseau et Lily Chang pour leur acclamation en tant que dirigeants nationaux pour trois autres années.

CONSEIL INTERNATIONAL DES INFIRMIÈRES (CII) 2023

Du 1^{er} au 5 juillet 2023, plus de 6 000 infirmières et infirmiers de 150 pays se sont réunis à Montréal pour le congrès du Conseil international des infirmières, organisé en partie par l'AIIC. Linda Silas, du Canada, l'une des conférencières principales du congrès, a parlé de l'évolution et du maintien de la main-d'œuvre infirmière. Sa présentation a eu droit à une ovation debout et à de nombreux éloges, témoignant du fait que les syndicats d'infirmières et d'infirmiers pourraient tenir une séance plénière plutôt qu'une courte

présentation en groupe. L'un des meilleurs énoncés que j'ai entendus au cours de la semaine, c'était : « Tout universitaire a besoin d'un militant ». C'est justement là que les syndicalistes entrent en jeu. Le prochain congrès du CII aura lieu en 2025 à Helsinki, en Finlande.

PLAN STRATÉGIQUE DU SIINB

En janvier, le conseil d'administration du SIINB a entrepris un exercice de planification stratégique de deux jours en vue d'élaborer l'état futur souhaité pour le SIINB. Avec l'aide d'un facilitateur, nous avons fixé des priorités et orientations stratégiques qui, selon nous, reflètent fidèlement notre vision et notre mission, tout en veillant à ce que les membres du SIINB soient au cœur de toutes les priorités. Nous sommes ravis de présenter ce plan stratégique aux membres à l'AGA d'octobre. Notre plan stratégique renouvelé s'appuie sur les plans précédents en soutenant, en renseignant et en renforçant nos membres, le but ultime étant un syndicat redynamisé, vibrant et prospère.

CAMPAGNE 2023 – « TOUJOURS À L'APPEL »

Nous avons entendu les demandes des membres au cours de notre AGA de 2022; ces membres voulaient que nous nous engagions dans une campagne plus positive pour mettre en

évidence tous les avantages, les possibilités et les raisons pour lesquelles les soins infirmiers sont une vocation pour beaucoup. Cette nouvelle campagne de marketing arrive à un moment important; bon nombre de nos membres sont aux prises avec le stress, l'épuisement professionnel et des charges de travail exceptionnellement élevées, alors cela nous aide tous à faire une pause et à réfléchir aux raisons pour lesquelles nous choisissons une carrière en soins infirmiers. Comme chaque infirmière et infirmier mis en vedette dans cette campagne est membre du SIINB, nous avons demandé à beaucoup d'entre eux de faire part de leurs points de vue uniques; c'est en racontant les histoires qui leur sont propres que nous en venons à tendre la main aux autres et à inciter les jeunes à songer aux soins infirmiers comme choix de carrière. Oui, c'est effectivement une période très difficile dans le secteur des soins de santé en ce moment mais, ensemble, nous pouvons aider à jouer un rôle essentiel pour stabiliser notre système. En tant qu'infirmières et infirmiers, nous trouvons toujours un sens à ce que nous faisons, et c'est ensemble que nous réussirons à améliorer la situation.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est heureux d'accueillir Judy Whitty à titre de représentante de l'unité des foyers de soins. Judy travaille à Losier Hall, à Miramichi, et a fait savoir que son

collègue et mentor de longue date, John MacDonald, était l'une des raisons qui l'ont incitée à s'investir davantage. Bienvenue, Judy – John serait si fier. Outre ses activités en lien avec le plan stratégique, le conseil d'administration s'est réuni toutes les 6 à 8 semaines pour mener à bien les affaires du Syndicat et faire avancer les résolutions figurant dans le plan de travail et les motions de l'AGA de 2022.

Le dévouement du conseil d'administration envers nos membres n'a pas d'égale, et je tiens personnellement à remercier tous nos membres d'être toujours prêts à aller au-delà lorsqu'on le leur demande.

Le fait d'avoir Maria Richard, première vice-présidente, au bureau au cours de la dernière année a été d'une aide précieuse non seulement parce qu'elle m'a soutenue dans mon rôle de présidente, mais aussi parce qu'elle a contribué à redémarrer les séances Leadership en action, qu'elle a représenté activement le SIINB à la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick et au Conseil exécutif de la FTNB et qu'elle a assumé la présidence de la réunion du conseil exécutif en avril 2023 pendant mon congé de maladie.

Notre organisme bénéficie de la présence à temps plein de deux dirigeantes élues à la barre, et le conseil d'administration et le comité des

finances se sont vu confier le mandat d'examiner la possibilité d'en faire une réalité permanente.

Le conseil d'administration a voté pour faire de la première vice-présidence un poste à temps plein, décision que le comité des finances a intégrée à son budget proposé pour 2024. En ayant des dirigeantes et dirigeants élus qui soient mieux renseignés, nous renforçons notre capacité d'en faire encore davantage pour les membres du SIINB. J'attends avec impatience cette nouvelle façon de faire des affaires. J'ai eu quelques discussions avec les dirigeantes et dirigeants du Saskatchewan Union of Nurses, un syndicat qui est de taille semblable au nôtre, et ce syndicat a également des postes à temps plein pour la présidence et la vice-présidence. J'ose espérer que tous les membres voient l'importance de cette orientation au fur et à mesure que nous renforçons notre syndicat.

RELATIONS PUBLIQUES, COMMUNICATIONS ET RELATIONS GOUVERNEMENTALES

Je continue de sensibiliser la population à notre situation critique pour ce qui est du respect, du maintien en poste et de la participation à tous les échelons de la prise de décisions. Au cours de

la dernière année, il y a eu de nombreux changements au banc des représentants du gouvernement provincial, des sous-ministres et aussi au sein de la direction de nos régions régionales de la santé. Nous nous réjouissons de certains de ces changements, car ils ont contribué à favoriser les relations qui nous ont permis de soulever des questions et d'avoir des discussions constructives.

Il reste que tout n'a pas été un jeu d'enfant; nous savons que nous avons affaire à un gouvernement progressiste-conservateur majoritaire difficile et qu'il nous faut de la persévérance, de la motivation et des messages bien pensés pour faire pression et préparer les données et les recherches à l'appui si nous voulons éviter que nos messages puissent être contestés.

Le SIINB a fait les manchettes au cours de la dernière année sur de nombreuses questions afin de garantir que le personnel infirmier et les soins de santé sont au premier plan. Nous avons donné des entrevues à la télévision, à la radio et dans la presse écrite, et nous tirons parti des médias sociaux et affichons et publions des messages dans les deux langues officielles – nous continuons à élargir notre portée et avons établi une présence au Nouveau-Brunswick et à l'échelle nationale.



Conseil exécutif national de la FCSII lors de la séance sur les agents de changements du congrès de la FCSII, en juin 2023

CONCLUSION

Il est toujours difficile de faire état du travail quotidien important dans un rapport annuel, parce que ce n'est pas uniquement le travail d'une seule personne, mais plutôt les efforts que nous faisons tous en tant qu'équipe. Il est évident que nous avons à notre actif quelques-uns des employés, employées, membres du conseil d'administration et membres les plus dévoués, attentionnés et empathiques. Collectivement, nous voulons une meilleure situation pour tous, de meilleurs soins de santé pour la population néo-brunswickoise et de meilleures conditions de travail partout au Nouveau-Brunswick.

Il faudra du temps pour comprendre les effets des dernières années sur la profession. Les pénuries extrêmes causées par une multitude de facteurs ont eu des répercussions sur nous tous ainsi que sur le système que nous essayons de notre mieux de maintenir en place.

Au cours de l'année à venir, il nous faudra nous tenir bien informés, prendre bien soin de nous et exiger le respect. Nous devons nous soutenir mutuellement pendant que nous nous préparons à une nouvelle ronde de négociations. Vos comités de négociation ont déjà commencé leur travail de préparation pour établir une base solide maintenant que nous nous engageons dans une ronde qui sera sans doute difficile. J'attends avec impatience la tournée avec les représentantes et représentants de zone de notre comité de négociation qui aura lieu en novembre. Ces visites de zone seront l'occasion de rencontrer les membres en personne pour entendre leurs préoccupations, valider les priorités et tenir des conversations. Je me réjouis à l'idée de tisser personnellement des liens avec le plus grand nombre de membres possible. Vous recevez sous peu plus d'information sur les heures et les lieux des rencontres en novembre.

À l'approche de l'automne, je suis ravie des nombreux changements qui s'opèrent dans notre syndicat. Je suis tout aussi déterminée que je l'étais toutes ces années passées, lorsque je me suis investie activement dans notre syndicat. Établir des relations solides, tenir des débats sains et mettre en œuvre des plans stratégiques pour renforcer le SIINB, voilà ce qui a toujours été au cœur de tout ce que j'entreprends. Ce n'est peut-être pas parfait, et le résultat n'est pas toujours ce que nous avions prévu, mais la clé,



Paula Doucet et Daniel Légère lors d'un rassemblement à Winnipeg, au Manitoba, pendant le CdF

c'est de ne jamais abandonner. Voici ce que je promets à chacun des membres du SIINB : je n'abandonnerai jamais; je vous promets d'offrir à tous solidarité, engagement, détermination, passion, empathie et compréhension.

Je vous donne rendez-vous à l'automne ou à l'AGA.

L'un des plus grands dirigeants de notre époque, Jack Layton (sans doute le meilleur premier ministre que nous ayons eu), a dit un jour :

« Ne laissez personne vous dire que ce n'est pas possible. »

- Jack Layton, août 2009

En toute solidarité,

Paula

RAPPORT DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

PAR MATT HILTZ

BILAN SUR LES NÉGOCIATIONS

Les comités de négociation de chaque unité de négociation se sont réunis au début du printemps, pendant une réunion du conseil exécutif, et une fois en juin. Une nouvelle rencontre est prévue en septembre. D'ici là, la volonté des membres devrait être évidente si l'on se fie au conseil des négociations du SIINB et aux sondages exhaustifs menés auprès des membres. Comme prochaines étapes, les comités de négociation établiront le mandat de négociation (priorités), élaboreront toutes les propositions et publieront un avis de négociation en octobre (60 jours avant l'expiration de la convention).

En novembre, nous avons prévu une tournée de négociations à l'échelle de la province, afin de permettre aux comités de rencontrer les membres, de répondre à leurs questions, de recueillir des renseignements et de renforcer la solidarité pour la tâche à venir. Restez à l'écoute : l'annonce des dates et des lieux aura lieu sous peu, et songez à assister à une séance dans votre zone.

Il est à noter que les syndicats d'infirmières et d'infirmiers de la Colombie-Britannique et de l'Île-du-Prince-Édouard ont récemment ratifié de nouvelles conventions. À l'heure où j'écris ces lignes, Terre-Neuve-et-Labrador a conclu un accord de principe, et la Nouvelle-Écosse serait sur le point d'obtenir une nouvelle convention (ou d'être soumise à la conciliation). Ces conventions proposent des idées intéressantes qui n'ont pas été mises en œuvre au Nouveau-Brunswick, dont les incitatifs financiers pour faire en sorte que les postes à temps plein soient plus attrayants. Si je le mentionne, c'est parce que nous pouvons anticiper les tactiques auxquelles nous serons confrontés pendant cette nouvelle ronde de négociations : le gouvernement tentera de nous diviser en favorisant un groupe d'infirmières et d'infirmiers (ou un lieu géographique) plutôt qu'un autre en fonction des priorités gouvernementales.

Nous aurons besoin d'une entière solidarité, car le gouvernement du Nouveau-Brunswick (GNB) tente déjà de fausser le jeu en créant une législation autorisant le « personnel de remplacement » pendant une grève. Il nous suffit d'observer ce que vivent les autres syndicats pour nous savoir qu'une bataille se profile à l'horizon : il faudra lutter pour obtenir une augmentation des salaires nets si le gouvernement actuel reste au pouvoir.

Assurez-vous que vos données sont à jour dans votre profil de membres; les bilans sur les négociations du SIINB ne seront pas envoyés aux adresses électroniques du genre @employeur (et ne doivent pas l'être), car les renseignements découlant des négociations doivent demeurer confidentiels pour les membres.

BILAN SUR LE RÉGIME DE RETRAITE ET LES AVANTAGES SOCIAUX

Le gouvernement n'a rien accepté qui puisse contribuer au financement de notre régime d'ILD.

Telus Santé (anciennement Solutions Mieux-être LifeWorks, anciennement Morneau Shepell) s'est vue confier une étude visant à déterminer les modifications nécessaires pour rajeunir l'âge de la retraite de nos membres. Une fois l'étude terminée, nous présenterons les options aux membres.

N'oubliez pas que le SIINB est tenu (dans une certaine mesure) de respecter un consensus entre les autres parties prenantes des régimes d'assurance d'ILD et de retraite, au moment de la mise en œuvre de tout changement à venir. Vos comités de leadership et de négociations défendront assurément les intérêts et les préoccupations de l'ensemble des membres pour ces deux questions importantes.

Les membres auront l'occasion de discuter avec les comités et les dirigeants du SIINB au cours de la tournée de négociations qui aura lieu à l'automne.



Matt Hiltz

CONDITIONS DE TRAVAIL

En plus d'accroître les capacités de notre équipe de formation, grâce à l'augmentation de l'offre d'activités Leadership en action, le SIINB confie le rôle d'agent provincial de santé et de sécurité à une agente ou à un agent des relations de travail. Ce nouveau rôle permettra à Travail sécuritaire NB et au comité mixte de santé et de sécurité au travail d'offrir des séances particulières de formation et de perfectionnement à l'échelle locale.

La santé et la sécurité psychologiques de nos membres en milieu de travail doivent être placées au premier plan. Ne vous contentez pas d'accepter des conditions de travail dangereuses comme faisant partie du travail.

Le SIINB continuera à faire pression sur le gouvernement et les régies régionales de la santé pour qu'ils mettent au point un système électronique de rapports sur les situations de travail qui permettra d'analyser les données et de repérer les tendances en matière de santé et de sécurité. Nous étudions également le coût (à la fois le coût initial et les coûts continus) de l'élaboration et de la tenue des rapports sur les situations de travail à l'interne, au bureau du SIINB.

NOMBRE DE MEMBRES

	T. plein	(% de variation 2022)	T. partiel	(% de variation 2022)	OCC	(% de variation 2022)	Total général	(% de variation 2022)
PARTIE III, HÔPITAUX - II	2 879	-2,47%	1 126	3,29%	623	13,89%	4 628	0,91%
PARTIE III, HÔPITAUX - IAA	1 028	9,13%	503	-13,28%	288	17,55%	1 819	2,94%
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES - II	540	0,19%	167	9,87%	75	-134,67%	782	-10,87%
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES - IAA	47	14,63%	18	5,88%	13	30,77%	78	16,42%
INFIRM. GEST. ET SURV.	205	-3,90%	29	7,41%	4	33,33%	238	-2,10%
FOYERS DE SOINS	163	5,84%	157	10,19%	159	9,43%	479	9,11%
Total général	4 862		2 000		1162		8 024	
(% de variation 2022)	0,47%		-0,30%		3,38%		0,69%	



Congrès biennal de la FCSII : Judy Whitty, Paula Doucet et Matt Hiltz

ACTIVITÉS DU SIINB

Cette année, nous avons transmis des souhaits de bonne retraite à notre formidable agente de formation et de recherche, Cathy Rogers. Cathy a produit des études étonnantes telles que *Ce que les infirmières et infirmiers ont répondu quand on leur a demandé : Nous n'allons pas bien!* et *Ce que les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés ont répondu quand on leur a demandé : SVP, aidez-nous.* Par ailleurs, elle a dirigé la revitalisation de notre programme Leadership en action, et nous ne pourrions jamais la remercier assez pour ses contributions inestimables à votre mieux-être personnel et économique. Vous nous manquez déjà, Cathy. Profitez de votre temps personnel et familial – vous l'avez bien mérité.

