

AVANÇONS ensemble



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



Vous déménagez? Vous avez un nouveau courriel?

RESTEZ EN CONTACT

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

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

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LE BUREAU PROVINCIAL

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

Télécopieur : 506-453-0828 | info@nbnu.ca | www.nbnu.ca



ÉNONCÉ DE MISSION

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

VISION

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

POLITIQUE SUR LES LANGUES OFFICIELLES - ARTICLE 18

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

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

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

RÉDACTRICES EN CHEF

Alix Saulnier, Sarah Bonnar, Paula Doucet

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

Paula Doucet, Matt Hiltz, Maria Richard, Debbie Gill, Catherine Little, Kathy LeBlanc, Jason Robin, Debbie Carpenter, Maria Cormier, Angela Miller, Alix Saulnier, Renée Boudreau, Raelyn Lagacé, Karine Savoie

CONTACT US

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

4

Rapport de la
présidente



8

Rapport du
directeur général



4		Rapport de la présidente	33		Candidate à l'élection
8		Rapport du directeur général	34		Modifications aux Statuts et Règlements 2025
11		Rapport de la première vice-présidente	37		Résolutions 2025
16		Rapport de la deuxième vice-présidente	40		Bourses d'études
18		Rapports des représentants et représentantes d'unités	41		États financiers
23		Rapports des membres actives	54		Rapport du comité des finances
26		Acquis syndicaux décisifs	55		Budget 2026
28		Hommage à la retraite : Maria Richard	56		Notes au budget
30		Hommage à la retraite : Debbie Gill	57		Placements
32		Comité organisateur de l'assemblée annuelle	58		Dons et contributions



Des infirmières et infirmiers de tout le pays se réunissent à Niagara Falls pour défendre les soins de santé publics. Gina Colwell, de chez nous, se tient fièrement parmi elles!

Rapport de la présidente

Par Paula Doucet

Au moment où je rédige le rapport annuel de cette année, je reste profondément fière du travail incroyable que les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA), les infirmières et infirmiers immatriculés (II) et les infirmières et infirmiers praticiens (IP) continuent d'accomplir chaque jour pour la population du Nouveau-Brunswick. Malgré les défis que nous avons dû relever cette année, les infirmières et infirmiers continuent de faire preuve de résilience et d'un dévouement sans faille.

Lors de la tenue de notre 50^e assemblée générale annuelle en octobre dernier, nous avons été témoins d'un moment historique : l'élection de la première femme première ministre du Nouveau-Brunswick, le 21 octobre 2024. Les membres du SIINB présents ont été parmi les premiers à l'entendre s'exprimer le lendemain. Ce jour-là, les résultats ont été une bouffée d'air frais ainsi qu'un moment rempli d'espoir et d'optimisme.

Cependant, près d'un an plus tard, nous n'avons toujours pas de convention collective pour nos membres de la Partie III et des foyers de soins. Les négociations ont repris au début du mois de juillet, mais aucun accord provisoire n'a été conclu. Au moment où nous écrivons ces lignes, nous espérons retourner à la table des négociations à la mi-août et au début du mois de septembre, si nécessaire. L'obtention d'un accord équitable reste la priorité absolue de nos équipes de négociation et de notre conseil d'administration. Nous avons vu d'autres syndicats conclure des accords – c'est maintenant à notre tour d'obtenir un accord qui réponde à vos besoins. Ne perdez pas espoir : nous y arriverons.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration du SIINB continue de se réunir toutes les six à huit semaines et reste en contact régulier entre les réunions pour répondre aux préoccupations des membres et traiter les priorités syndicales.

Depuis la tenue de notre dernière AGA, des changements sont survenus au sein du conseil d'administration. Judy Whitty a démissionné de son poste de représentante de l'unité des foyers de soins pour des raisons personnelles. Jason Robin, du York Care Centre, a été élu à ce poste et s'est joint au conseil d'administration en mai. Il apporte une expérience précieuse au poste, ayant notamment été détaché pendant un an comme agent des relations de travail au sein du SIINB. Bienvenue, Jason!

Nous connaissons aussi un autre changement, soit le départ à la retraite de notre première vice présidente, Maria Richard, qui prendra effet le 30 novembre 2025. Maintenant que la période de nomination est terminée, je suis heureuse d'annoncer que Catherine Little, de l'Hôpital régional de Saint John, assumera le rôle de première vice-présidente à l'issue de l'AGA de cette année, le 22 octobre. Catherine continuera d'exercer ses fonctions actuelles de représentante de l'unité de la Partie III jusqu'à la ratification d'une nouvelle convention collective. À ce moment-là, des élections seront organisées pour les postes de représentante ou représentant des hôpitaux de la Partie III et de représentante ou représentant de l'unité des soins communautaires de la Partie III, conformément à notre constitution et à nos règlements administratifs.

Le départ à la retraite de Maria est à la fois triste et réjouissant. Elle a apporté une contribution immense au SIINB et, même si sa présence au sein du conseil d'administration nous manquera, nous savons qu'elle continuera à défendre nos intérêts tout en profitant d'une retraite bien méritée. Maria ne prendra pas sa retraite en silence, et nous ne nous attendons pas à ce qu'elle le fasse.

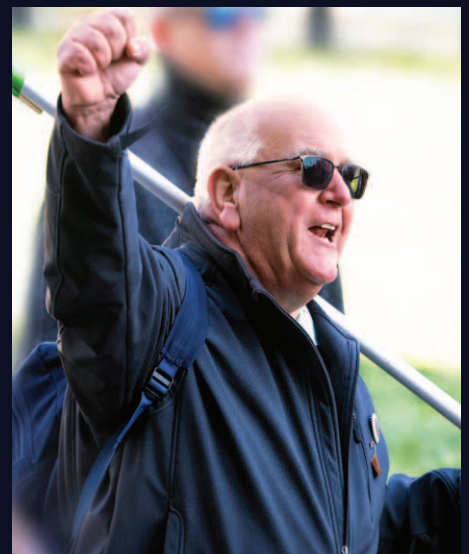


Paula Doucet

Je tiens à remercier l'ensemble du conseil d'administration pour son dévouement et son engagement. C'est grâce à notre leadership collectif que notre travail prend non seulement tout son sens, mais porte aussi ses fruits.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

En janvier, nous avons annoncé la triste nouvelle du décès de Daniel Légère, militant syndical de longue date et président de la Fédération des travailleuses et travailleurs du Nouveau-Brunswick (FTTNB), survenu le 26 décembre 2024. Sa disparition est profondément ressentie à l'échelle du mouvement syndical.



Daniel Légère

Chris Watson a quitté son poste de premier vice-président pour assumer la présidence par intérim et a été officiellement élu pour un mandat de deux ans lors du congrès de la FTTNB en mai. Notre collègue Catherine Little a été élue première vice-présidente de la FTTNB lors du même congrès.

Cette année a également marqué le retour du Camp d'été des jeunes Blair Doucet de la FTTNB, qui s'est tenu du 4 au 8 août à l'Université de Moncton. Je suis fière de vous annoncer que 8 des 20 personnes participantes étaient des enfants de membres du SIINB. Le camp, nommé en l'honneur de mon père, Blair Doucet (président de la FTTNB de 1999 à 2005), enseigne aux jeunes les syndicats, la santé et la sécurité, les négociations et la solidarité mondiale, tout en leur proposant des activités amusantes comme des chasses au trésor et des excursions à Magic Mountain.

Le camp est rendu possible grâce aux généreux dons des syndicats, d'entreprises favorables aux travailleurs, du Congrès du travail du Canada (CTC) et de particuliers. À la fin de leurs études secondaires, les personnes participantes reçoivent une bourse de 250 \$ pour chaque année de participation. J'encourage les membres du SIINB qui ont des enfants âgés de 14 à 17 ans à envisager cette possibilité pour 2026.

CONGRÈS BIENNAL ET PLAIDOYER NATIONAL DE LA FCSII

La Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) a tenu son congrès biennal à Niagara Falls du 2 au 6 juin, organisé par l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario. Plus de 1200 infirmières et infirmiers y ont participé, dont 60 membres du SIINB.

La présentation des excuses officielles de la FCSII aux peuples autochtones pour les préjudices subis dans le système de santé colonial fut un moment important du Congrès. Ces excuses, élaborées avec la participation du Comité consultatif d'infirmières et infirmiers autochtones et dirigées par Rose LeMay, ont constitué une étape importante vers la réconciliation et la responsabilisation. Nous ne



Les leaders de l'avenir : les enfants des membres du SIINB profitent du Camp d'été des jeunes Blair Doucet.



Paula Doucet reçoit le Prix du pain et des roses de la FCSII, rendant hommage à son parcours en tant que militante syndicale.

pouvons peut être pas changer le passé, mais nous pouvons certainement faire mieux à l'avenir, et nous le devons.

Lors du Congrès, Linda Silas a été réélue pour un douzième mandat à la présidence de la FCSII et Angela Preocanin a été réélue pour un deuxième mandat à titre de secrétaire-trésorière.

Le SIINB a été reconnu cette année, puisque Maria Richard et moi-même avons reçu le prestigieux Prix du pain et des roses de la FCSII en 2024 et 2025, respectivement.

La FCSII continue de mener des efforts nationaux de recherche et de défense des droits qui profitent aux syndicats d'infirmières et infirmiers de tout le Canada, notamment :

- **Le renforcement des voies d'accès à l'exercice** : un rapport sur les infirmières et infirmiers formés à l'étranger, élaboré en collaboration avec World Education Services.
- **Les avantages économiques des soins de santé publics** : recherche menée par l'économiste Jim Stanford.
- **Le rapport du sommet sur le ratio infirmière-patient** : rédigé par Mike Villeneuve, ce rapport résume les travaux réalisés à ce jour sur le ratio infirmière-patient et préconise la création d'un conseil national pour la mise en œuvre de ce ratio.
- **Le rapport sur les effectifs infirmiers d'aujourd'hui** : ce rapport découle d'une étude qualitative menée par Kim McMillan, Ph. D., auprès du personnel infirmier de première ligne, qui cherchait à déterminer ce dont les effectifs infirmiers d'aujourd'hui ont besoin pour rester dans la profession à long terme. Les thèmes clés établis sont les suivants : « Respectez-nous, faites-nous participer aux décisions et protégez-nous. »

Les projets de recherche en cours de la FCSII comprennent le projet de recherche sur les infirmières et infirmiers praticiens, une étude sur la planification de la main-d'œuvre, une

évaluation réaliste de la trousse d'outils pour le maintien en poste du personnel infirmier et un rapport financier sur les personnes étudiantes, ainsi que de nombreux documents de position sur la préparation à la pandémie et les soins de longue durée.

Comme Linda le souligne toujours, l'équipe de la FCSII est petite, mais puissante, et le travail qu'elle accomplit au nom du personnel infirmier du Canada nous aide de nombreuses façons à résoudre nos propres problèmes provinciaux. Je suis fière de faire partie du conseil exécutif national qui représente les infirmières et infirmiers de tout le Canada et j'encourage les membres à explorer ces ressources sur le site Web de la FCSII.

CONSEIL DE LA FÉDÉRATION

Le 22 juillet, la FCSII a organisé un déjeuner politique à Huntsville, en Ontario, auquel les premiers ministres de tout le Canada ont participé dans le cadre du Conseil de la fédération : une réunion des premiers ministres provinciaux et territoriaux du Canada.

Le déjeuner politique avait pour thème « Aucun raccourci pour la sécurité des patients », mettant l'accent sur le rôle essentiel des effectifs infirmiers dans la sécurité.

Nous avons entendu les interventions de la professeure Alison O'Leary, présidente du département de modélisation des soins de santé et de la main-d'œuvre à la London South Bank University, et de Jennifer Zelmer, Ph. D., présidente-directrice générale d'Excellence en santé Canada. Leurs principales recommandations portaient sur la mise en œuvre des éléments suivants :

- **Des ratios infirmière-patient minimaux** pour remédier à la charge de travail insoutenable et améliorer les soins aux patientes et patients;
- **Des heures de travail sécuritaires obligatoires** pour protéger la santé des infirmières et infirmiers et la qualité des soins qu'ils dispensent;
- **Une approche pancanadienne en matière de données sur la planification de la main-d'œuvre** en vue d'assurer un accès solide à notre système de santé public pour les générations à venir.