Nous avons également accueilli de nouveaux membres au sein de l'équipe : Jane Matthews-Clark, agente des communications, Alix Saulnier, agente administrative des communications numériques, et Madison Guay, adjointe administrative, forment notre nouveau service

des communications. Leur intelligence collective se voit dans toutes les nouvelles initiatives de communication que le SIINB a entreprises.

Du côté des relations de travail, Mélanie Malenfant a intégré notre équipe, et nous avons retrouvé Josée Gaudet. Elles apportent toutes deux une précieuse expérience en matière de soins infirmiers pour compléter l'équipe des relations de travail. Nous ferons nos adieux à Paula Thebeau au printemps 2023.

Autre ajout important au bureau du SIINB : notre première vice-présidente, Maria Richard, a obtenu un congé autorisé pour pouvoir être présente au bureau afin d'épauler l'équipe, la présidente et le conseil d'administration.

Au nom des membres pour qui ils travaillent si dur, j'aimerais prendre quelques moments pour remercier notre magnifique équipe du SIINB qui vous représente tous avec diligence et professionnalisme.

CONCLUSION

À l'heure où j'écris ces lignes, nous voyons nos frères et sœurs du SCFP et de la Fédération des enseignants se faire attaquer par le gouvernement Higgs pour leur prise de position sur l'équité salariale. Nous savons qu'à moins d'un changement de situation, la prochaine ronde de négociations risque d'être plus conflictuelle que la précédente. Quoi qu'il en soit, le SIINB est votre syndicat. Nous écouterons ce que disent nos membres; nous continuerons donc à prier pour la paix, mais nous nous préparons à la guerre.

En toute solidarité,

Le directeur général,



Matt Hiltz



De la campagne « Toujours à l'appel »

NOUS SOUHAITONS UNE EXCELLENTE RETRAITE À CATHY ROGERS!

Au nom du conseil d'administration et du personnel du SIINB, nous souhaitons à Cathy Rogers, qui a pris sa retraite le 7 juillet 2023, une retraite longue, heureuse et en santé.

Cathy a commencé à travailler au SIINB le 10 mai 2021 et a été embauchée pour occuper le poste important d'agente de formation et de recherche. Pendant les deux ans et demi qu'elle a passés chez nous, elle a entrepris la recherche, la rédaction et la publication de plusieurs rapports centrés sur les membres, notamment : *Ce que les infirmières et infirmiers ont répondu quand on leur a demandé : Nous n'allons pas bien!* et *Ce que les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés ont répondu quand on leur a demandé : SVP, aidez-nous!*

En juin 2021, le SIINB a mené un sondage auprès des infirmières et infirmiers immatriculés (II) et des infirmières et infirmiers praticiens (IP) pour savoir comment ils s'en tiraient face à la pandémie de santé en cours, à la pénurie d'infirmières et d'infirmiers de longue date se soldant par des conditions de travail difficiles et à une convention collective qui était expirée depuis longtemps. À l'époque, les IAA ne faisaient pas partie du SIINB et n'avaient pas la possibilité de se faire entendre.

Le sondage mené en mai 2022 auprès des IAA a permis de recueillir les commentaires des IAA, les nouveaux membres du SIINB.

Ces importants travaux de recherche ont été réalisés à des moments déterminants où il était impératif de prendre le pouls des membres et de déterminer leurs besoins et leurs points de vue. Ils ont donné lieu à d'excellents rapports informatifs sur ce que les IAA du Nouveau-Brunswick vivent au travail dans les foyers de soins, les hôpitaux, les cliniques de santé publique et les soins communautaires.

L'expertise de Cathy en matière de recherche a été inestimable, et les rapports sont importants pour que nous puissions continuer à défendre efficacement les intérêts de tous les membres.

Au cours de sa carrière à la fois longue et variée, Cathy a travaillé pour le gouvernement fédéral, en plus d'être professeure à l'Université Crandall, membre de l'Assemblée législative, ministre du Développement social et ministre des Finances entre 2014 et 2020.

Étant donné sa longue expérience comme ministre, Cathy a apporté un autre atout au syndicat : sa compréhension des rouages gouvernementaux. La contribution de notre collègue à une culture d'équipe positive et collaborative au sein du SIINB a été tout aussi précieuse. Nous pouvons toujours compter sur Cathy pour remonter le moral des troupes avec des paroles apaisantes, sa positivité et sa gentillesse.

En sa qualité de formatrice d'adultes expérimentée, Cathy a également été le moteur de la redynamisation des séances de Leadership en action qui ont eu lieu en 2023.

Son professionnalisme et son dévouement au travail et aux membres de notre syndicat étaient évidents dans tout ce qu'elle entreprenait. Elle avait une volonté de fer qui la menait à faire tout ce qui était en son pouvoir pour lutter contre les injustices sociales et savait défendre avec ferveur les droits des personnes vulnérables et les besoins en matière de soins de santé publics. En réalité, Cathy aurait pu prendre sa retraite depuis longtemps, mais sa soif de progresser et d'apprendre et son désir de participer à des changements positifs l'ont poussée à rester.

Cathy a deux fils adultes et deux petits-enfants avec qui elle se réjouit de maintenant pouvoir passer plus de temps. Même si le conseil d'administration, le personnel et les nombreux membres du SIINB qui connaissent Cathy et qui communiquent souvent avec elle sont tristes de la voir partir, nous lui souhaitons tous un grand succès dans le prochain chapitre de sa vie avec son mari Dan et sa famille.

Sa retraite est fort bien méritée. Bonne retraite, Cathy!



RAPPORT DE LA PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE

PAR MARIA RICHARD

J'ai le plaisir de vous présenter mon rapport annuel.

À titre de première vice-présidente, j'ai assisté à plusieurs réunions, siégé à plusieurs sous-comités du conseil d'administration (CA) du SIINB, comme le comité des relations de travail, et présidé le comité du Fonds d'aide à l'éducation et des bourses d'études de la Partie III, et des infirmières et infirmiers gestionnaires et infirmières et infirmiers surveillants. Je suis également l'une des représentantes du SIINB à la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick et au conseil exécutif de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, et je suis fiduciaire du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (RRP de CES). Comme membre du conseil d'administration du SIINB, j'ai assisté aux réunions du conseil exécutif national (CEN) de la FCSII en novembre et en février à titre d'observatrice. J'ai également accordé plusieurs entrevues aux médias au nom du Syndicat.

PROJET PILOTE

Je suis en congé autorisé de Santé publique depuis septembre 2022 pour travailler comme première vice-présidente à temps plein au bureau du SIINB dans le cadre d'un projet pilote d'un an. Le conseil avait recommandé la mise sur pied de ce programme pour déterminer si ce poste à temps plein pourrait aider à satisfaire aux besoins pédagogiques des membres des exécutifs de section locale et à ceux de l'ensemble des membres. Le projet pilote avait aussi pour but de faire évoluer d'autres dossiers qui nécessitent l'attention du SIINB ou de notre présidente. Nous avons repris nos séances de formation « Leadership en action », qui avaient été suspendues en raison des restrictions imposées par la pandémie de COVID, et nous avons envisagé d'ajouter d'autres possibilités de formation pour répondre aux besoins de nos membres.

SALON DES CARRIÈRES ET EFFORTS DE SENSIBILISATION

Dans le cadre des efforts de recrutement en cours et pour souligner à quel point les soins infirmiers peuvent être valorisants, nous avons mené des efforts délibérés et actifs pour obtenir une invitation à différents salons de l'emploi en vue d'y promouvoir les soins infirmiers auprès des jeunes adultes et des élèves du secondaire. Nous avons reçu une invitation et participé à un salon de l'emploi en décembre à Fredericton. Aussi, du début de mai, Paula et moi avons rencontré un groupe d'élèves de la 11^e et de la 12^e année dans la région de Campbelltown et de Bathurst. Ces élèves suivaient tous un programme d'introduction aux soins infirmiers et aux soins de santé, créé par le District scolaire Anglophone North et le Miramichi Professional Education Center du NBCC. Ce cours propose un milieu d'apprentissage pratique avant le choix de carrière où les élèves explorent diverses possibilités de carrières dans le secteur de la santé, l'accent étant particulièrement mis sur les soins infirmiers. La structure du cours compte 90 heures d'expérience en milieu de travail (dans des hôpitaux et des foyers de soins) et 90 heures de cours en classe. Il s'agit là d'une initiative positive visant à attirer davantage d'élèves du secondaire vers les carrières de soins infirmiers.



Maria Richard

LEADERSHIP EN ACTION

Grâce à l'aide du personnel du SIINB et de Catherine Little, représentante de la Partie III, nous avons organisé quatre séances de Leadership en action en mars et en mai. Au total, 56 membres d'exécutifs de section locale y ont participé, et les commentaires reçus après les séances ont été très positifs. Les autres membres d'exécutifs de section locale qui n'y ont pas encore assisté peuvent s'inscrire à la séance de deux jours qui sera offerte en septembre. Nous prévoyons organiser ces séances au printemps et à l'automne, et nous examinons une option en ligne qui permettrait de transmettre le même contenu à tous les membres. Nous reconnaissons que la formation est essentielle pour que vous puissiez savoir comment votre syndicat peut vous épauler.

COALITION DE LA SANTÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick s'est réunie à plusieurs reprises depuis octobre. Elle se concentre sur la sensibilisation du public, le lobbying auprès des parties prenantes et la communication de renseignements aux médias sur la façon de protéger notre système de santé publique. La Coalition a mis au point des graphiques d'information et des vidéos sur le thème des solutions et de la privatisation. Si vous suivez cet organisme sur les médias sociaux, vous aurez sans doute vu les vidéos, qui ont pour objectif de toucher le plus grand nombre possible de Néo-Brunswickoises et de Néo-Brunswickois. Je vous encourage à aimer et à afficher ces vidéos sur vos réseaux sociaux. La Coalition continue de faire pression sur tous les ordres de gouvernement et d'autres groupes, comme l'Association francophone des aînés du Nouveau-Brunswick, sur le dossier de la santé. Ses représentantes et représentants ont assisté à la présentation du budget à l'Assemblée législative et ont rencontré la présidente-directrice générale du Réseau de santé Vitalité, la Dre Desrosiers, au sujet de la privatisation des services de santé qu'offre actuellement Medavie et du rapport annuel de Vitalité. J'ai assisté à l'assemblée générale annuelle virtuelle de la Coalition le 14 juin et je participerai au sommet sur les solutions en novembre. La Coalition est également partenaire de la Coalition canadienne de la santé, qui fait pression sur le gouvernement fédéral en faveur de soins de santé universels. À l'instar des autres provinces et territoires, nous nous opposons à la privatisation des soins de santé à l'échelle du Canada. Il est important de fournir la perspective du personnel infirmier à la Coalition.

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

En tant que fiduciaire au conseil d'administration (CA) du RRP de CES depuis trois ans et fiduciaire en formation depuis trois ans, j'ai assisté aux réunions trimestrielles et j'ai participé à l'élaboration du plan stratégique du CA. J'ai également continué à approfondir mes connaissances sur le monde des pensions et les responsabilités fiduciaires qui incombent à un fiduciaire d'un régime de retraite. J'ai suivi la séance A du cours MTMS (Master of Trust



Maria Richard et Paula Doucet au rassemblement de la Coalition canadienne de la santé à Ottawa, en février 2023

Management Standards) et j'ai assisté à la 55^e Conférence annuelle canadienne sur les avantages sociaux en novembre, et je suivrai la séance B du cours MTMS en septembre.

Malgré certaines perceptions négatives de ce régime, ce dernier continue de bien fonctionner et d'être stable dans des marchés volatils. Contrairement à d'autres régimes, le RPP de CSE a fourni des ajustements complets du coût de la vie cette année et a fait des ajustements positifs pour les membres. Pour obtenir des détails, consultez le site Régimes à risques partagés de certains employés syndiqués | Vestcor (cbenb.ca).

FONDS D'AIDE AUX ÉTUDES

Les responsables du Fonds d'aide aux études pour les groupes Partie III – Soins communautaires et infirmières et infirmiers gestionnaires et infirmières et infirmiers surveillants se réunissent quatre fois par année (en janvier, en avril, en juin et en octobre) pour traiter et évaluer les demandes.

Nous avons reçu 410 demandes, dont 298 ont été approuvées, 98 ont été refusées et 14, reportées à l'année suivante. Dans presque tous les cas, les demandes ont été refusées parce que les membres avaient déjà reçu le montant maximum. Au total, le Fonds a versé 499 814,78 \$ au cours de l'exercice 2022-2023.

Cette année, le montant total du Fonds a été déboursé, et nous avons continué à avoir des membres qui répondent aux critères d'admissibilité, mais qui n'ont pas pu recevoir d'aide.

Le comité n'a eu d'autre choix que de modifier les lignes directrices, notamment en faisant passer de 5 000 à 4 000 \$ le montant qu'un membre peut recevoir, en n'approuvant plus le cours sur les soins des pieds à moins que la candidate ou le candidat n'ait une lettre de son infirmière ou infirmier gestionnaire confirmant que cette formation sera utilisée dans le cadre de son travail quotidien et non en tant que service payant, et en veillant à ce qu'un membre ait payé ses cotisations syndicales au moins trois fois au cours des six mois précédant la présentation de sa demande pour pouvoir être considéré comme membre actif et être admissible au Fonds.

Le montant versé par le Fonds est fixé dans le cadre des conventions collectives et permet d'aider le personnel infirmier à poursuivre sa formation ou à assister à des conférences et à des ateliers qui ont trait à la profession dans le système de santé public. Ce montant couvre le coût des livres, des frais de scolarité et des frais

d'inscription à des cours, à des conférences ou à des ateliers. Il faut présenter des reçus officiels, et les formulaires sont accessibles sur le site Web du SIINB. Veuillez respecter les dates limites et vous assurer de remplir le formulaire comme il se doit et d'inclure les reçus pertinents. De plus amples renseignements figurent sur le site Web du SIINB.

CONCLUSION

L'année a été bien remplie et elle est passée à toute vitesse! Lorsque j'ai commencé à travailler à temps plein pour le SIINB, j'ai dû composer avec la frustration et un sentiment de ne pas pouvoir régler tous les problèmes de nos membres « tout de suite ». Ceux d'entre vous qui me connaissent savent que je ne suis pas une personne patiente et que j'ai du mal à supporter les inégalités et le manque de respect. C'est dans ma nature, et je pense qu'en tant qu'IAA, II et IP, nous cherchons tous à réparer les pots cassés. J'ai dû accepter que nous en viendrons à améliorer vos conditions de travail et vos réalités, mais que cette transformation ne se fera pas du jour au lendemain. Nous devons tous travailler ensemble et avec les différentes parties prenantes, le gouvernement y compris. De

nombreuses parties prenantes ont intérêt à ce que la population néo-brunswickoise ait accès à des soins de santé de qualité et à un système de santé qui fonctionne de manière optimale, doté des ressources humaines qui s'imposent.