La FCSII se prépare déjà pour la réunion du Conseil de la Fédération de l'année prochaine, qui aura lieu à l'Île-du-Prince-Édouard et où il se tiendra un autre déjeuner politique.



La délégation fière du Nouveau-Brunswick au congrès biennal 2025 de la FCSII.

RÉGIMES DE RETRAITE

Comme vous le savez, le régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES) fait l'objet d'une étude depuis la signature de notre dernière convention collective. L'idée de faire passer l'âge de retraite de 65 à 60 ans, sans réduire les prestations, est à l'étude depuis plusieurs mois maintenant.

Bien que cet élément ne fasse pas partie des négociations dans le cadre de la convention collective, nous en avons fait un sujet de négociation en vertu de la lettre d'intention que nous avons signée avec le Syndicat du Nouveau-Brunswick et le gouvernement provincial afin de mener une étude actuarielle sur la faisabilité de cette mesure.

Le régime à risques partagés de CES reste financièrement solide, comme en témoignent un taux de capitalisation actuel de 132,2 % et des actifs dépassant 3,364 milliards de dollars. L'ajustement au coût de la vie de cette année s'élevait à 3,11 % et a été accordé à tous les membres, qu'ils soient actifs, en pension différée ou à la retraite.

Matt Hiltz, Maria Richard et moi-même sommes les fiduciaires du régime de retraite à risques partagés de CES. Catherine Little, qui est fiduciaire en formation depuis deux ans, sera officiellement nommée fiduciaire une fois que Maria sera à la retraite.

Le SIINB siège également au conseil d'administration des régimes de retraite suivants :

- Régime de retraite dans les services publics : pour les anciens effectifs infirmiers de la fonction publique
 - *Bien qu'aucun nouveau membre actif du SIINB ne soit admis à ce régime, nous avons toujours des membres de la Partie I du gouvernement (anciens effectifs de la fonction publique) qui continuent d'y participer.*
- Régime de pension des employés à temps partiel et saisonniers : représenté par Catherine Little et moi-même
 - *Aucun nouveau membre du SIINB ne sera admis à ce régime à l'avenir; toutefois, bon nombre de nos anciens membres à temps partiel ont encore des fonds dans ce régime.*
- Régime de pension du personnel des foyers de soins : représenté par Carole Desjardins (coprésidente), Jason Robin et Guillaume Morin (fiduciaire en formation)



En reconnaissance de son dévouement et de son engagement, Paula a reçu la médaille du couronnement du Roi Charles III en juin 2025.

Tous les fiduciaires du SIINB prennent leurs responsabilités fiduciaires très au sérieux et poursuivent leur formation auprès de l'International Foundation of Employee Benefit Plans (IFEBP). Bon nombre d'entre eux ont obtenu une maîtrise en normes de gestion fiduciaire pour disposer d'une solide formation en matière de régimes de retraite et de rôles et responsabilités au sein d'une commission des pensions.

CONCLUSION

Bien que j'aie mis en évidence certains des principaux dossiers et initiatives, il est impossible de faire le bilan de tout le travail quotidien qui est nécessaire pour appuyer nos membres. Je sais que chacun d'entre vous connaît des défis sur son lieu de travail. Parfois, nous persévérons en silence, et d'autres fois, nous trouvons le courage de dire : « Ça suffit ».

Le moment est venu de trouver ce courage et de nous faire entendre, ensemble, parce que nous méritons mieux, tout comme le Nouveau-Brunswick. Lorsque les IAA, les II et les IP ne vont pas bien, notre système de santé ne va pas bien. Nous devons nous appuyer mutuellement et rester déterminés dans les efforts que nous déployons pour améliorer de manière importante tous les lieux de travail. Ensemble, nous pouvons accomplir beaucoup.

J'ai hâte de voir bon nombre d'entre vous à l'AGA à Moncton. Pour les personnes qui ne pourront pas y assister, j'espère vous rencontrer lors d'une tournée provinciale plus tard cet automne et cet hiver.

Pour terminer, je vous laisse avec l'une de mes citations préférées de Maya Angelou :

« Une femme sage ne veut être l'ennemie de personne; une femme sage refuse d'être la victime de qui que ce soit. » [traduction libre]

En toute solidarité,

Paula Doucet

Paula Doucet

Rapport du directeur général

Par Matt Hiltz

NÉGOCIATIONS

Au moment où je rédige ces lignes, le SIINB vient de retourner à la table de négociation avec l'employeur, et y sera du 10 au 16 juillet. Malgré une longue fin de semaine de pourparlers, la négociation a échoué, ce qui a incité le SIINB à déposer une plainte auprès de la Commission du Travail et de l'Emploi le 21 juillet. Dans la plainte, nous avons dénoncé la façon dont Horizon a traité son projet de « transformation » dans les domaines de la santé publique et de la santé mentale et des dépendances, notamment les plans de reclassification de la plupart des postes d'IICA en postes d'IAA, des mesures qui ont été prises sans consulter le SIINB. Dans le cadre de cette démarche, Horizon a également présenté sous un faux jour notre participation et notre soutien au plan lors de réunions où beaucoup de membres étaient présents.

Nous n'avons pas déclaré d'impasse, car nous estimons qu'il nous reste des chances de réaliser le mandat de nos membres à la table de négociation. Sinon, nous passerons par les étapes prévues par la loi, à savoir la conciliation et la commission de conciliation, avant de procéder à un vote de grève.

Bref, nous continuons à espérer la paix, mais nous nous préparons à la guerre.

Si, au moment où vous lisez ce rapport, des ententes de principe ont été conclues pour les infirmières de la Partie III et des foyers de soins, prenez un moment pour féliciter vos collègues des équipes de négociation, qui ont accompli un travail exceptionnel. Si aucune entente n'a encore été conclue, sachez que vos équipes ont tenu bon et refusé de céder à la pression de l'employeur.

LOI SUR LA PÉRENNITÉ ET LE TRANSFERT DE RÉGIMES DE PENSION (LPTRP)

La LPTRP a été officiellement abrogée, ce qui signifie que le régime de pension des infirmières foyers de soin demeure le même pour l'instant. Toutefois, le SCFP négocie actuellement avec le gouvernement provincial le passage de ses régimes à prestations déterminées à des modèles à risques partagés. Nous nous attendons à être contactés dans un proche avenir pour discuter de nos membres des foyers de soin et de leur passage éventuel à un régime de retraite à risques partagés.