Le fait de travailler à temps plein au bureau provincial m'a permis de constater de première main l'engagement du personnel du SIINB à aider ses membres. Tous les membres du personnel du SIINB déploient toujours des efforts concertés pour obtenir les meilleurs résultats possibles pour les membres et notre organisation. Je ne le dirai jamais assez : « Merci au personnel du SIINB, au conseil d'administration, à Matt Hiltz, notre directeur général, et à Paula Doucet, notre présidente ».

J'ai eu l'honneur d'être votre première vice-présidente au cours des sept dernières années. Si j'adore mon rôle, c'est grâce à vous, les membres. C'est vous qui faites que mes responsabilités ont un sens et sont épanouissantes.

Merci pour tout ce que vous faites au quotidien pour améliorer la vie de vos clientes et clients, de nos patientes et patients et de nos résidentes et résidents. Tenez bon, les choses vont s'améliorer!

Je me réjouis de vous voir à notre AGA d'octobre.

Je termine mon rapport par des propos de David Johnston, ancien gouverneur général du Canada, prononcés lors de la cérémonie d'ouverture de la Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership de 2015. Ces quelques mots continuent de trouver un écho en moi : « Qui le fera si ce n'est pas moi? Quand le fera-t-on si ce n'est pas maintenant? »

Ensemble plus fort!

Maria Richard, II



Angela Turner, Janelle Howse et Maria Richard

RAPPORT DE LA DEUXIÈME VICE-PRÉSIDENTE

PAR RENÉE BOUDREAU

Le SIINB continue de travailler, jour après jour, avec ses affiliés à améliorer la vie de ses membres et celle des Néo-Brunswickoises et Néo-Brunswickois. Maintenant que la COVID-19 s'est calmée et que nos vies ont retrouvé un semblant de normalité, les réunions reprennent en présentiel et les rassemblements deviennent pratique courante. En tant que nouveau membre du conseil d'administration, j'ai assumé un rôle d'observatrice au sein de quelques comités. Je suis observatrice, c'est vrai, mais je suis aussi activiste. Je continuerai à appuyer ces groupes et à contribuer au travail qu'ils accomplissent pour la province du mieux que je peux.

FRONT COMMUN POUR LA JUSTICE SOCIALE

Le Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick s'efforce d'améliorer la vie de tous les gens de la société. Ce groupe fait pression sur le gouvernement pour obtenir de meilleures conditions de travail et de vie, ainsi qu'une société juste et équitable. Dans le cadre de sa mission, il renseigne la population sur divers sujets. Pour y arriver, l'organisme a publié de nombreux communiqués de presse, tenu des réunions Zoom avec les affiliés et la population en général et, enfin, monté des kiosques pour faciliter les discussions en personne avec les membres de la société.

Ses membres continuent de travailler en solidarité avec différents groupes, dont la Coalition pour l'équité salariale, Un Enfant Une Place, la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick, NB ACORN, la Coalition pour les droits des locataires du Nouveau-Brunswick et bien d'autres encore.

COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

L'équité salariale a pour conception d'obtenir un salaire égal pour un travail de valeur égale. Malheureusement, nous savons qu'au Nouveau-Brunswick, les emplois à prédominance féminine sont souvent sous-évalués et sous-rémunérés. Cette inégalité est souvent pire pour les femmes

racisées et les groupes minoritaires. La Coalition pour l'équité salariale milite en faveur d'une législation sur l'équité salariale dans le secteur privé, de la mise en place de services de garderie à 10 \$ par jour, de l'obtention d'augmentations salariales pour les travailleuses et travailleurs du secteur des soins et d'une voix au chapitre pour les personnes occupant des emplois à prédominance féminine. Même si nous sommes parvenus à obtenir une augmentation de salaire pour certains travailleurs et travailleuses du secteur des soins, c'est n'est simplement pas suffisant. La Coalition continuera à lutter pour assurer la justice et l'équité pour tous.

La Coalition pour l'équité salariale est un organisme très actif. Ses membres ont publié des communiqués de presse et organisé plusieurs rassemblements au cours de la dernière année. Ils ont également organisé un sommet des soins de santé en collaboration avec des chercheurs de l'Université Mount Allison, activité qui a rassemblé des parties prenantes issues de tous les secteurs de travail, dans le but d'échanger des idées sur la façon d'aider la population vieillissante.

Et les travaux se poursuivent. La Coalition entend continuer ses efforts en solidarité avec différents groupes, dont le Front commun pour la justice sociale, le Conseil des femmes du Nouveau-Brunswick, la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick et de nombreux organismes et syndicats de la province, pour n'en nommer que quelques-uns.

UN ENFANT UNE PLACE NOUVEAU-BRUNSWICK

Un Enfant Une Place Nouveau-Brunswick est un comité qui défend les garderies sans but lucratif appuyées par le gouvernement provincial et qui incite fortement le gouvernement à mettre en place un système de garderie de qualité supérieure, plus accessible et plus abordable – un service de garde d'enfants universel est de la plus haute importance, et il faut le mettre immédiatement sur pied. Un Enfant Une Place fait également pression sur le gouvernement pour que ce dernier veille à ce que les garderies



Renée Boudreau

soient dotées d'un personnel qualifié recevant une rémunération équitable. Dans cette optique, Un Enfant Une Place exhorte le gouvernement à ouvrir davantage de places dans les collèges qui proposent un programme d'éducation de la petite enfance. À cette fin, l'organisme travaille de concert avec la Coalition pour l'équité salariale, le Front commun pour la justice sociale et d'autres organismes. Maintenant que les garderies à 10 \$ par jour sont devenues réalité, les efforts se tournent vers la réduction des frais de garde d'enfants après l'école pour les ramener à un montant plus abordable.

Autre sujet d'actualité pour Un Enfant Une Place Nouveau-Brunswick : l'accessibilité des services de garde d'enfants sans but lucratif pour tous. La garde d'enfants n'est pas une activité vouée à la création de profits et ne doit pas être gérée comme telle. Un Enfant Une Place Nouveau-Brunswick fait pression sur le gouvernement pour qu'il ouvre davantage de garderies sans but lucratif pour ainsi faire disparaître le modèle de garderie à but lucratif.

En tant que mère, grand-mère, fille, sœur et Néo-Brunswickoise, je prends position pour des soins de santé publics accessibles et abordables pour tous. Aujourd'hui plus que jamais, il est important de faire preuve de solidarité et de rescaper notre système public de l'effondrement imminent qui l'attend sous un gouvernement qui semble vouloir le privatiser.

En toute solidarité,

Renée Boudreau, II

RAPPORTS

DES REPRÉSENTANTES D'UNITÉS

RAPPORT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS, PARTIE III – HÔPITAUX

Par Catherine Little

J'ai le plaisir de présenter mon rapport annuel à titre de représentante des infirmières et infirmiers de la Partie III – Hôpitaux.

Pendant que je me préparais à rédiger ce rapport, j'ai revu mes deux derniers. J'aimerais pouvoir dire que les choses se sont nettement améliorées, mais l'effondrement de notre système de soins de santé se poursuit.

Les soins de santé au Nouveau-Brunswick en sont toujours à un stade de crise. Au moment où je rédige ce rapport, il y a environ 1200 postes vacants en soins infirmiers. Et, comme le gouvernement actuel persiste à vouloir évoluer comme si les effectifs étaient complets, nous avons vu l'arrivée de personnel infirmier temporaire venant d'ailleurs dans de nombreuses régions du Nouveau-Brunswick. Cet effectif apporte un quelque répit au personnel, mais ne constitue pas une solution à la crise de manque de personnel. Le premier ministre ne voit pas l'importance d'agir et d'offrir aux infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick une raison de rester dans la province.

Notre présidente réclame des incitatifs de maintien en poste depuis août 2022, mais notre gouvernement n'est pas disposé à envisager ce genre d'incitatifs.

Le SIINB a lancé sa nouvelle campagne de marketing, intitulée « Toujours à l'appel », pour faire valoir les aspects positifs d'une carrière en soins infirmiers. La campagne vise à inspirer une nouvelle génération de jeunes à choisir les soins infirmiers comme cheminement de carrière et à célébrer les infirmières et les infirmiers qui trouvent un sens à leur travail, même en ces moments difficiles.

J'ai eu la chance de pouvoir participer au congrès de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) qui a eu lieu à l'Île-du-Prince-Édouard en juin. Il était intéressant de constater que les syndicats de partout au Canada éprouvent tous des problèmes semblables : problèmes de dotation, faibles ratios personnel infirmier-patients, heures et conditions de travail dangereuses, et problèmes de recrutement et de maintien en poste. De nombreux ateliers proposés présentaient des renseignements utiles et des conférenciers hors pair. Il régnait une atmosphère de force, de détermination et de positivité.



Catherine Little

J'encourage les membres à trouver réponse à leurs questions auprès de sources fiables – sachez que de nombreux sites de médias sociaux ne sont pas le meilleur endroit pour trouver ces réponses. N'hésitez pas à communiquer avec le SIINB ou tout membre de l'exécutif de votre section locale.

Nous devons continuer à consolider nos liens et notre solidarité, à nous traiter les uns les autres avec respect et à veiller à communiquer des renseignements factuels. Les comités de négociation se rendront dans toutes les zones à l'automne pour rencontrer les membres en prévision des négociations. En tant que coprésidente du comité de négociation, j'encourage tous les membres à venir rencontrer l'équipe. Ces réunions offrent une occasion de plus de faire connaître vos priorités pour une convention collective à jour.

Je tiens à remercier tous les présidents, présidentes, dirigeants et dirigeantes des sections locales pour leur travail et leur dévouement au cours de la dernière année.

Au plaisir de voir tout le monde en octobre.

En toute solidarité,

Catherine Little, II, B. Sc. inf.



RAPPORT SUR LES SOINS COMMUNAUTAIRES

Par Kathy LeBlanc

En tant que représentante de votre unité de soins communautaires, Partie III, je suis heureuse de présenter mon rapport annuel à notre groupe résilient d'infirmières et d'infirmiers!

Ce fut un soulagement lorsque, le 5 mai 2023, l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) a annoncé la baisse du niveau d'alarme associé à la COVID et a mis fin à l'urgence mondiale de santé publique. Enfin, la lumière au bout du tunnel. Dire que la pandémie a été accablante ces trois dernières années est un euphémisme! C'est maintenant, tandis que nous réparons notre système de soins de santé déficient, que nous découvrons le tort que la pandémie a causé, non seulement à l'échelle provinciale ou fédérale, mais aussi à l'échelle mondiale. La pénurie de soins infirmiers, qui ne date pas d'hier, est le problème le plus pressant, et on ne fait que proposer des solutions à court terme pour notre milieu de travail et la prestation des soins aux patientes et aux patients. Ces solutions à court terme pourraient nous obliger à compter sur une main-d'œuvre non qualifiée ou inexpérimentée pour répondre aux besoins des patientes et patients mais, en tant qu'infirmières et infirmiers solidaires, nous devons être les porte-parole pour savoir comment nous y retrouver dans ce terrain inconnu. N'oubliez jamais que ce sont nous, les expertes et experts en soins infirmiers.

Nous sommes chanceux d'avoir du personnel infirmier qui milite tout aussi fortement partout au Canada. À chaque réunion syndicale à laquelle j'assiste, je constate de moi-même la force du leadership et la puissance d'un syndicat d'infirmières et d'infirmiers solidaires. Lorsque j'ai assisté au 21^e congrès biennal de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) tenu à l'Île-du-Prince-Édouard en juin dernier, j'ai été dynamisée par les membres de chaque province, ainsi que par leurs solides dirigeantes et dirigeants en soins infirmiers. Le syndicat de chaque province a communiqué ses difficultés, ses réussites et ses défis, et ceux-ci ne diffèrent aucunement de ce que nous vivons dans notre propre province. Les trois incontournables – maintien en poste, recrutement et respect – demeurent une priorité partout au pays, et il est important, en tant qu'infirmières et infirmiers, de demeurer résilients devant ce genre de défis dans notre milieu de travail.

Le congrès avait pour thème ; « Ensemble, on va y arriver ». Parmi les activités marquantes auxquelles j'ai participé : une manifestation, une tournée des déterminants de la santé, une protestation « allongée » et un petit groupe de discussion, qui comprenait Leigh Chapman, infirmière en chef pour le Canada, ainsi que huit dirigeantes et dirigeants en soins infirmiers de partout au pays. Nous avons échangé et débattu des initiatives de santé mentale et de mieux-être propres à chacune de nos provinces. Nous savons que l'épuisement professionnel, la dépression, l'anxiété et la fatigue sont des symptômes de troubles de santé mentale que le personnel infirmier a du mal à surmonter.

Comme membres du SIINB, nous sommes de fervents défenseurs des soins infirmiers et un chef de file dans la résolution des problèmes dans notre système de soins de santé. En participant à des réunions syndicales, à des exercices professionnels, à des manifestations, à des activités de lobbying et à des votes, et en faisant partie d'autres groupes syndicaux, comme la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick, les coalitions de la santé et les groupes en quête d'équité, je constate l'importance d'échanger nos problèmes et nos idées, et d'y travailler ensemble. C'est là la clé pour trouver des solutions.

J'ai siégé à titre de représentante de l'unité des soins communautaire de la Partie III aux réunions du conseil d'administration, aux travaux du comité d'aide aux études et de bourses, y compris comme coprésidente du comité de négociation de la Partie III. Ensemble, avec notre comité de négociation nouvellement élu qui comprend divers représentants et représentantes, nous sommes à la hauteur de la lourde tâche d'améliorer notre convention dans le but global d'atteindre un meilleur équilibre en milieu de travail.

Je suis fière d'avoir été membre active du SIINB pendant plus de 30 ans durant ma quarantaine d'années de carrière. Les membres du conseil d'administration sont des dirigeantes et dirigeants en soins infirmiers qui sont issus de différents milieux cliniques et qui veulent exercer une influence et contribuer à faciliter les changements dans nos milieux de travail. Nous avons chacun un domaine d'expertise et nous travaillons ensemble aux problèmes de la profession des soins infirmiers auxquels les infirmières et infirmiers du SIINB sont confrontés.



Kathy LeBlanc

Je suis reconnaissante que Paula Doucet soit à la présidence parce qu'elle est une dirigeante puissante et chevronnée. Elle se veut une voix forte sur les enjeux qui nous concernent et elle a une connaissance approfondie du droit du travail et des faits historiques correspondants. Ensemble, en tant qu'équipe syndicale, nous nous engageons à relever les défis auxquels nous sommes tous confrontés dans nos milieux de travail, d'où le thème de la réunion annuelle – « **La force dans le nombre** ».

En tant que présidente de section locale et maintenant membre du conseil d'administration, j'ai eu l'occasion de constater de moi-même comment la force dans le nombre fait avancer notre profession.

Comme membre du conseil d'administration, j'ai l'occasion d'être porte-parole et de mobiliser de l'aide pour résoudre les véritables problèmes dans les soins de santé. Je n'ai jamais regretté d'être militante. L'union fait la force. N'hésitez donc pas à vous investir dans votre section locale, à siéger à un comité ou encore de faire partie du conseil d'administration.

Au plaisir d'essayer d'améliorer la situation pour nous tous au cours de la prochaine année!

En toute solidarité,

Kathy LeBlanc, B. Sc. inf., II

RAPPORT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS GESTIONNAIRES ET SURVEILLANTS

Par Deborah Carpenter

L'année 2023 et l'après-COVID nous ont certes présenté de nouveaux défis à relever, que ce soit sur le plan personnel ou professionnel. Nous évoquons toujours cette lumière au bout du tunnel, mais nous avons parfois du mal à l'apercevoir en raison des difficultés quotidiennes et de la détérioration des conditions de travail auxquels nous sommes confrontés chaque jour.

Il reste que les possibilités et les éclats de lumière sont bien réels. Si j'ai appris quelque chose cette année, c'est que, tout juste au moment où vous pensez que la situation ne peut qu'empirer, il se passe encore des choses extraordinaires parmi nos membres et dans nos sections locales et nos milieux de travail.

C'est toujours un honneur et un privilège pour moi d'être votre représentante d'unité pour le groupe des infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants, et cette année a déjà été bien occupée!

Le conseil d'administration a donné le coup d'envoi de 2023 en se plongeant pendant deux jours dans l'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour l'organisation, deux jours intenses de réflexion profonde et d'examen de la direction que doit prendre le SIINB pour continuer à servir au mieux ses membres. Il était très important d'examiner le chemin parcouru, puis de projeter ce que nous entendons réaliser. En raison de l'arrivée de nos nouveaux membres IAA, notre syndicat s'est agrandi, ce qui ne fait que renforcer notre détermination; nous avons une nouvelle motivation pour renforcer et améliorer notre organisation.

Notre convention collective actuelle devant expirer à la fin de l'année, nous avons entrepris de constituer des comités de négociation nouvellement reconfigurés. La nouvelle structure de comité compte désormais des représentantes et représentants de toutes les zones! Il s'agit là d'un ajout extraordinaire : nous pouvons désormais nous assurer que chaque voix se fait entendre à la table des négociations. Les comités ont commencé à se réunir fin février, et nous avons eu la chance de nous rencontrer à plusieurs reprises au cours des derniers mois afin de consolider notre position et d'élaborer des stratégies en ce sens à l'approche de l'automne.

En tant que représentante des infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants, j'ai également l'honneur de siéger au comité de formation. Cette année, nous avons continué à constater une hausse des demandes d'aide aux études. Nous nous en réjouissons! Les membres du SIINB cherchent activement des occasions d'apprentissage continu et de perfectionnement professionnel, ce qui ne fera que renforcer la profession et améliorer les soins que ces membres prodiguent aux résidentes, résidents, patientes, patients, clientes et clients du Nouveau-Brunswick. Cette augmentation du nombre de demandes indique sans équivoque que nous devons investir davantage dans ce fonds dans son ensemble, afin de pouvoir continuer à encourager et à appuyer la formation continue de nos membres.

Bien que j'occupe ce poste depuis la fin de 2019, j'ai enfin pu assister en juin dernier à ma première conférence en présentiel de la FCSII, à l'Île-du-Prince-Édouard. Le fait de participer à cette conférence et de côtoyer quelque 1 000 autres infirmières et infirmiers venant de partout au Canada, voilà une situation que je n'oublierai pas de sitôt. J'ai été très contente d'échanger expériences, difficultés et défis les uns avec les autres, mais aussi de discuter de tout ce que la



Deborah Carpenter

profession a de bon ainsi que de la force et de la résilience de notre profession. Mon esprit syndical a refait le plein, et la solidarité que j'ai ressentie cette semaine-là a été inégalée.

J'attends avec impatience le reste de ce que 2023 a à offrir et je me réjouis de poursuivre nos efforts en 2024. Au plaisir de vous voir à l'AGA en octobre!

En toute solidarité,

Deborah Carpenter, II, B. Sc. inf.



Le conseil d'administration du SIINB avec Cecile Cassista, lauréate du prix Du pain et des roses

RAPPORT SUR LES FOYERS DE SOINS

Par Judy Whitty

Bonjour! Pour celles et ceux d'entre vous qui ne me connaissent pas, je m'appelle Judy Whitty et je suis très heureuse de me joindre au conseil d'administration en tant que représentante de l'unité des foyers de soins pour le SIINB. J'ai passé quelques mois très occupés depuis que j'ai assumé ce poste. J'ai beaucoup appris et il me reste encore beaucoup à apprendre. Je travaille fort pour représenter le secteur des soins de longue durée et son personnel infirmier dévoué.

Je me réjouissais à l'idée de rencontrer les présidentes, présidents, observatrices et observateurs locaux à la réunion du conseil exécutif en avril, mais malheureusement la COVID-19 a refait surface et j'ai dû m'en désister. J'aimerais profiter de la présente occasion pour remercier Carole Clavette et Jason Robin d'avoir prêté main-forte pendant la réunion du conseil exécutif. Je les remercie aussi, tout comme le conseil d'administration et le personnel du SIINB, de m'avoir accueillie et de m'avoir aidée à apprendre les rouages du poste.

Au moment où je rédige ce rapport pour le *Parasol 2023*, nous sommes en juillet, et nous nous attendons à ce que les infections à la COVID-19 se multiplient à l'automne et en hiver, parallèlement au rhume et à la grippe. Je rappelle à tous que, même si les restrictions se sont assouplies, la COVID-19 sévit toujours, et la vigilance demeure de mise.

Si vous consultez, sur le site Web du SIINB, la section d'apprentissage en ligne réservée aux membres, vous y trouverez des présentations du conseil exécutif de cette année sur le Régime d'invalidité de longue durée, le Régime de retraite des foyers de soins et le Régime d'avantages des foyers de soins. Je vous encourage tous à jeter un coup d'œil à ces présentations, car vous pourriez y trouver réponse à vos questions. Si vous avez encore des questions, n'hésitez pas à les poser. Si nous ne connaissons pas la réponse, nous tâcherons de la trouver et de vous la transmettre.

Le comité de formation des foyers de soins s'est réuni et a approuvé le versement de fonds à plusieurs infirmières et infirmiers immatriculés qui poursuivent leurs études. Être infirmière ou infirmier immatriculé s'accompagne de la responsabilité de renouveler ses connaissances. Le fait de perfectionner sa compétence à exercer la profession comprend souvent la poursuite d'études, que ce soit en suivant de cours ou en travaillant à l'obtention d'un diplôme. Le comité de formation des foyers de soins peut vous aider à atteindre vos objectifs en couvrant une partie ou la totalité de vos besoins financiers. Les Il admissibles travaillant dans un foyer de soins doivent présenter leur demande avant les dates limites, soit le 15 février, le 15 juin et le 15 octobre de chaque année. Les formulaires de demande se trouvent dans la section réservée aux membres du site Web du SIINB.



Judy Whitty

Comme je l'ai mentionné plus haut, les derniers mois ont été à la fois passionnants et occupés pour moi en tant que représentante des foyers de soins. J'attends avec plaisir l'occasion de rencontrer le plus grand nombre possible d'entre vous à l'assemblée générale annuelle qui aura lieu en octobre et aussi en novembre, pendant de notre visite panprovinciale, au moment du lancement des négociations qui aboutiront à une nouvelle convention.

Je vous remercie tous de cette occasion.

En toute solidarité,

Judy Whitty, Il



Extrait de la campagne « Toujours à l'appel »

NOTRE CAMPAGNE ANNUELLE : « TOUJOURS À L'APPEL »

PAR JANE MATTHEWS-CLARK

En juin, le SIINB a lancé des éléments de sa nouvelle campagne de marketing pour 2023 intitulée « Toujours à l'appel ». S'il est vrai qu'aucune campagne n'est parfaite, il reste que nous pensons que le message que transmet cette campagne atteint vraiment nos objectifs : faire renaître un sentiment de fierté dans le travail qu'accomplit chaque jour le personnel infirmier au Nouveau-Brunswick et faire comprendre que la profession infirmière, malgré qu'elle soit difficile, est une voie gratifiante. Alors, venez faire partie de l'équipe!

Dans un communiqué de presse annonçant la campagne, la présidente Paula Doucet a tenu les propos suivants : « Cette campagne survient à un moment important pour notre profession. Nos membres peinent à se remettre des répercussions de la COVID, des conditions de travail difficiles et stressantes, et d'une pénurie critique d'infirmières dans toute la province pendant de nombreuses années. Ils nous ont dit

qu'ils voulaient prendre du recul et vraiment réfléchir à leur *pourquoi* : pourquoi ils et elles sont devenus des infirmiers et des infirmières. »

Lorsqu'on leur a demandé au printemps d'intervenir et de faire partie de cette nouvelle campagne, plus de 40 membres du SIINB se sont portés volontaires pour jouer un rôle dans le tournage des séquences vidéo nécessaires à la

campagne. Parallèlement, nous avons invité de nombreuses personnes qui s'étaient portées volontaires à songer à se faire interviewer, à raconter leurs histoires personnelles sur ce qui les incite à continuer à faire carrière dans la profession, à communiquer leurs expériences les plus enrichissantes et à fournir des conseils à quiconque envisage de choisir une carrière en soins infirmiers.



Extrait de la campagne « Toujours à l'appel »



Extrait de la campagne « Toujours à l'appel »

La direction du SIINB sait que les soins infirmiers au Nouveau-Brunswick sont empreints de difficultés, y compris des pénuries de personnel qui se poursuivent et des difficultés de recrutement et de maintien en poste auxquelles notre gouvernement devrait s'attarder avec plus d'efficacité que ce que nous constatons actuellement, mais nous voulons également faire partie des solutions pour régler les difficultés de recrutement. En centrant une grande partie de l'attention de la campagne sur la publicité sur les réseaux sociaux, nous espérons inciter les jeunes à entrer dans la profession. Nous espérons que les jeunes verront à quel point une carrière en soins infirmiers peut être diversifiée et gratifiante.

La campagne a pour objet d'aider au maintien en poste du personnel infirmier que nous avons, invitant les gens du Nouveau-Brunswick à y participer en célébrant les infirmières et infirmiers qui ont touché leur vie. Elle est également conçue pour appuyer les initiatives de maintien en poste et inspirer une future génération de jeunes à choisir les soins de santé comme cheminement de carrière. En mettant l'accent sur ces trois objectifs, nous permettrons à

la province d'être compétitive pour attirer plus de talents infirmiers.

À la mi-juillet, les éléments en ligne et sur les réseaux sociaux de la campagne avaient tous été lancés. Si vous consultez les divers sites d'information ou que vous avez un compte TikTok, Facebook, Instagram, Snapchat, Spotify ou un compte sur d'autres plateformes de médias sociaux, vous y verrez nos publicités. Les publicités programmatiques ciblées se poursuivront à l'automne.

Du 30 juin au 27 juillet 2023, de nombreux cinémas Cineplex de la province ont diffusé des publicités sur des écrans dans les halls d'entrée ainsi que des publicités de 30 secondes au grand écran avant le film.

À l'automne 2023 (fin septembre et octobre), des publicités plus longues seront diffusées sur CTV, Radio-Canada, TVA, Global et CBC.

Pendant cette période, des panneaux publicitaires seront dévoilés dans toutes les grandes villes de la province.

Nous tenons à remercier les nombreux infirmiers et infirmières d'avoir accepté de se porter

volontaires pour participer à cette campagne. Ce fut vraiment incroyable de passer cinq jours à tourner diverses scènes pour les publicités et de voir que vous avez été si nombreux à vouloir faire part de votre histoire personnelle pour expliquer combien vous aimez votre travail.

Dans l'ensemble, les critiques de la campagne ont été largement positives, et le Syndicat a l'intention d'utiliser les vidéos produites dans le cadre de la campagne « Toujours à l'appel » de diverses manières cette année et dans les années à venir.

« En racontant les histoires de notre profession, nous nous tendons la main les uns aux autres, mais aussi au personnel infirmier d'autres territoires de compétence qui pourrait vouloir déménager ici, ainsi qu'aux étudiantes et étudiants souhaitant s'inscrire à des programmes de soins infirmiers, conclut Mme Doucet. Ensemble, nous pouvons jouer un rôle essentiel dans la stabilisation de notre système de santé et nous le ferons effectivement. »

Pour en savoir davantage sur la campagne « Toujours à l'appel », consultez le site Web de la campagne : toujoursalappel.ca.

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS D'EXCEPTION

RÉPONDRE À L'APPEL PARTOUT AU NOUVEAU-BRUNSWICK

MARWA ELNADY ET YOUSSEF RADWAN

Marwa Elnady et Youssef Radwan, une équipe mari et femme, sont originaires d'Égypte et ont déménagé au Canada il y a un peu plus d'un an. Ils travaillent tous deux comme infirmiers immatriculés à l'unité de neurosciences de l'Hôpital régional de Saint John.

Ils ont tous deux été inspirés à faire carrière en soins infirmiers en raison de membres de leur famille qui travaillaient dans le secteur médical. Marwa se souvient qu'elle regardait l'émission ER à la télévision américaine : les infirmières et infirmiers confiants et bien formés ont piqué sa curiosité. Quant à Youssef, il a également été inspiré par des membres de sa famille qui travaillaient dans le domaine de la médecine, et il voulait exceller et changer la perception que se font les gens de leur pays d'origine du personnel infirmier.



Youssef Radwan et Marwa Elnady, HRSJ

Les deux ont étudié, travaillé et voyagé ensemble – un périple de 16 ans en duo.

Lorsqu'on lui a demandé pourquoi ils avaient choisi le Nouveau-Brunswick, Marwa a répondu : « Nous savons que la pénurie d'infirmières se fait sentir partout, mais nous voulions être dans un endroit sûr. Nous avons choisi Saint John parce qu'elle nous rappelait notre ville natale, sur la Méditerranée. »

L'aire neuroscientifique est très occupée – le rythme y est constant –, mais c'est très valorisant lorsque les patients passent à l'unité de réadaptation ou reçoivent leur congé de l'unité pour rentrer à la maison.

Youssef se souvient de son premier quart de travail dans l'unité. Il était le seul infirmier immatriculé de l'unité mais, ce jour-là, ses antécédents l'ont aidé à s'occuper d'un patient qui était très malade, souffrant d'acidocétose diabétique, un diagnostic qui n'est pas très courant à l'hôpital.

« J'ai reçu plusieurs "Bravos" et j'ai été très fier lorsque le patient a pu rentrer chez lui », ajoute-t-il.

Avant de déménager au Canada, Marwa avait commencé à se tourner vers les soins centrés sur le patient et à amener le patient et sa famille à participer au plan de soins. En tant qu'infirmière, elle cherche toujours à s'imaginer dans la situation du patient et à tenter de comprendre ce qu'il ressent et ce qu'il a besoin d'entendre.

Marwa a tenu les propos suivants : « Les soins infirmiers, ce n'est pas seulement une question de traiter le patient et de lui fournir les soins dans le cadre de ma profession... (c'est aussi) de tâcher de le comprendre lorsqu'il n'est pas en mesure d'exprimer ses émotions – la maladie frappe parfois très soudainement et c'est difficile... il arrive que le patient et la famille soient dépassés par la situation. Il faut les soutenir et leur donner l'assurance de savoir qu'ils peuvent y survivre. »

SANDRA LAVIGNE

Sandra est infirmière immatriculée à l'Hôpital régional Chaleur à Bathurst depuis 2008.