Nous tiendrons les membres au courant de l'évolution de la situation.



Matt Hiltz

ACTIVITÉS DU SIINB

Le repositionnement de marque sur lequel nous travaillons est plus qu'un nouveau logo et une nouvelle palette de couleurs : c'est un symbole d'un virage fondamental dans notre façon de communiquer et d'interagir avec nos membres. Nous avons déjà reçu des commentaires positifs sur le ton et la clarté de nos notes de service, et nous nous engageons à poursuivre sur cette lancée.

Notre équipe des communications, de la formation et de la recherche se prépare à lancer un nouveau système virtuel d'apprentissage où seront offerts des cours en ligne que les membres peuvent suivre à leur propre rythme. Nous en avons présenté un petit aperçu lors la dernière réunion du conseil exécutif, et nous prévoyons dévoiler le système en bonne et due forme à la réunion du conseil exécutif 2026. D'autres détails suivront. Nous sommes très fiers du travail en cours!

Enfin, une nouvelle douce-amère : Debbie Gill a pris sa retraite après avoir géré les finances du SIINB pendant 30 ans. Elle a hâte de profiter de sa propriété, de faire du vélo, de faire du kayak et de voyager. Félicitations, Debbie, tu vas nous manquer!

Pour prendre la relève de Debbie, Kathy Allen-Palmer s'est jointe à nous en tant que nouvelle directrice des finances et Sarah Bonnar a été promue au poste de directrice des opérations. Les membres n'ont pas à s'inquiéter : le SIINB est entre d'excellentes mains avec ces deux perles!



Sarah Bonnar



Kathy Allen-Palmer

NOMBRE DE MEMBRES

Étiquettes de ligne	T. plein	% de variation 2024	T. partiel	% de variation 2024	OCC	% de variation 2024	Total général	% de variation 2024
PARTIE III, HÔPITAUX — II	3120	4,24 %	1058	-3,21 %	596	-14,77 %	4774	0,10 %
PARTIE III, HÔPITAUX — IP	115	6,48 %	20	-5,00 %	14	-7,14 %	149	3,47 %
PARTIE III, HÔPITAUX — IAA	1217	11,96 %	487	-5,13 %	275	-14,55 %	1979	3,40 %
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES — II	531	-0,38 %	162	-0,62 %	97	21,25 %	790	1,80 %
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES — IP	5	0,00 %	2	0,00 %	4	100,00 %	11	22,22 %
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES — IAA	58	18,37 %	25	31,58 %	14	-7,14 %	97	16,87 %
INFIRM. GEST. ET SURV.	222	6,22 %	34	0,00 %	7	16,67 %	263	5,62 %
FOYERS DE SOINS	177	10,63 %	177	11,32 %	168	25,37 %	522	15,23 %
Total général	5445		1965		1175		8585	
% de variation 2024	8,23 %		-0,71 %		-5,02 %		4,14 %	

CULTURE DU MILIEU DE TRAVAIL

La culture du milieu de travail commence par le pire comportement que l'on tolère.

Je me permets de réitérer ce que j'ai dit dans mon rapport 2024 :

Il s'agit de VOS milieux de travail. Certains d'entre vous y passent probablement plus de temps qu'à la maison. Vous méritez vraiment de travailler dans un milieu sans cris et hurlements, et sans violence, harcèlement, abus, discrimination et agressivité passive. C'est aussi ce que méritent vos collègues.

Je continuerai de répéter ce message jusqu'à ce que nos membres se sentent assez soutenus et en confiance pour reprendre en main la culture de leur milieu de travail. Vous, vos collègues, vos patients, vos résidents, vos clients : tout le monde mérite que vous puissiez exercer votre métier d'infirmière sans les problèmes d'un milieu de travail toxique.

Cette toxicité peut découler d'un certain type de leadership, de l'épuisement professionnel, d'environnements de travail dangereux ou de comportements inacceptables de la part de vos pairs. Il est possible d'y remédier, mais uniquement si on l'aborde de front. Le SIINB s'engage à vous fournir les outils et le soutien nécessaires pour vous aider à vous réapproprier la culture de votre milieu de travail.

Or, la première étape est de s'assurer que vous allez bien. Si vous êtes en mode survie, n'hésitez pas à faire appel au Programme d'aide aux employés et à leur famille, à vos prestataires de soins de santé ou à vos proches. Il n'y a pas de honte à reconnaître que le rôle de dirigeant syndical est peut-être trop lourd à assumer pour l'instant.

Si vous êtes prêt à relever le défi de transformer la culture du milieu de travail, le SIINB offrira des occasions d'apprentissage et établira un réseau interprovincial d'infirmières et d'infirmiers qui travaillent à la réalisation de cet objectif. Cette initiative s'inscrit dans le cadre de notre nouvelle présence en ligne.



Matt partage un moment avec Leon, le chien adoré du bureau du SIINB.

RELATIONS DE TRAVAIL

Deux enjeux ont dominé nos efforts en matière de relations de travail cette année : les atteintes à la vie privée de nos membres et les problèmes liés à la soumission régulière des rapports sur les conditions de travail (RCT).

ATTEINTES À LA VIE PRIVÉE

On constate dans les derniers temps une importante hausse des atteintes à la vie privée et des mesures disciplinaires qui en découlent. Il est important que les infirmières et infirmiers comprennent leurs obligations juridiques et éthiques concernant les renseignements personnels sur la santé.

Rappels :

- Si vous ne participez pas directement aux soins d'un patient, d'un client ou d'un résident, vous n'avez aucune raison juridique ou éthique d'accéder aux renseignements personnels sur sa santé.
- Les renseignements personnels sur la santé ne doivent être consultés qu'en cas de nécessité absolue; l'envie de savoir et la curiosité ne sont pas considérées comme des nécessités absolues.
- Même sans reproduction ou divulgation, les renseignements personnels obtenus indûment peuvent être considérés comme une atteinte à la vie privée.
- Les infirmières n'ont pas l'autorisation d'accéder aux renseignements personnels sur leur propre santé au travail et doivent en faire la demande en suivant la même procédure que les patients, les résidents et les clients.

RAPPORTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (RCT)

La soumission des RCT peut sembler fastidieuse, surtout après un relais de travail difficile. Or, elle est essentielle. En effet, nous avons besoin de preuves pour vous défendre. Les RCT sont examinés par les comités d'exercice de la profession, qui peuvent tenter de résoudre certains problèmes. Lorsque les problèmes ne sont pas résolus, ils peuvent être acheminés au palier supérieur conformément à la convention collective.

Si nous voulons que nos employeurs prennent leurs responsabilités, nous avons besoin de vous, les spécialistes de première ligne, pour nous fournir des preuves.

Les RCT peuvent fournir ces preuves, notamment :

- Signalement du manque d'effectif et des répercussions;
- Preuve de la réponse (ou de l'absence de réponse) de la direction;
- Preuve que les normes de soins ont été compromises en raison de l'action ou de l'inaction de l'employeur.

Avant d'entamer les négociations, nous avons demandé à vos employeurs de nous fournir des données sur l'utilisation de la documentation « Travailler au-delà des relais prévus à son horaire » et nous n'avons trouvé aucune preuve de son utilisation. Cela signifie que les infirmières ne remplissent pas les RCT et ne soumettent pas de lettres de préoccupation lorsqu'on leur demande de travailler au-delà des heures prévues.

Ces documents sont là pour vous protéger lorsque, à votre avis professionnel, vous n'êtes pas apte à continuer à travailler. Les erreurs commises dans ces conditions peuvent avoir de graves conséquences.

Nous avons actuellement deux griefs de section locale renvoyés à l'arbitrage concernant des relais de travail de 24 heures. L'article 18.07(b) de la convention collective stipule ce qui suit :

(b) Sauf en cas d'urgence imprévue, nulle employée n'est tenue de rester au travail pendant plus de seize (16) heures consécutives. Dans tous les cas où une employée est tenue de rester au travail, en vertu du présent article, l'employeur doit remplir immédiatement la documentation « Travailler au-delà des relais prévus à son horaire » avant que l'employée ne commence à travailler au-delà de ce seuil.

Ne vous laissez pas culpabiliser par l'employeur et ne succombez pas à ses pressions en acceptant des conditions de travail dangereuses. Utilisez les outils à votre disposition pour vous protéger et nous aider à mieux défendre votre cause.

Comme le dit souvent notre agente des relations de travail : **« Quand vous ne remplissez pas votre RCT, vous dites que votre relais de travail s'est bien passé. »**

C'est un rappel important : le changement commence par vous, et nous sommes prêts à vous soutenir.

En toute solidarité,



Matt Hiltz

Rapport de la première vice-présidente

Par Maria Richard

C'est avec une amère douceur que je rédige mon dernier rapport de première vice-présidente pour le rapport annuel *Parasol*. Lors des réunions du conseil exécutif, en avril, j'ai annoncé que je quittais mon poste de détachement à la santé publique pour prendre ma retraite. Puisque je ne serai plus membre du SIINB, je devrai aussi démissionner de mon poste de première vice-présidente.

Je suis infirmière immatriculée depuis 38 ans. J'ai travaillé à l'unité de médecine générale et à l'unité de gériatrie de l'Hôpital Stella-Marie, à l'unité d'oncologie de l'Hôpital de Moncton, ainsi qu'à la clinique d'hémophilie de ce dernier en tant que coordonnatrice intérimaire.

Je travaille comme infirmière en santé publique à Richibucto et à Moncton depuis 32 ans. J'ai travaillé dans tous les programmes de santé publique de 1993 à 2022, y compris les programmes axés sur les soins aux bébés, aux familles et aux enfants, les programmes de vaccination scolaire et les programmes de santé sexuelle, y compris les tests de dépistage des infections sexuellement transmissibles et des maladies transmises par le sang dans la collectivité et dans le système correctionnel provincial et fédéral. Ma carrière d'II s'est terminée au programme de lutte contre les maladies transmissibles.

C'est donc dire que ma carrière d'infirmière, tout comme ma vie, a été bien remplie et enrichissante. J'ai eu le privilège de travailler avec des patients, des clients et des résidents de tous âges : des patients en soins palliatifs, des bébés, des familles, de jeunes adultes, des adultes, des détenus, des clients en situation d'itinérance et des personnes âgées.

Ma participation au SIINB a commencé en 1994, lorsque je suis devenue vice-présidente de la nouvelle section locale de Richibucto. J'ai ensuite été présidente de la section locale, de 1995 à 1999. Lorsque j'ai été mutée au bureau de la santé publique de Moncton en 1999, je suis devenue la trésorière de cette section locale. Peu

après, j'ai été élue présidente et j'ai occupé ce poste pendant 26 ans. Pendant cette période, j'ai eu l'occasion de faire partie de six équipes de négociation du SIINB.

Par la suite, j'ai eu le privilège de me joindre au conseil d'administration du SIINB, d'abord comme représentante des Soins communautaires pendant trois mandats, puis comme première vice-présidente à partir de 2016.

Depuis 2022, je suis détachée de mon poste à la santé publique, ce qui me permet de travailler à temps plein comme première vice-présidente. C'est ainsi que j'ai pu terminer ma carrière d'infirmière là où j'estimais avoir les meilleures chances de changer la donne pour les infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick tout en faisant partie de la grande équipe du SIINB.

Dans les 30 dernières années, j'ai assisté à d'innombrables réunions du Conseil exécutif, assemblées générales annuelles, rassemblements, piquets de grève, manifestations et séances de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick. J'ai assisté aux congrès biennaux de la FCSII, tant à titre de participante que de whip pour les réunions du SIINB et du CEN. J'ai aussi assisté aux AGA de nos syndicats affiliés un peu partout au Canada. En 2015, j'ai eu l'honneur d'être parrainée par le SIINB pour participer à la Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership. La même année, j'ai fait mon entrée dans l'univers des régimes de pension en tant que fiduciaire en formation du SIINB pour le régime de retraite à risques partagés de certains



Maria Richard

employés syndiqués (régime de retraite de CES). Je me suis ensuite jointe au conseil des fiduciaires du régime de retraite de CES en 2020.

Le SIINB fait désormais partie de mon identité. Il m'a aidée à m'épanouir en tant que femme et en tant qu'infirmière. J'ai beaucoup de gratitude : pour le personnel du SIINB, pour les membres actuels et antérieurs de notre conseil d'administration, et surtout, pour mes *femtors* Paula Doucet, Marilyn Quinn et Linda Silas.