Malgré la pénurie de personnel, où, comme le dit Sandra, « ... tout roule au strict minimum... encore aujourd'hui, les infirmières et infirmiers ont encore leur travail à cœur, ils font de leur mieux et ils veulent être là pour leurs patientes, leurs patients et leurs familles »; les soins au chevet des patients sont pour elle la partie la plus gratifiante de son travail d'infirmière.

« Je suis contente de savoir à quel point les gens apprécient tout ce que l'on fait pour eux. Je suis heureuse de voir des patientes et patients passer nous saluer avant de partir, un sourire aux lèvres, quand quelques jours plus tôt, ils étaient dans le pire état. »

Cependant, après un accident de travail à l'unité des soins néonataux, Sandra a réorienté sa carrière et a accepté un nouveau défi : être la première coordonnatrice de Récupération améliorée après une chirurgie (RAAC) de la province. Il y a maintenant trois ans qu'elle a entrepris ce rôle et, depuis, deux autres coordonnateurs ont été ajoutés au Réseau de santé Vitalité et deux au Réseau de santé Horizon.

« Ce que j'aime le plus dans ce travail, c'est qu'il m'a fait réfléchir à ma propre pratique... Si nous ne modifions pas nos pratiques au fil du temps, c'est qu'il y a quelque chose qui ne fonctionne pas. En médecine, tout est question de santé et, la santé, ce n'est jamais statique. Nous sommes censés avoir de meilleures lignes directrices... des preuves nous montrant comment aider nos patientes et patients à se sentir mieux. »



Sandra Lavigne, Hôpital régional Chaleur, à Bathurst

TAMMY GREEN

Tammy est IAA depuis deux ans. Elle travaille à l'urgence de l'Hôpital régional de Saint John depuis qu'elle a obtenu son diplôme du NBCC de Saint John.

Tammy se souvient qu'elle a toujours voulu être IAA, depuis le début de la vingtaine. Elle n'a pas eu à chercher bien loin pour trouver une source d'inspiration. Lorsque Tammy était jeune, son oncle était enseignant en soins infirmiers au NBCC. Sa famille comptait sur lui; il était en quelque sorte la personne-ressource de la famille pour tout ce qui avait trait à la médecine, et Tammy a joué ce même rôle pendant qu'elle a élevé ses trois fils. Elle voulait être comme lui : passionnée, gentille et compétente.

Une fois que ses garçons étaient assez vieux pour qu'elle puisse retourner à l'école, elle a fréquenté le NBCC à Saint John et a obtenu son diplôme du programme d'IAA en 2022.

« Savoir que je peux jouer un rôle positif dans le parcours d'une patiente ou d'un patient est vraiment l'aspect le plus gratifiant de ma carrière, explique-t-elle. J'aime interagir avec mes patients, même si ce n'est que pour de menus détails. »

L'état des soins de santé et la crise dans laquelle le personnel infirmier s'est retrouvé une fois les études terminées, voilà ce qui fait que Tammy continue de s'investir dans sa carrière. Tammy sait bien qu'elle ne peut pas changer l'état de la crise des soins infirmiers à elle seule; elle s'engage néanmoins à s'assurer que patientes, patients, clientes, clients, résidentes et résidents dont elle s'occupe reçoivent la meilleure qualité de soins qui soit.



Tammy Green, HRSJ

NOTRE MODE DE GOUVERNANCE

VOTRE SYNDICAT TRAVAILLE POUR VOUS

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) comprend 8 500 membres et représente les infirmières et infirmiers immatriculés, les infirmières et infirmiers praticiens, et les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés qui œuvrent dans le système provincial de santé. En tant qu'organisation syndicale travaillant au nom du personnel infirmier, le SIINB offre une vaste gamme de services pour assurer le mieux-être socioéconomique 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.

Le SIINB ne représente pas les IAA qui travaillent dans les foyers de soins.

NOTRE MODE DE GOUVERNANCE

Assemblée générale annuelle

- Des membres de chaque section locale assistent à l'AGA en tant que personnes déléguées.
- Chaque section locale a droit au nombre de personnes déléguées votantes prévu dans les Statuts et règlements du SIINB.
- Les personnes déléguées votent à l'égard des résolutions et des motions qui orientent le SIINB pour l'année suivante.

Conseil d'administration

- Voit aux affaires et aux activités du SIINB.
- Aborde les questions dont la portée et l'effet sont d'envergure provinciale.
- Fait le lien avec le conseil exécutif concernant l'orientation et les directives.
- Supervise et oriente les activités de la présidente ou du président et de la directrice générale ou du directeur général.
- Est constitué d'une présidente ou d'un président, d'une première vice-présidente ou d'un premier vice-président, d'une deuxième vice-présidente ou d'un deuxième vice-président, d'une vice-présidente ou d'un vice-président des finances, de représentantes et représentants d'unités de négociations élus, ainsi que de la directrice générale ou du directeur général comme membre d'office.

Conseil exécutif

- Se compose de la présidente ou du président de chacune des quelque 100 sections locales élus par les membres de leurs unités de négociations respectives.
- Se réunit au moins une fois par année, en plus d'assister à l'AGA.
- S'emploie à résoudre les problèmes que connaissent les infirmières et infirmiers à l'échelle locale.
- A pour principal rôle d'approuver les rapports du conseil d'administration et d'orienter ce dernier.

Sections locales

- Gèrent les affaires du Syndicat dans chaque milieu de travail.
- Constituent un lien de communication directe avec la direction locale.
- Traitent et déposent les griefs au nom des membres de la section locale.
- Oeuvent au sein du comité d'exercice de la profession.
- Appuient les besoins locaux en matière de lobbying politique.
- Tiennent habituellement des réunions mensuelles.

Membres

- Sont admissibles à n'importe quel échelon de gouvernance du Syndicat.
- Sont encouragés à s'investir, du moins localement, en assistant aux réunions de la section locale et à se tenir au courant des activités du Syndicat par divers moyens de communication (p. ex., les bulletins, le site Web, les courriels, etc.).
- Sont encouragés à siéger au sein de l'exécutif de la section locale ou à appuyer les représentantes et représentants au comité.
- Sont encouragés à assister aux réunions du SIINB en tant que personnes déléguées.

Présidente ou président

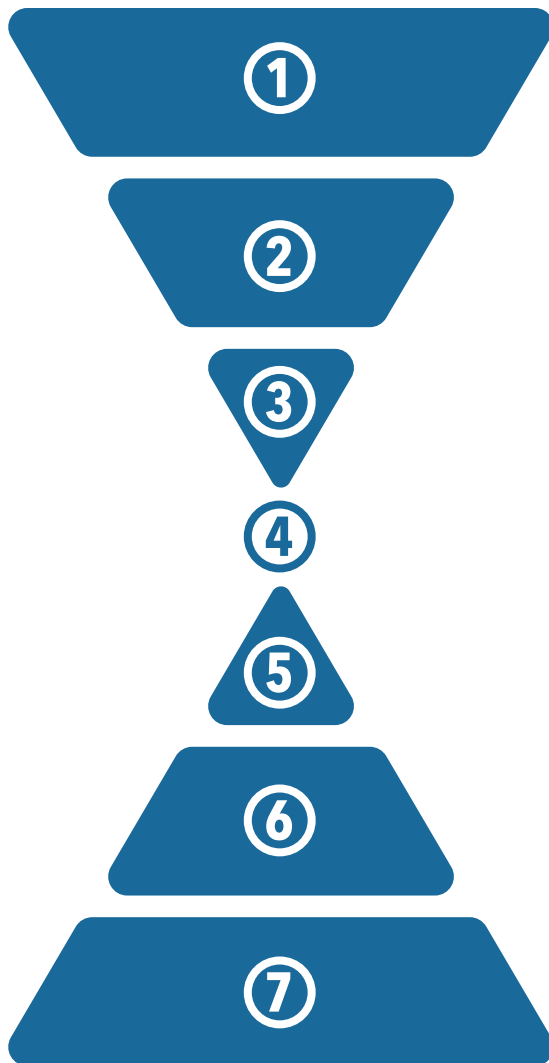
- Assume le plus grand rôle élu de leadership du Syndicat.
- Est redevable au conseil d'administration.
- Préside toutes les réunions provinciales du Syndicat et est membre d'office de tous les comités du Syndicat.
- Veille à l'application des politiques du SIINB et agit dans l'intérêt supérieur du Syndicat.
- Veille à la gestion générale et aux activités du Syndicat.
- Constitue le porte-parole officiel du SIINB.
- Représente les infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick au conseil de la FCSII tant que représentante nationale ou représentant national du SIINB.

Directrice générale ou directeur général

- Est embauché par le conseil d'administration à qui il doit rendre compte.
- Voit aux négociations collectives.
- Est responsable, en collaboration avec la présidente ou le président, 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 requis.
- Assure les relations de travail.
- Voit aux griefs et à la représentation.
- Veille aux communications.
- Assure la formation et la recherche.



- 1 Statuts** : constitue le document de base.
- 2 Conseil exécutif** : modifie les statuts et assure l'orientation générale du SIINB.
- 3 Conseil d'administration** : assure l'orientation et prend des décisions sous la direction de la présidente.
- 4 Présidente** : est le chef du SIINB, ainsi que le visage et la voix des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.
- 5 Directeur général** : conseille et appuie le conseil d'administration et la présidente, et assume la responsabilité générale de l'ensemble de l'équipe du SIINB.
- 6 Directrice des opérations** : appuie l'équipe du SIINB et le directeur général.
- 7 Équipe du SIINB** : appuie les membres de première ligne, et voit aux dossiers des membres, aux relations de travail, aux recherches, aux communications, à la formation et aux services juridiques.

COMITÉ ORGANISATEUR DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Laura Renouf, Patti Reid et Karine Savoie font partie du comité organisateur de l'assemblée annuelle de 2023. La deuxième vice-présidente, Renée Boudreau, et Paula Doucet, membre d'office, offrent au comité le soutien du conseil d'administration du SIINB. Le comité s'est réuni le 17 juillet 2023, par Zoom, pour examiner les résolutions, les changements aux Statuts et règlements, puis le 9 août 2023, afin d'examiner les candidatures soumises pour le poste de première vice-présidente ou de premier vice-président et le poste de la deuxième vice-présidente ou du deuxième vice-président en prévision de la tenue de la prochaine AGA.

CANDIDATURES AUX POSTES ÉLUS

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

- Première vice-présidente : Maria Richard
- Deuxième vice-présidente : Renée Boudreau

Aucune autre candidature n'a été reçue et toutes les candidatures ont été soumises avant la date limite du 4 août 2023. Les candidatures reçues ont été jugées conformes aux critères et la titulaire de chaque poste est donc élue par acclamation. Félicitations aux deux candidates.

RÉSOLUTIONS

Au total, 11 résolutions ont été soumises avant la date limite du 30 juin 2023. Un certain nombre de ces résolutions ont dû être clarifiées et les membres du comité ont contacté les personnes qui les avaient soumises afin d'obtenir des explications.

STATUTS ET RÈGLEMENTS

Au total, trois modifications aux Statuts et aux règlements ont été soumises au comité avant la date limite du 30 juin 2023. Toutes ont satisfait les critères nécessaires aux fins de présentation à l'AGA d'octobre.

Nous remercions les membres du comité pour le temps et les efforts qu'ils ont consacrés au dossier afin de s'assurer que la présentation se déroule bien lors de l'AGA d'octobre.

Le tout respectueusement soumis,

La présidente du comité organisateur de l'assemblée annuelle,

Karine Savoie



Participants des sessions Leadership en Action, mars 2023

RÉSOLUTIONS 2023

À SOUMETTRE AUX VOIX À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

RÉSOLUTION N° 1 – COMITÉ POUR L'ÉQUITÉ ET LA DIVERSITÉ

Il est proposé par Sheila Thomas Ebbett, section locale de l'HRDEC, et appuyé par Bonnie Speed, section locale de l'HRDEC

ATTENDU QUE la FCSII a adopté une résolution en vertu de laquelle elle s'engage à veiller à ce que les membres en quête d'équité soient entendus à l'échelle locale, à mettre à la disposition de tous les membres du matériel éducatif sur l'équité et à appuyer les syndicats constitutifs afin qu'ils renforcent leur capacité à entreprendre et à soutenir des initiatives axées sur l'équité;

ATTENDU QU'IL existe des preuves de la nécessité d'effectuer ce travail à l'échelle provinciale également;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB forme un comité ad hoc sur l'équité et la diversité pour une période minimale de deux ans renouvelable, afin d'établir des liens avec la FCSII et d'autres syndicats provinciaux d'infirmières et d'infirmiers en vue de présenter et d'élaborer, pour le SIINB, des programmes et des initiatives visant à appuyer, sans toutefois s'y limiter, les groupes en quête d'équité tels que les infirmières et infirmiers autochtones, le personnel infirmier formé à l'étranger, les effectifs infirmiers de cultures multiples ainsi que les infirmières et infirmiers multiculturels et le personnel infirmier 2SLGBTQIA+ du SIINB.

Recommandations :

1. Former un comité constitué de trois membres élus et de membres des groupes mentionnés, si nécessaire.
2. Inclure la ou le responsable de l'éducation du SIINB.
3. Inclure un membre d'office du conseil d'administration.
4. Élaborer un mandat.
5. Soumettre des rapports trimestriels et annuels au conseil d'administration.
6. Formuler des recommandations au conseil d'administration sur les programmes et les initiatives.
7. Mettre au point des outils pour les sections locales.
8. Se réunir virtuellement quatre fois par an pendant deux ou trois heures, et en personne lors du Conseil exécutif et de l'assemblée générale annuelle.
9. Établir des liens avec la FCSII et les syndicats provinciaux pour mettre en commun le travail déjà accompli.
10. Consulter les groupes marginalisés pour recueillir des renseignements sur les problèmes, par exemple par l'entremise de sondages : *Comment allez-vous?*
11. Établir un mandat de deux ans minimum renouvelable à la discrétion du conseil d'administration en fonction des besoins.



Participants des sessions Leadership en Action, mars 2023

LA FORCE

DANS LE NOMBRE



RÉSOLUTION N° 2 – CONSEIL DE NOUVEAUX EFFECTIFS INFIRMIERS

Il est proposé par Charlotte Chiasson, section locale de l'HR SJ, et appuyé par Margie Ellis, section locale de l'HR SJ

ATTENDU QUE le climat au sein duquel le nouveau personnel infirmier entre dans la profession est complexe;

ATTENDU QUE la recherche démontre que les nouvelles infirmières et les nouveaux infirmiers réussissent mieux lorsqu'ils bénéficient du soutien de leurs collègues d'expérience et de leurs pairs;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB crée un conseil au sein duquel les nouveaux effectifs infirmiers (au SIINB, les nouvelles et nouveaux diplômés ainsi que les étudiantes et étudiants du programme de transition) peuvent exprimer leurs préoccupations, trouver du soutien et se renseigner sur le syndicat;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QU'un membre de ce conseil de groupe agisse en partenariat avec le conseil d'administration pour aider à mettre en avant les enjeux que connaissent les nouveaux effectifs infirmiers;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU de présenter ce conseil ou ce groupe à tous les nouveaux II et IAA du SIINB afin de les sensibiliser davantage.