Ce que j'ai appris et vu m'a aidé à comprendre le rôle et la responsabilité que nous avons tous dans la protection et la défense des droits des gens. Cela s'applique non seulement aux membres du SIINB, mais aussi à nos clients, patients et résidents, ainsi qu'aux personnes moins fortunées. Ce que nous voulons pour nous, nous le voulons aussi pour les autres! Pour moi, c'est ça, être infirmière et faire partie d'un syndicat.

Après avoir exprimé toutes ces émotions, **ce que j'ai l'habitude de faire souvent et sans difficulté**, je vais maintenant passer au rapport et faire le point sur les différents portefeuilles que je gère pour le SIINB.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration s'est réuni cinq fois en personne depuis l'AGA d'octobre 2024. Nous nous réunirons à nouveau en septembre et octobre, juste avant l'AGA de 2025. J'ai participé à plusieurs entretiens et j'ai représenté le SIINB à plusieurs événements et congrès.

FORMATION POUR LES MEMBRES DU SIINB

PROMOTION DE NOTRE PROFESSION

En décembre dernier, dans le cadre de nos efforts soutenus pour promouvoir la profession infirmière auprès de la prochaine génération, j'ai rencontré 16 étudiantes et étudiants du Centre ICE de Campbellton et de Bathurst qui participaient au programme d'introduction aux soins infirmiers et aux soins de santé.

Ce programme, créé par le district scolaire anglophone Nord et le NBCC de Miramichi, propose un cours d'introduction aux soins infirmiers et aux soins de santé ainsi qu'un cours d'apprentissage pratique dans le cadre duquel les étudiantes et étudiants explorent diverses possibilités de carrière dans le domaine de la santé, en mettant l'accent sur les soins infirmiers et d'autres professionnels de la santé. Le cours comprend 90 heures d'expérience pratique à l'Hôpital régional Chaleur et au Foyer Notre-Dame de Lourdes, ainsi que 90 heures d'enseignement en classe.

LEADERSHIP EN ACTION

Nos ateliers de deux jours sur le Leadership en action (LEA) visent à informer les membres sur le syndicalisme, le SIINB et les services que nous offrons. Ces séances permettent également aux directions des sections locales de faire part de leurs expériences à un petit groupe tout en ayant accès à l'expertise et aux connaissances du conseil d'administration et du personnel du SIINB. En nous assurant que les personnes qui dirigent et militent dans nos sections locales sont mieux préparées, nous leur donnons les moyens de mener à bien le travail de notre syndicat.

Avec l'aide des agentes et de l'agent des relations de travail, de l'équipe des communications et de l'agente d'éducation du SIINB, nous avons organisé deux séances de Leadership en action en mars : l'une en anglais et l'autre en français. Les séances ont été très bien reçues par les personnes participantes.

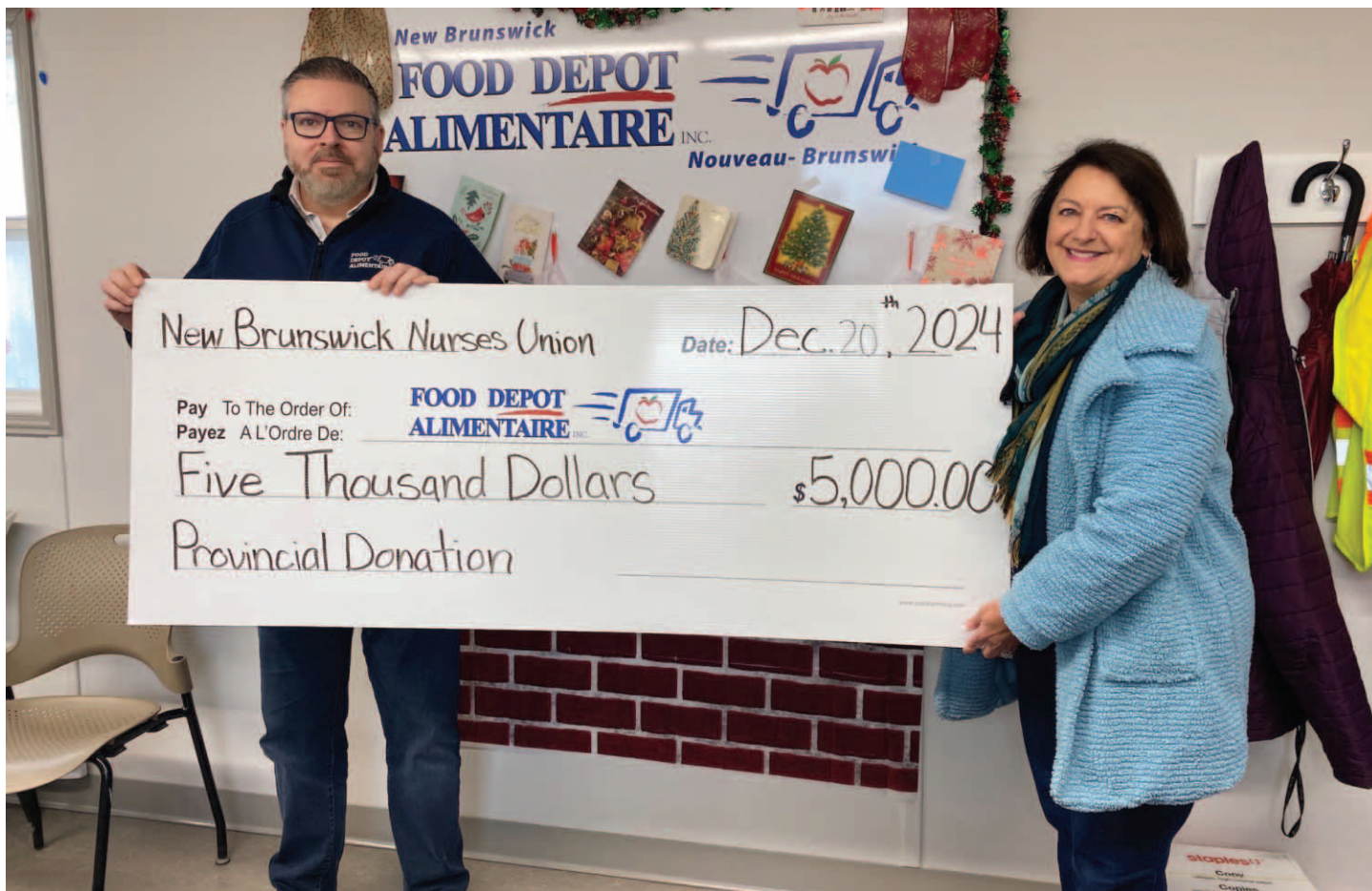
2

séances de LEA accueillies
(Séances offertes dans les deux langues officielles)

30

personnes participantes des sections
exécutives locales

Notre plan pour l'avenir consiste à faire évoluer notre manière d'offrir des formations aux membres. La formation en personne continuera de jouer son rôle pour les séances de LEA, l'AGA et les réunions du conseil exécutif, mais le nouveau site Web du SIINB nous donnera également l'occasion de mettre en œuvre des formations en ligne sous différents formats. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de nos efforts pour être plus polyvalents, adaptables et accessibles à nos membres afin de répondre à leurs besoins en matière de formation.



Maria Richard remet le don de 5 000 \$ du SIINB au Food Depot Alimentaire.



Nashwaak Villa rejoint la famille SIINB en tant que section locale active depuis janvier 2025.

COMITÉ D'AIDE AUX ÉTUDES

Le comité d'aide aux études de la Partie III et des IG et IS s'est réuni quatre fois au cours de l'exercice 2024-2025 pour examiner les demandes présentées au fonds.

Au total, 499 999,82 \$ du fonds de 500 000 \$ ont été versés à 354 personnes candidates. Huit demandes ont été rejetées. Lorsque le comité s'est réuni en mars, il restait de l'argent dans le fonds après l'approbation de la première série de demandes. Le comité a pu distribuer les fonds restants, soit 166 579,12 \$, à 124 personnes qui avaient été plafonnées à 4 000 \$ ou plus au cours de l'exercice financier en cours.

Le fait que le comité ait pu réexaminer les candidatures auxquelles le montant maximal d'aide aux études avait déjà été octroyé montre à quel point il vaut la peine de demander de l'aide au fonds, quel que soit le montant déjà reçu. Bien qu'il n'y ait aucune garantie de recevoir un financement lorsque vous faites une demande, les membres qui ne font pas de demande n'auront pas la chance de recevoir des fonds s'il en reste à déboursier. Le comité a également augmenté le montant maximum qu'un membre peut recevoir, le faisant passer de 4 000 \$ à 5 000 \$, une mesure en vigueur au début de l'exercice fiscal.

Tous les renseignements pertinents sur le fonds se trouvent dans le portail des membres du site Web du SIINB. Les membres peuvent adresser leurs questions à la première vice-présidente ou à la personne qui représente leur unité de négociation au conseil d'administration.

BOURSES D'ÉTUDES

Je tiens à rappeler à tous que les membres du SIINB, ainsi que leurs enfants, les membres de leur famille et les enfants d'anciens membres, ont accès à plusieurs bourses d'études. Une liste complète est à consulter sur notre site Web. Les bénéficiaires de bourses pour 2024-2025 sont énumérés à la page 40 du présent rapport.

La bourse John MacDonald fait partie de cette liste. Contrairement aux autres, elle est accessible non seulement aux membres de la famille, mais aussi aux membres du SIINB qui poursuivent leurs études.

Nous avons récemment mis à jour la liste pour y inclure une deuxième bourse de la FCSII, destinée tout particulièrement à une étudiante ou un étudiant en soins infirmiers qui s'identifie comme autochtone. Tous les détails concernant les bourses peuvent être consultés sur notre site Web.

Chaque année, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB) offre également plusieurs bourses d'études. Certaines sont accessibles à toutes les étudiantes et à tous les étudiants du Nouveau-Brunswick, tandis que d'autres sont réservées aux enfants des membres du syndicat affiliés à la FTTNB.

Pour plus d'information et pour accéder aux formulaires de demande, consultez l'onglet « Bourses d'études et prix » à ftnb.ca.

COMITÉ SUR LA DIVERSITÉ, L'ÉQUITÉ, L'INCLUSION ET L'APPARTENANCE

Le comité sur la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance (DEIA) s'est réuni huit fois en virtuel depuis sa création en février 2024.

Ce comité a été créé à la suite de l'assemblée générale annuelle du SIINB en 2023, après l'adoption d'une résolution visant la création d'un comité sur l'équité et la diversité.

Cette résolution se lit comme suit :

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB mette sur pied un comité spécial sur l'équité et la diversité ayant un mandat renouvelable de deux ans afin d'établir des liens avec la FCSII et d'autres syndicats provinciaux de la profession infirmière en vue de présenter et d'élaborer, pour le SIINB et ses membres, des programmes et des initiatives de soutien aux groupes revendiquant l'équité, notamment les infirmières et infirmiers autochtones, formés à l'étranger ou appartenant à une communauté multiculturelle ou 2ELGBTQIA+.

Les membres élus du comité ont adopté une mission, des objectifs et une stratégie, et ont examiné 11 axes sur lesquels ils pourraient se concentrer pour s'acquitter du rôle et des responsabilités définis dans la résolution.

Dans le cadre de l'une des responsabilités qui leur ont été confiées, une évaluation des besoins a été réalisée par le biais d'un sondage auprès des membres du SIINB. Le comité a également organisé des groupes de discussion virtuels et une réunion de caucus avant l'AGA de 2024 où les membres du SIINB ont pu se renseigner sur l'état des initiatives de DEIA pour les infirmières et infirmiers syndiqués du Nouveau-Brunswick.

Les réactions que nous avons reçues à ce jour proviennent d'un groupe diversifié d'infirmières et d'infirmiers représentant différents secteurs, zones, groupes d'âge et rôles dans le système de soins de santé. Leurs principales préoccupations sont les suivantes :

- une évaluation équitable du rendement;
- la communication sur les initiatives de DEIA;
- la nécessité de lutter contre les préjugés au travail;
- la sensibilisation aux groupes en quête d'équité et à leurs besoins;
- l'importance de promouvoir des pratiques inclusives.