RÉSOLUTION N° 3 – VIOLENCE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Il est proposé par Philip MacPhee, section locale de l'HRDEC, et appuyé par Pam McKinley, section locale de l'HRDEC

ATTENDU QUE le SIINB affirme la nécessité d'un milieu de travail exempt de violence;

ATTENDU QUE le SIINB est déterminé à réduire le nombre d'incidents violents en milieu de travail;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB milite pour l'affectation de personnel policier dans tous les milieux hospitaliers; encourage le dépôt de rapports de police pour tous les actes de violence physique contre des professionnelles et professionnels de la santé, peu importe la capacité de l'agresseur; élabore un outil pour aider le personnel infirmier à déposer lesdits rapports; et fasse pression sur le Réseau de santé Horizon pour qu'il reconnaisse comme travail rémunéré tout temps passé à l'extérieur du travail à traiter avec le système judiciaire en raison d'une agression physique ou sexuelle liée au travail.

RÉSOLUTION N° 4 – IL N'Y A PAS DE SANTÉ SANS SANTÉ MENTALE

Soumis par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QU'IL est évident qu'il soit nécessaire d'appuyer la santé mentale des infirmières et infirmiers;

ATTENDU QUE les deux études du SIINB réalisées en 2021 et 2022, *Nous n'allons pas bien* et *S'il vous plaît, aidez-nous*, indiquent manifestement que la santé mentale des II, des IAA et des IP a été profondément touchée;

ATTENDU QUE le gouvernement fédéral appuie le personnel de sécurité publique (PSP) par l'entremise d'un programme bien financé appelé PSPNET, ce dernier étant un programme de thérapie cognitivo-comportementale virtuel qui propose des cours guidés par un thérapeute et conçus pour améliorer la dépression, l'anxiété et les traumatismes liés au stress post-traumatique;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB s'associe à la FCSII et à l'Agence de santé publique du Canada pour élaborer et mettre en œuvre un programme de santé mentale spécialement conçu pour les infirmières et les infirmiers, sur le modèle de PSPNET.

RÉSOLUTION N° 5 – ÉQUITÉ ENVERS LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS FORMÉS À L'ÉTRANGER (IFÉ)

Soumis par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QU'un grand nombre d'infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IFÉ) vivant déjà au Canada sont au chômage ou sous-employés en raison des nombreux obstacles qu'ils rencontrent, de l'immigration à l'emploi en passant par la reconnaissance de l'autorisation d'exercer;

ATTENDU QU'une étude de l'OCDE réalisée en 2019 a révélé que 61,7 % des IFÉ nés à l'étranger et formés à l'étranger au Canada ne travaillaient pas dans la profession pour laquelle ils avaient été formés;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB continue de travailler avec la FCSII et les partenaires experts tels que World Education Services (WES) afin d'élaborer un plan directeur pour les IFÉ qui informera toutes les parties sur les pratiques optimales de recrutement et d'intégration des IFÉ dans les milieux de travail et les communautés du secteur de la santé au Canada.

RÉSOLUTION N° 6 – PLAN DE MAINTIEN EN POSTE URGENT POUR LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Soumis par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE le personnel infirmier est confronté à de nombreux problèmes complexes et interdépendants, notamment des pénuries chroniques, des effectifs insuffisants, des charges de travail excessives, du surtemps obligatoire, des lieux de travail toxiques et une violence endémique;

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers, à tous les niveaux, éprouvent de plus en plus de frustration, de détresse morale, d'épuisement, de maladies mentales et physiques croissantes en raison de la surcharge de travail, du manque de soutien, de l'absence de contrôle sur leur travail et leur vie privée, et du manque de respect;

ATTENDU QUE trop d'infirmières et infirmiers décident de quitter leur profession dans le domaine des soins de santé publique et des soins de longue durée, estimant qu'ils n'ont pas d'autre choix, et se tournent vers le secteur privé ou d'autres professions pour trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et protéger leur propre santé et leur propre mieux-être;

ATTENDU QUE les employeurs du secteur de la santé se tournent vers des agences privées ou des infirmières et infirmiers d'agence, qui coûtent deux fois plus cher aux contribuables, pour combler les lacunes croissantes des modes de crise, qui trop souvent ne connaissent pas les lieux de travail où ils sont affectés;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB continue de faire pression sur le gouvernement provincial pour qu'il mette l'accent sur le maintien en poste, le recrutement, le respect et le retour des infirmières et infirmiers dans la province.

RÉSOLUTION N° 7 – FINIS LES SOINS DE LONGUE DURÉE PRIVÉS À BUT LUCRATIF

Soumis par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les soins de longue durée ne sont pas couverts par la *Loi canadienne sur la santé*, même s'ils font partie intégrante du système global de soins de santé;

ATTENDU QUE des problèmes systémiques et profondément enracinés touchent le secteur canadien des soins de longue durée depuis des décennies, notamment le sous-investissement, le manque de personnel ainsi que des conditions de vie et de travail inférieures aux normes;

ATTENDU QUE les effectifs infirmiers et les défenseurs des soins de santé et des soins de longue durée du Canada ont demandé au gouvernement de prendre d'urgence des mesures pour remédier au manque de ressources et aux ratios résidents-personnel élevés dans la plupart des établissements de soins de longue durée;

ATTENDU QUE près de 70 % des décès liés à la COVID-19 au Canada ont eu lieu dans des établissements de soins de longue durée, dont 54 % sont des établissements privés;

ATTENDU QUE les effets catastrophiques de la COVID-19 sur le secteur des soins de longue durée ont probablement été aggravés par la vétusté et l'inadaptation de l'infrastructure physique de nombreux établissements, qui ont entravé les mesures de prévention et de lutte contre les infections;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB continue de faire pression sur le gouvernement provincial pour obtenir un moratoire sur les soins privés à but lucratif dans le secteur des soins de longue durée.

RÉSOLUTION NO 8 – MISE EN ŒUVRE DE LA NORME NATIONALE POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE DE L'ORGANISATION DE NORMES EN SANTÉ (HSO)

Soumis par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE l'Organisation de normes en santé a publié des normes pour les exploitants d'établissements de soins de longue durée qui mettent l'accent sur la prestation de soins de haute qualité, sûrs et axés sur les résidents, par une main-d'œuvre saine et sûre;

ATTENDU QUE l'utilisation des normes est actuellement volontaire, l'application des normes par Agrément Canada ayant permis d'évaluer 94 % des centres de soins publics, mais seulement 36 % des centres de soins privés dans l'ensemble du pays;

ATTENDU QUE la Nouvelle-Écosse dispose de 4,1 heures de soins par patient, alors que le Nouveau-Brunswick n'en compte que 3,5;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB continue de demander aux gouvernements provinciaux et territoriaux de légiférer, de financer et d'appliquer la norme nationale pour les soins de longue durée dans tous les lieux de travail de soins de longue durée du Nouveau-Brunswick;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB précise que ces normes s'appliquent également aux établissements de soins de longue durée publics et privés.

RÉSOLUTION N° 9 – AGENCES PRIVÉES DE SOINS INFIRMIERS

Soumis par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers continuent de quitter la profession en raison de la stagnation des salaires, d'une charge de travail ingérable, de préjudices moraux et de niveaux d'effectifs dangereux;

ATTENDU QUE peu d'efforts ont été déployés pour recruter et retenir les infirmières et infirmiers de façon importante;

ATTENDU QUE les employeurs du secteur de la santé, notamment les hôpitaux, les établissements de soins de longue durée, les unités de santé publique et les services d'aide à domicile et de soins communautaires, se tournent vers les agences privées de soins infirmiers pour compléter leurs besoins en personnel;

ATTENDU QUE les agences privées emploient des infirmières et infirmiers contractuels à des tarifs stupéfiants et demandent aux prestataires de soins de santé publics le double ou le triple du coût d'une infirmière ou d'un infirmier salarié;

ATTENDU QUE certains services des hôpitaux du Nouveau-Brunswick sont maintenus ouverts uniquement grâce à des infirmières et infirmiers d'agence;

ATTENDU QUE certaines infirmières et certains infirmiers sont affectés à des domaines pour lesquels ils ne sont pas formés;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB fasse pression sur le gouvernement provincial pour qu'il restreigne l'utilisation des agences privées de soins infirmiers et qu'il exige de l'employeur qu'il ferme des lits ou qu'il fusionne des services, et qu'il réinjecte l'argent dans le système public de soins de santé du Nouveau-Brunswick.

RÉSOLUTION N° 10 – ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS EN SCIENCES INFIRMIÈRES

Soumis par le conseil d'administration du SIINB

ATTENDU QUE les étudiantes et étudiants en sciences infirmières représentent l'avenir de la main-d'œuvre infirmière dans le système public de soins de santé du Nouveau-Brunswick;

ATTENDU QUE les étudiantes et étudiants en sciences infirmières de chaque province et territoire méritent d'être rémunérés équitablement pour le travail qu'ils accomplissent au cours de leur stage de préceptorat final;

ATTENDU QU'il est dans le l'intérêt primordial de la profession infirmière et du système de soins de santé du Nouveau-Brunswick que les étudiantes et étudiants en sciences infirmières acquièrent le plus d'expérience pratique possible avant d'entrer sur le marché du travail;

ATTENDU QUE les métiers et professions à prédominance masculine sont rémunérés pour leurs stages finaux;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB demande au gouvernement provincial d'offrir une compensation financière aux étudiantes et étudiants en sciences infirmières pendant leur préceptorat final.

MODIFICATIONS AUX STATUTS ET RÈGLEMENTS 2023

À SOUMETTRE AUX VOIX À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE

ARTICLE 8 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

Modification constitutionnelle
Exige les deux tiers des membres votants.
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

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

Conseil exécutif interne

- a) présidente ou président
- b) première vice-présidente ou premier vice-président
- c) deuxième vice-présidente ou deuxième vice-président
- d) vice-présidente ou vice-président des finances

Conseil exécutif

- e) Quatre (4) personnes représentantes d'unité des trois unités de négociation :
 - (i) hôpitaux – unité de négociation des hôpitaux
 - (ii) soins communautaires – unité de négociation des hôpitaux
 - (iii) unité des foyers de soins
 - (iv) unité des infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants

Personnes représentantes générales

- f) personne représentante des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA)
- g) personne représentante des infirmières et infirmiers praticiens (IP)

Intention : Augmenter le nombre de sièges au conseil d'administration pour avoir une représentation plus large.

ARTICLE 8 – CONSEIL D'ADMINISTRATION

Changement constitutionnel
Exige les deux tiers des membres votants.
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

8.03 c) En cas de démission ou de décès d'une représentante ou d'un représentant d'une unité de négociation ou d'une représentante ou d'un représentant général, ou si cette personne cesse d'exercer ses fonctions pour toute autre raison, l'unité ou le groupe de négociation respectif élit une personne remplaçante pour le reste du mandat inachevé.

Intention : La personne remplaçante est élue par l'unité de négociation ou la classe ou la désignation concernée pour le reste du mandat inachevé.

ARTICLE 7 – ÉLECTIONS

Changement constitutionnel
Exige les deux tiers des membres votants.
Soumis par le conseil d'administration du SIINB

7.03 Personne représentante des infirmières et infirmiers auxiliaires (IAA) et des infirmières et infirmiers praticiens (IP).

a) Mises en candidature

Les candidates et candidats au poste de personne représentante des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) et au poste de personne représentante des infirmières et infirmiers praticiens (IP) sont élus par leur groupe de désignation respectif au sein du SIINB. Le bureau provincial recevra les mises en candidature en août et l'élection aura lieu par vote électronique en septembre. Les résultats sont annoncés lors de l'assemblée annuelle en octobre. **Si la proposition est adoptée à l'AGA de 2023, l'élection d'une personne représentante

des IAA et des IP au conseil d'administration aura lieu immédiatement après la tenue de l'AGA de 2023 pour un mandat de trois (3) ans.

b) Admissibilité

i) Pour être admissible au poste de personne représentante des IAA, un membre doit être une ou un IAA en règle de l'unité de négociation de la partie III, hôpitaux et soins communautaires.

vi) Pour être admissible à la fonction de personne représentante des IP, un membre doit être une ou un IP en règle.

c) Mandat

i) La personne représentante des IAA et la personne représentante des IP sont élues par leur groupe de désignation respectif tous les trois (3) ans après la tenue de l'assemblée annuelle et entrent en fonction le 1er décembre pour un mandat de trois (3) ans.

- d) L'élection des membres au poste de personne représentante des IAA et au poste de personne représentante des IP, sous réserve des autres dispositions du présent règlement administratif, se fait par un vote à la majorité des membres du groupe de désignation. Le vote a lieu par voie électronique et à bulletin secret. Sur demande, les résultats peuvent être communiqués aux candidates et candidats.

Intention : Offrir des sièges supplémentaires au conseil d'administration afin de représenter toutes les désignations au sein de l'organisation. Il s'agit aussi d'une disposition en réponse à la résolution de l'AGA de l'année précédente concernant un siège pour les IP.

CANDIDATE À L'ÉLECTION

LA PREMIÈRE VICE-PRÉSIDENTE (ÉLUE PAR ACCLAMATION)

POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- Première vice-présidente actuelle (depuis 2016)
- Fiduciaire du conseil des fiduciaires du RRP CES (depuis 2020)
- Représentant d'unité pour la Partie III, soins communautaires (trois mandats)
- Membre du comité de négociation de la Partie III (2008, 2010 et 2015)
- Membre du comité de négociation de la partie I (CSN) (1998, 2002 et 2005)
- Ancienne membre du comité ad hoc sur la structure du comité de négociation

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- Présidente de la section locale de santé communautaire Beauséjour (2020-2023) (1999-2016)
- Secrétaire-trésorière, section locale de santé communautaire Beauséjour (2018-2020)
- Présidente de la section locale de Richibucto, Partie I (1995-1999)
- Vice-président de la section locale de Richibucto, Partie I (1994)
- Participation active aux activités syndicales du SIINB (depuis 1992)

EXPÉRIENCE

- Infirmière de santé publique, bureau de Richibucto (1987-1997) et bureau de Moncton (depuis 1997)
- Programmes de vaccination et de lutte contre les maladies transmissibles de la SP (depuis 2016)
- Programme de dépistage du VIH et des ITSS dans la collectivité et en milieu correctionnel, Zone 1 (1999-2016)
- Centre de santé sexuelle, à Moncton (1997-1998)
- Coordonnatrice intérimaire de la clinique d'hémophilie, L'Hôpital de Moncton (1990-1991 et 1992-1993)

- Infirmière immatriculée, unité d'oncologie et de médecine, L'Hôpital de Moncton (de 1987 à 1993)
- Infirmière immatriculée, Hôpital Stella-Maris-de-Kent (de juin 1987 à septembre 1987)

DIVERS

- Cours et certificat de Foundation of Trust Management Standards (FTMS) (2012), cours et certificat de Advanced Trust Management Standards - ATMS (séance A) (2018) et cours et certificat de ATMS (séance B) (2019), cours et certificat de MTMS (Master of Trust Management Standards (séances A) 2022
- Prix Dynamiste syndicale de 2021 du SIINB
- Participante à la Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership de 2015
- Lauréate du prix Glenna Rowsell de 2009
- Conseil d'administration de SIDA Nouveau-Brunswick (2000-2008)

Le SIINB fait partie de mon identité depuis 31 ans, que ce soit à titre de première vice-présidente actuelle, d'ancienne représentante des soins communautaires de la Partie III, d'ancienne présidente de la section locale de santé communautaire de Beauséjour pendant 25 ans ou de membre de six comités de négociation différents. Depuis septembre 2022, j'ai eu l'occasion de travailler à temps plein pour notre syndicat et d'occuper le poste de première vice-présidente depuis l'automne 2016. J'ai pu ainsi renforcer ma conviction qu'une expérience à l'échelle provinciale ET locale est une condition préalable de ce poste.



Maria Richard
Section locale de santé communautaire Beauséjour,
à Moncton

Je suis infirmière immatriculée depuis 36 ans et j'ai travaillé dans les secteurs hospitalier et communautaire. Par ailleurs, je possède les connaissances et les capacités des domaines infirmiers et syndicaux nécessaires pour occuper le poste de première vice-présidente. Je suis rendue à la fin de ma carrière d'infirmière et je pourrais prendre ma retraite. Cependant, je ne me vois pas quitter ma carrière et ma famille syndicale dans l'état où elle se trouve actuellement. Ma passion pour les solutions est encore trop forte! J'espère que vous me donnerez l'occasion de continuer à lutter pour le respect et les droits que nous, et nos clientes, clients, patientes, patients, résidentes et résidents méritons. Je vous remercie!

Ensemble plus fort!

Maria Richard

CANDIDATE À L'ÉLECTION

LA DEUXIÈME VICE-PRÉSIDENTE (ÉLUE PAR ACCLAMATION)

PARTICIPATION DANS LE SYNDICAT – POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIALE

- Deuxième vice-présidente du SIINB (septembre 2022 jusqu'à aujourd'hui)

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- Présidente de la section locale 81 (2020-2023)
- Vice-présidente de la section locale (2018-2020)
- Coprésidente du comité d'exercice de la profession (2022-2023)

EXPÉRIENCE

- Soins de longue durée à temps plein (4^e ouest) (2006-2007)
- Service de maternité à temps plein (2007-2017)
- Soins occasionnels aux personnes âgées (Villa Sormany) (2004-2008)
- Santé publique à temps plein (2017-2020)
- Santé publique à temps partiel (2020-2023)
- Infirmière formée dans le cadre du programme SANE (soins infirmiers médico-légaux) (de septembre 2020 jusqu'à maintenant)
- Poste à temps plein accepté depuis peu à titre de coordinatrice régionale pour le programme de soins infirmiers médico-légaux (anciennement connu sous le nom de programme SANE).

DIVERS

- Observatrice à la Coalition pour l'équité salariale (septembre 2022 jusqu'à maintenant)
- Observatrice au sein du Front commun pour la justice sociale (septembre 2022 jusqu'à maintenant)
- Membre du comité de l'organisme Un enfant Une place Nouveau-Brunswick (depuis septembre 2022)
- Membre du Comité mixte pour le maintien du système de classification (depuis septembre 2022)
- Participante au congrès de la FCSII à l'Î.-P.-É. (2023)
- Participante au congrès bisannuel de la FTTNB (2023)
- Participante à quelques assemblées annuelles et réunions du conseil exécutif du SIINB (soit en personne, soit par Zoom)
- Membre du Comité de la condition féminine de la FTTNB (2023)

J'accepte cette mise en candidature et je la considère comme une occasion d'approfondir mon apprentissage du domaine syndical. Le fait de siéger au conseil d'administration a suscité en moi une passion que je savais présente, mais que je n'ai jamais pu utiliser au maximum de mes capacités. Le fait d'être membre du conseil d'administration donne une voix à ma passion. Et en tant que fervente partisane des droits de la femme, je sais que mes liens avec divers groupes et ma formation seront un atout pour le syndicat.

Je vous remercie d'avoir accepté ma candidature.

Renée



Renée Boudreau
Hôpital régional Chaleur à Bathurst

BOURSES D'ÉTUDES ET D'ENTRETIEN

Les bourses d'études suivantes sont actuellement offertes par le SIINB, et la date limite de présentation d'une demande est fixée au 30 septembre 2023.

Pour obtenir de plus amples détails et en savoir davantage sur chaque bourse, consultez le site <https://siinb.ca/services-aux-membres/bourses-detudes/>.

- Bourse d'études de première année en soins infirmiers du SIINB
- Bourse d'études de deuxième année en soins infirmiers du SIINB
- Bourses d'études postsecondaires du SIINB
- Bourse d'études de la FCSII
- Bourse d'études commémorative John MacDonald

Voici les lauréates et lauréats des bourses de 2022 :

- Bourse d'études de deuxième année en soins infirmiers : Hallie Thompson
- Bourse d'études de troisième année en soins infirmiers : Abigail Thornton
- Bourse d'études de la FCSII - Brooke Richard
- Bourses du SIINB à l'intention des familles (trois) : Joelle Babineau, Marie Eve Martin et Marie-Pier Martin
- Bourses d'études postsecondaires (trois) : Jonathan Bourgeois, Katie Furlong et Sarah Gaines
- Bourse d'études commémorative John MacDonald : Abbie Martin

BOURSES DU SIINB

Chaque année, le SIINB verse au total dix bourses de 800 \$ à des étudiantes et étudiants inscrits au programme de baccalauréat en sciences infirmières dans les cinq établissements d'enseignement du Nouveau-Brunswick : l'Université de Moncton, campus de Moncton et d'Edmundston, et l'Université du Nouveau-Brunswick, campus de Moncton, de Fredericton et de Saint John. Le corps étudiant de chaque établissement choisit deux des étudiantes et étudiants les plus méritants de leur groupe à qui décerner la bourse.

Les étudiantes et étudiants de quatrième année suivants ont reçu une bourse du SIINB pour 2023 :

- Université de Moncton, campus d'Edmundston : Maxime Roy et Joanie Francoeur
- Université de Moncton, campus de Moncton : Asmaaa Ezine El Idrissi et Marie-France Cormier
- Université du Nouveau-Brunswick, campus de Moncton : Alison MacIntosh et Noah Manual
- Université du Nouveau-Brunswick, campus de Saint John : Clara Kelly et Madeleine Flower
- Université du Nouveau-Brunswick, campus de Fredericton : Angela Turner et Janelle Howse

RÉCIPIENDAIRES DES BOURSES DE LA 4^E ANNÉE



Marie-France Cormier



Janelle Howse



Clara Kelly



Angela Turner

BOURSES D'ÉTUDES DE LA FTTNB ET DU CTC

Les membres du SIINB et leurs enfants sont également admissibles à des bourses d'études et à des prix en tant qu'affiliés de la FTTNB et du CTC. Voici une liste des bourses et prix offerts. Les détails sont accessibles sur le site Web du SIINB.

- Bourse commémorative 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 2022



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022

	Page
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	41
ÉTATS FINANCIERS	
État de la situation financière	43
État des résultats	44
État de l'évolution des soldes de fonds	46
État du flux de trésorerie	47
Notes afférentes aux états financiers	48
Titres négociables (<i>Annexe 1</i>)	51

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 2022 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 2022, 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
14 juin 2023

COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉES

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
État de la situation financière
Au 31 décembre 2022

	Fonds d'administration 2022	Fonds Affectés 2022	Total 2022	Total 2021
ACTIF				
À COURT TERME				
Encaisse	1 059 269 \$	34 336 \$	1 093 605 \$	2 822 838 \$
Titres négociables (Annexe 1)	2 460 621	5 069 856	7 530 477	5 417 136
Cotisations à recevoir	192 162	-	192 162	200 646
Prêts aux employés	627	-	627	667
Autre comptes à recevoir	36 739	-	36 739	24 049
Intérêts courus à recevoir	65 972	-	65 972	21 031
Frais payés d'avance	47 382	-	47 382	47 585
À recevoir des fonds (Note 6)	3 594	-	3 594	187 082
	3 866 366	5 104 192	8 970 558	8 721 034
IMMOBILISATIONS (net de l'amortissement cumulé) (Note 5)	1 202 057	-	1 202 057	1 269 216
	5 068 423 \$	5 104 192 \$	10 172 615 \$	9 990 250 \$
PASSIF ET FONDS				
À COURT TERME				
Comptes créditeurs et frais courus	686 644 \$	- \$	686 644 \$	872 788 \$
À verser aux fonds (Note 6)	-	3 594	3 594	187 082
	686 644	3 594	690 238	1 059 870
FONDS	4 381 779	5 100 598	9 482 377	8 930 380
	5 068 423 \$	5 104 192 \$	10 172 615 \$	9 990 250 \$

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 2022

	Fonds d'administration 2022	Fonds d'administration 2021	Fonds Affectés 2022	Fonds Affectés 2021
REVENUS				
Cotisations	5 561 791 \$	4 672 213 \$	- \$	- \$
Revenu de placements	159 983	87 820	964	840
Contributions des foyers de soins	-	-	31 984	32 009
	5 721 774	4 760 033	32 948	32 849
EXPENSES				
Salaires – personnel des relations de travail	942 914	808 701	-	-
Salaires – personnel du bureau	703 741	763 367	-	-
Salaires – surtemps	2 042	3 714	-	-
Avantages sociaux	353 603	318 414	-	-
Recrutement des employés	8 273	1 659	-	-
Programmes de formation pour le personnel	22 722	8 606	-	-
Déplacements	67 479	13 851	-	-
Allocation pour voiture	46 911	41 684	-	-
Fournitures et dépenses du bureau	103 388	95 251	-	-
Bibliothèque	9 978	10 689	-	-
Frais postaux	38 707	82 607	-	-
Assurance et cautionnement	18 127	15 857	-	-
Intérêt et frais bancaires	28 887	13 873	-	-
Communications	98 747	136 232	-	-
Honoraires professionnels	26 291	58 429	-	-
Contrat de location pour la photocopieuse et dépenses	7 317	9 907	-	-
Électricité	21 199	20 177	-	-
Impôt foncier et eau	68 414	67 201	-	-
Réparation et entretien du bâtiment	74 483	54 369	-	-
Amortisation	111 475	117 761	-	-
TOTAL – FRAIS GÉNÉRAUX ET D'ADMINISTRATION	2 754 698	2 642 349	-	-

(suite)

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022

	Fonds d'administration 2022	Fonds d'administration 2021	Fonds Affectés 2022	Fonds Affectés 2021
ACTIVITÉS DU SYNDICAT				
Cotisations remboursées aux sections locales	464 688	390 187	-	-
Comités et programmes spéciaux				
Salaires – membres	271 518	489 323	-	-
Déplacements, repas et logement	213 177	138 383	-	-
Locaux pour réunions	13 941	22 571	-	-
Conférenciers et droits d'inscription	27 085	24 799	-	-
Traduction	131 507	173 474	-	-
Avantages sociaux	42 035	59 970	-	-
Frais d'audiences	41 551	120 544	-	-
Relations publiques et promotion	736 517	561 760	-	-
Impression diverses	91 046	32 031	-	-
Cotisations à la FCSII / FTTNB	346 538	284 221	-	-
Traduction diverses	31 054	42 483	-	-
Bourses	18 000	14 200	-	-
Dons commémoratifs et cadeaux	2 077	1 048	-	-
Aide aux études	-	-	17 260	18 985
Frais généraux	-	1 754	33	17
TOTAL – ACTIVITÉS DU SYNDICAT	2 430 734	2 356 748	17 293	19 002
	5 185 432	4 999 097	17 293	19 002
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	536 342 \$	(239 064) \$	15 655 \$	13 847 \$

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État l'évolution des soldes de fonds

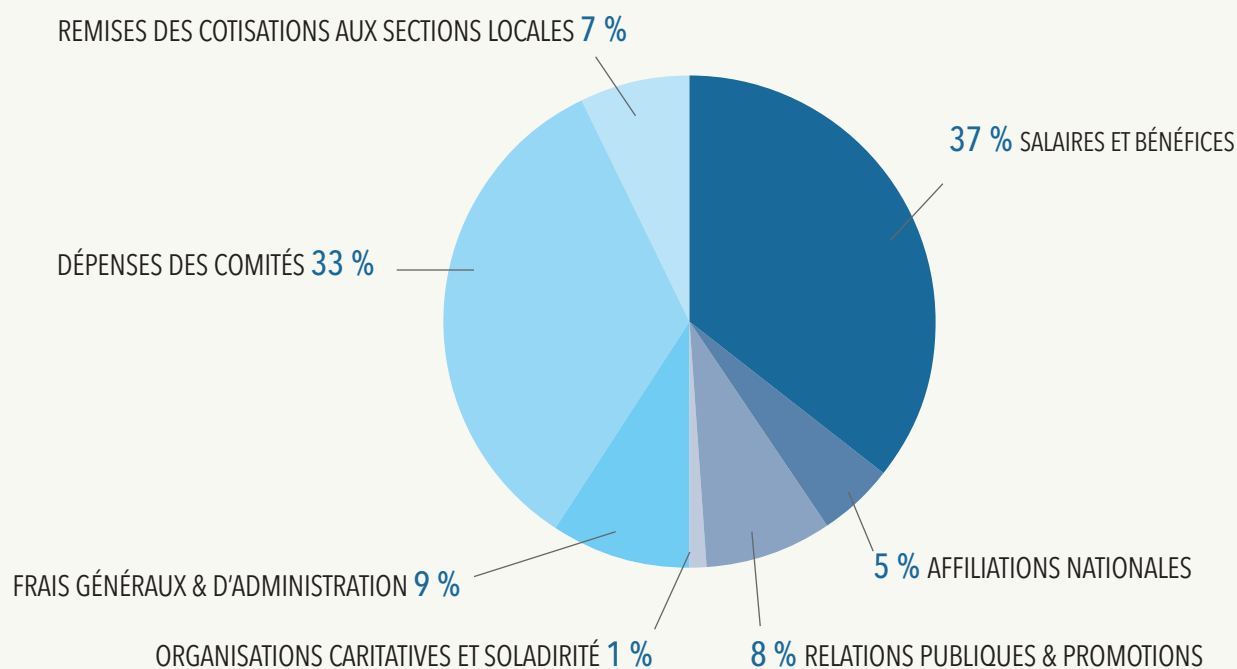
Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022

	Fonds d'administration 2022	Fonds d'administration 2021	Fonds affectés 2022	Fonds affectés 2021
SOLDES DES FONDS AU DÉBUT DE L'ANNÉE	3 845 437 \$	4 084 501 \$	5 084 943 \$	5 071 096 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	536 342	(239 064)	15 655	13 847
SOLDES DES FONDS, FIN DE L'ANNÉE	4 381 779 \$	3 845 437 \$	5 100 598 \$	5 084 943 \$

Voir notes afférentes

DÉPENSES D'EXPLOITATION POUR 2023

PERCENTAGE DU BUDGET



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État du flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022

	Fonds d'administration 2022	Fonds Affectés 2022	Total 2022	Total 2021
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION				
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	536 342 \$	15 655 \$	551 997 \$	(225 217) \$
Ajustement pour:				
Amortissement	111 475	-	111 475	117 761
	647 817	15 655	663 472	(107 456)
Changements net dans la balance des opérations des mouvements de fonds non monétaires				
Cotisations à recevoir	8 484	-	8 484	71 642
Prêts aux employés	40	-	40	(667)
Intérêts courus à recevoir	(44 941)	-	(44 941)	62 847
Autre comptes à recevoir	(12 690)	-	(12 690)	(10 012)
Comptes créditeurs et frais cours	(186 144)	-	(186 144)	308 103
Frais payés d'avance	203	-	203	35 416
	(235 048)	-	(235 048)	467 329
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	412 769	15 655	428 424	359 873
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT				
Achats d'immobilisations	(44 316)	-	(44 316)	(14 868)
Changement dans les titres négociables	(1 118 126)	(995 215)	(2 113 341)	1 732 721
Trésorerie des activités d'investissement	(1 162 442)	(995 215)	(2 157 657)	1 717 853
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT				
Transferts entre fonds	(190 676)	190 676	-	-
Flux de trésorerie provenant des activités de financement	(190 676)	190 676	-	-
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ENCAISSE	(940 349)	(788 884)	(1 729 233)	2 077 726
ENCAISSE, DÉBUT DE L'ANNÉE	1 999 618	823 220	2 822 838	745 112
ENCAISSE, FIN DE L'ANNÉE	1 059 269 \$	34 336 \$	1 093 605 \$	2 822 838 \$
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES FLUX DE TRÉSORERIE				
Intérêt reçu	(204 924) \$	(964) \$	(205 888) \$	(25 813) \$

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022

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 31 décembre 2022

3. SOMMAIRE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES (suite)

Trésorerie et équivalents de trésorerie

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

Immobilisations

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

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

Constatation des revenus

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

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

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

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

Titres négociables

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

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2022

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	2022 Valeur comptable	2021 Valeur comptable
Terrain	281 722 \$	- \$	281 722 \$	281 722 \$
Bâtiments	2 074 519	1 213 203	861 316	944 297
Ameublement et équipement	309 544	294 435	15 109	18 021
Matériel informatique	120 340	84 334	36 006	18 501
Logiciel informatique	139 274	131 370	7 904	6 675
	2 925 399 \$	1 723 342 \$	1 202 057 \$	1 269 216 \$

6. 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 3,594 \$ (2021 - 187,082 \$).

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Titres négociables

(Annexe 1)

Au 31 décembre 2022

	2022 valeur comptable	2022 juste valeur
FONDS D'ADMINISTRATION		
Omista Credit Union		
Dépôt à terme, à 0,60%, date d'échéance, octobre 2023	101 354 \$	101 354 \$
Action Credit Union	5	5
BMO Nesbitt Burns		
CPG, Canadian Western Bank, à 1,30%, date d'échéance, janvier 2023	250 000	250 000
CPG, Bank of Montreal, à 5,25%, date d'échéance, novembre 2023	300 000	300 000
CPG, Canadian Western Bank, à 3,67%, date d'échéance, juin 2024	245 649	241 504
CPG, Canadian Imperial Bank of Commerce, à 4,20%, date d'échéance, juillet 2027	398 021	386 722
Scotia McLeod		
Scotia Wealth compte d'épargne à intérêt élevé	3 372	3 372
Scotia Wealth fonds d'obligations de sociétés canadiennes	119 842	107 219
Scotia Wealth fonds de revenu à taux variable	75 165	72 483
Scotia Wealth obligations gouvernementaux à court-milieu terme	104 643	95 876
Scotia Wealth fonds des dividendes américaines	39 327	41 659
Scotia fonds des dividendes canadiennes	48 243	49 058
Scotiabank		
Scotiabank compte d'investissement	775 000	783 694
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS D'ADMINISTRATION	2 460 621 \$	2 432 946 \$
	2022 valeur comptable	2022 juste valeur
FONDS AFFECTÉS		
Omista Credit Union		
Action Credit Union	5	5
BMO Nesbitt Burns		
BMO compte d'épargne à intérêt élevé	16 768	16 768
CPG, Bank of Montreal, à 1,55%, date d'échéance, janvier 2024	865 000	865 000
CPG, Bank of Montreal, à 1,60%, date d'échéance, janvier 2025	865 000	865 000
CPG, Bank of Montreal, à 3,45%, date d'échéance, avril 2026	350 000	350 000
Scotia McLeod		
Scotia Wealth fonds d'obligations de sociétés canadiennes	595 086	532 963
Scotia Wealth fonds de revenu à taux variable	373 642	360 279
Scotia Wealth obligations gouvernementaux à court-milieu terme	519 585	476 564
Scotia Wealth fonds des dividendes américaines	197 335	207 032
Scotia fonds des dividendes canadiennes	241 259	243 823
Scotiabank		
Scotiabank compte d'investissement	1 046 176	1 057 631
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS AFFECTÉS	5 069 856	4 975 065
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES	7 530 477 \$	7 408 011 \$

Voir notes afférentes

RAPPORT DU COMITÉ DES FINANCES

PAR MARIA CORMIER

Le comité des finances s'est réuni en personne au bureau du SIINB les 19 et 20 juin 2023. Les membres du comité sont les suivants : Jehanne St-Cœur; Sheila Thomas Ebbett; Bonnie Speed; Debbie Gill, directrice des opérations; Paula Doucet, présidente; Matt Hiltz, directeur général; et moi-même, vice-présidente des finances du SIINB.

Peter Spacek et Michelle Pacquin du cabinet comptable Spacek, Armstrong & Norrad nous ont rencontrés pour passer en revue les états financiers vérifiés pour 2022. Ils ont tous deux convenu que, à leur avis, les dossiers financiers étaient en excellent état et qu'il n'y avait, par conséquent, que des ajustements minimes.

Le comité a préparé le budget de fonctionnement pour 2024 qui se trouve dans le présent numéro du *Parasol*.

Le comité des finances soumet les points suivants à votre examen :

1. Évaluer de nouveau le coût d'offrir un compte de courrier électronique à chaque section locale sur le site Web sécurisé du SIINB.
2. Analyser le coût d'offrir une assurance caution pour les sept grands signataires locaux.
3. Recommander aux sections locales de présenter des rapports financiers trimestriels.
4. Le déficit prévu de 711 744,00 \$ pour le budget de 2024 sera couvert par les placements du fonds général.
5. Continuer le gel des cotisations jusqu'en janvier 2025.
6. Accorder une journée et demie de plus au comité des finances pour les responsabilités supplémentaires liées à l'examen des rapports financiers locaux.
7. Encourager les sections locales à dresser un budget de deux ans.
8. Le comité des finances appuie la résolution visant à ajouter deux sièges au conseil d'administration pour représenter les infirmières et infirmiers praticiens, et les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés.



Maria Cormier

Pour terminer, j'aimerais remercier le comité des finances et souligner tous les efforts qu'il a déployés sur le budget de 2024.

Merci,

Maria Cormier, II



Comité des finances du SIINB

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU N.-B.

BUDGET DE FONCTIONNEMENT POUR L'ANNÉE SE TERMINANT LE 31 DÉCEMBRE 2024

REVENUS

	Budget 2024 proposé	Budget 2023 approuvée
Cotisations	5,616,343	5,668,753
Revenu des placements	240,000	110,000

TOTAL DES REVENUS

5,856,343 \$ 5,778,753 \$

DÉPENSES

Frais généraux et administratifs

Salaires	1,874,880	1,838,878
Heures supplémentaires	2,890	4,216
Avantages sociaux	420,068	410,026
Programmes de formation pour le personnel	33,000	33,000
Déplacements	90,000	80,000
Allocation pour voiture	45,600	50,400
Fournitures de bureau et dépenses	57,000	50,000
Contrat de services/soutien TI	50,000	46,080
Amortissement	115,000	124,000
Bibliothèque	10,500	12,000
Contrats de location d'équipement de bureau	15,350	16,500
Frais de gestion des investissements/bancaires	29,000	26,000
Assurances et cautionnement	20,000	18,000
Dépenses téléphoniques	56,000	54,500
Honoraires professionnels	20,000	50,000
Impôt foncier	76,000	70,000
Services publics	22,000	21,500
Réparation et entretien du bâtiment	63,000	44,000
Hébergement (président(e)s)	16,000	15,000
Personnel occasionnel temporaire	-	3,000
Recrutement des employés	5,000	2,000
Total - frais généraux et d'administration	3,021,288 \$	2,969,100 \$

ACTIVITÉS DU SYNDICAT

Cotisations remboursées aux sections locales	475,800	480,240
Dépenses du comité		
Assemblée générale annuelle	406,223	395,708
Conseil exécutif	279,433	255,146
Conseil d'administration	220,524	251,798
École du travail de l'Est	211,227	-
AGA du AIINB	-	1,284
Négociation et relations employeurs-employés	486,654	67,302
Formations des membres (Leadership en Action)	133,612	55,421
Finances, CPCMSC, Org. de l'assemblée ann., arbitrages)	30,055	43,840
Inf.: Aide aux études - Partie III/Foyers de soins	10,088	26,687
Convention du CTC	-	54,221
Convention de la FITNB	-	26,956
Congrès biennal de la FCSII	-	128,043
Relations publiques et promotions	557,000	577,000
Programme d'aide - frais juridiques	5,000	5,000
Fonds d'aide aux sections locales	1,000	1,000
Motivation des membres	125,000	125,000
Frais postaux et d'expédition	40,000	45,000
Programme de stages	12,750	25,000
Frais d'impressions	35,000	20,000
Cotisations à la Fédération Canadienne	237,900	240,120
Cotisations à la Fédération des travailleurs et travailleuses du N.-B.	109,434	110,455
Dépenses liées aux audiences	55,000	75,000
Bourses d'études	27,600	21,800
Traduction general	35,000	35,000
Dons commémoratifs et cadeaux	2,500	2,500
Communications avec les membres	50,000	50,000
Total des activités du syndicat	3,546,800	3,119,521 \$
Dépenses totales	6,568,088	6,088,621
Excédents des recettes (dépenses) pour l'année	(711,745)	(309,868) \$
Transfert de placements	0	0
Surplus (Déficit)	(711,745) \$	(309,868) \$

NOTES AU BUDGET

REVENUS

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

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

DÉPENSES GÉNÉRALES ET ADMINISTRATIVES

Salaires – Cette somme comprend le salaire de 18 employés à temps plein, dont la présidente, et une personne à temps partiel.

Heures supplémentaires – Pour tous les employés et les employées des unités de négociation. Le directeur général ou la directrice des opérations doit approuver les heures supplémentaires.

Avantages sociaux des employées et employés – Cotisations de l'employeur au RPC; prestations d'assurance-emploi, au régime de retraite de CES, à Travail Sécuritaire NB, au régime collectif d'assurance-maladie; 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 – Comprendent 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 – Comprendent le déneigement, l'entretien de la pelouse, le service de concierge et l'entretien général.

Bibliothèque – Coût des journaux, magazines, livres en droit du travail et 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 ainsi que les agentes et 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.

Interprétation simultanée – Coût de location des équipements et des services d'interprétation.

Relations publiques et promotion – 500 000 \$ pour les campagnes de relations publiques et 57 000 \$ à l'appui de différents organismes affiliés, dont les coalitions provinciales ou nationale de la santé, le Front commun pour la justice sociale du N.-B., la Coalition pour l'équité salariale du N.-B., et autres initiatives approuvées par le conseil d'administration, ou à la suite de motions adoptées lors de l'assemblée générale annuelle.

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

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

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

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

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

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

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU N.-B.

PLACEMENTS AU 31 JUILLET 2023

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

DONS ET CONTRIBUTIONS DU SIINB EN 2022

Coalition pour l'équité salariale du Nouveau-Brunswick	5 000 \$
Inclusion NB	5 000 \$
Guide annuel de la prévention du crime de l'Association des policiers du Nouveau-Brunswick	1 055 \$
Front commun pour la justice sociale du Nouveau-Brunswick	5 000 \$
Food Depot Alimentaire	10 000 \$
NB Media Co-op	2 500 \$
York Street Courier	1 000 \$
Société canadienne du cancer	7 500 \$
EMC Publications	2 363 \$
Fondation des maladies du cœur et de l'AVC	5 000 \$
FCSII	5 105 \$
Autres (LRC, FTTNB, hospice, MADD et ACPNB)	4 107 \$

Le SIINB a été en mesure de faire un don de 21 864 \$ aux maisons de transition du Nouveau-Brunswick. Ces dons ont été rendus possibles grâce à l'accord de services administratifs entre le SIINB et Johnson Assurance.

Quatorze (14) maisons de transition	21 864 \$
Fleurs et dons en mémoire d'une personne	2 077 \$
Total des dons et des contributions en 2022	77 571 \$



Les représentantes d'Inclusion NB ont reçu un chèque de 15 000 \$ de la présidente Paula Doucet.



Assemblée générale annuelle du SIINB, Hôtel Delta Fredericton : **du 23 au 26 octobre 2023**

Dates limites de présentation d'une demande d'aide aux études pour les infirmières et infirmiers de la Partie III, et les infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants : **28 novembre 2023, 28 février 2024, 28 mai 2024 et 28 août 2024**

Dates limites de présentation d'une demande d'aide aux études pour les infirmières et infirmiers des foyers de soins : **15 octobre 2023, 15 février 2024 et 15 juin 2024**

Journée mondiale du sida : **1^{er} décembre 2023**

Journée nationale de commémoration et d'action contre la violence faite aux femmes : **6 décembre 2023**

Date limite de présentation d'une demande au Fonds d'aide humanitaire et secours en cas de catastrophe du SIINB pour les voyages en 2023 : **31 décembre 2023**

Conseil exécutif du SIINB : **du 2 au 4 avril 2024**

Semaine nationale des soins infirmiers : **du 6 au 14 mai 2024**

Date limite pour les résolutions et les modifications aux statuts et aux règlements administratifs : **28 juin 2024**

Date limite pour le prix Glenna Rowsell : **27 septembre 2024**

Date limite de réception d'une demande de bourses : bourses à l'intention de la famille, bourses d'études en sciences infirmières du SIINB (deuxième et troisième années), bourses d'études postsecondaires du SIINB, bourses d'études en sciences infirmières de la FCSII et bourse d'études commémorative John MacDonald : **30 septembre 2024**

Tenue de la 50^e assemblée générale annuelle du SIINB, Hôtel Delta Fredericton : **du 21 au 24 octobre 2024**

ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

AFSNB Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

AIIC Association des infirmières et infirmiers du Canada

AIINB Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

AIIO Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

ANB Ambulance Nouveau-Brunswick Inc.

ART Agent ou agente des relations de travail

B.Sc. Baccalauréat en science

B.Sc.Inf. Baccalauréat en sciences infirmières

CCRI Comité collaboratif sur les ressources infirmières

CEN Conseil exécutif national

CEP Comité d'exercice de la profession

RRPCES Régime à risques partagés de certains employés syndiqués

CII Conseil international des infirmières

CTC Congrès du travail du Canada

DSI Directrice ou directeur des soins infirmiers

ETP Équivalent temps plein

FCII 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

IFE Infirmier(e) formé(e) à l'étranger

ICIS Institut canadien d'information sur la santé

LRI Loi sur les relations industrielles

LRTSP Loi relative aux relations de travail dans les services publics

NCLEX-RN® National Council Licensure Examination for Registered Nurses

OIT Organisation internationale du Travail

PEM Programme extra-mural

PSP Préposé ou préposée aux soins personnels

RCN Royal College of Nursing

RCT Rapport sur les conditions de travail

RPSPNB Régime de pension du secteur public du Nouveau-Brunswick

RRS Régie régionale de la santé

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique

SIICB Syndicat des infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique

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



Extrait de la campagne « Toujours à l'appel »

LE COMPTE À REBOURS EST LANCÉ.

En octobre 2024, le SIINB
fêtera son 50^e anniversaire!

Nous avons parcouru un long chemin et
nous attendons les années à venir avec
beaucoup d'impatience et d'espoir.
Longue vie au Syndicat des infirmières et
infirmiers du Nouveau-Brunswick!





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