Joanne Quinn, notre agente d'éducation, et moi-même siégeons comme membres d'office du comité afin d'y apporter notre soutien dans la poursuite de ses objectifs.

Le comité a présenté un rapport et des recommandations au conseil d'administration que l'équipe des communications, de la formation et de la recherche du SIINB et le comité de DEIA envisageront de mettre en œuvre dans un avenir proche.

Recommandations du comité de DEIA

1. Entamer des discussions avec l'AIINB, l'AIAANB et le NBNP afin d'étudier la mise en œuvre de modules de formation obligatoires sur la DEIA pour les personnes qui viennent d'obtenir leur immatriculation.
2. Affecter des ressources à la recherche sur les initiatives de DEIA au sein de syndicats semblables (enseignants, police) afin de cerner les pratiques optimales.
3. Soutenir la rédaction et la distribution d'arbres de décision et d'une trousse de ressources pour aider les membres à relever les défis en matière de DEIA, ces outils étant destinés aux directions des sections locales pour leurs membres ainsi qu'aux RRS, au PEM, à ANB et à l'AFSNB.
4. Créer une section dédiée à la DEIA dans les ressources éducatives du SIINB.
5. Collaborer avec les réseaux de santé Horizon et Vitalité, le PEM, ANB et l'AFSNB pour améliorer l'accessibilité et l'efficacité des ressources et de l'éducation de la DEIA pour les membres.
6. Créer et distribuer des ressources numériques pour soutenir la célébration de divers événements culturels sur les lieux de travail.
7. Favoriser les relations avec d'autres syndicats afin d'échanger des idées et de renforcer les efforts de DEIA dans tous les secteurs.

NOUVELLES DES SECTIONS LOCALES DU SIINB

DEMANDES DE SYNDICALISATION

Nous sommes ravis d'avoir syndiqué deux nouvelles sections locales à la fin de l'année 2024 : le Foyer Villa St-Isidore et le Dr V.A. Snow Center dans la région de Hampton.

SECTIONS LOCALES NON FONCTIONNELLES

Au cours de la dernière année, nous avons pu réactiver neuf sections locales au sein du SIINB. Au 15 juillet, 17 des 110 sections locales étaient considérées comme non fonctionnelles.

Pour bien représenter et soutenir nos membres, il est important pour nous que les sections locales soient fonctionnelles, ou que nous ayons au moins un contact dans chaque section locale non fonctionnelle. Chacune de ces sections locales, et tous leurs membres, ont une ou un agent des relations de travail qui leur est affecté, ce qui nous permet de les soutenir adéquatement. Les sections locales actives ont également un rôle à jouer en nous aidant à recueillir les adresses électroniques ou postales de nos membres, ce qui est essentiel pour que nous puissions les tenir informés des négociations et d'autres sujets importants.

LE MOUVEMENT SYNDICAL ÉLARGI

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB) est la plus grande centrale syndicale du Nouveau-Brunswick, avec plus de 40 000 membres représentant des syndicats des secteurs public et privé. La Fédération et ses affiliés poursuivent leurs objectifs de protection des travailleuses et travailleurs syndiqués et des droits de la population du Nouveau-Brunswick.

Le conseil exécutif de la FTTNB s'est réuni deux fois au cours des six derniers mois, et nous avons également tenu au moins deux réunions virtuelles.

À la fin de décembre, nous avons perdu une formidable personne et un grand dirigeant syndical avec le décès du président de la FTTNB, Danny Léger. Nous ressentirons sa perte pendant de nombreuses années. Une chose est sûre : il nous a laissé un héritage qui nous motivera à continuer de travailler ensemble pour une meilleure province, non seulement pour les membres de notre syndicat, mais pour toute la population du Nouveau-Brunswick.

En janvier, j'ai accepté le rôle de première vice-présidente de la FTTNB pour remplacer Chris Watson, devenu président par intérim. Ma nomination à ce poste a également permis à la Fédération de satisfaire aux exigences linguistiques énoncées dans les statuts de la FTTNB. J'ai assumé ce rôle jusqu'au congrès biennal de la FTTNB, qui s'est tenu en mai à Saint John.

Lors du congrès, 140 personnes déléguées, dont plusieurs membres du SIINB, ont débattu plus de 20 résolutions qui orienteront le travail de la Fédération dans les deux prochaines années.

La FTTNB a également tenu des élections pour son conseil exécutif.

- Président : Chris Watson, SCFP
- Première vice-présidente : Catherine Little, SIINB
- Deuxième vice-président : Matthew Barnable, AIM
- Secrétaire-trésorier : Nicolas Maltais, AFPC

Félicitations aux personnes élues et à celles qui ont proposé leur candidature. La FTTNB est entre de bonnes mains pour l'avenir.

La délégation a aussi rendu un hommage tout particulier à l'ancien président de la FTTNB, Daniel « Danny » Legere. Feu M. Legere a été intronisé au tableau d'honneur de la FTTNB, un hommage accueilli par sa femme Cindy, qui a aussi reçu en son nom le Prix du syndicaliste de l'année. Lawrence McKay, militant retraité du syndicat des Métallos, a également été intronisé au tableau d'honneur.

COALITION DE LA SANTÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick, qui regroupe plusieurs groupes syndicaux et groupes d'intérêt pour les personnes âgées et l'équité salariale, s'est réunie à plusieurs reprises depuis janvier. En juin, j'ai accepté d'être la trésorière de la Coalition, car j'ai l'intention de poursuivre mon travail avec cette dernière après ma retraite. Renée Boudreau, notre deuxième vice-présidente, y siège également. Son rapport sur les activités de la Coalition se trouve à la page 17.

Le SIINB continue également de participer à la Coalition canadienne de la santé en faisant des dons aux deux organisations, en participant à leurs réunions virtuelles et en publiant leurs documents sur notre site Web.

PENSIONS

À titre de fiduciaire du régime de retraite de certains employés syndiqués (CES), j'ai assisté aux réunions des fiduciaires en décembre, mars et juin avec les autres membres du conseil des fiduciaires de CES. Nous avons également assisté à des réunions de sous-comités tout au long de l'année.



Maria Richard reçoit le prix Pain et Roses 2024 de la FCSII, en reconnaissance de son engagement et de son militantisme.

La conférence fut également une formidable occasion de rencontrer des spécialistes du secteur, de faire du réseautage avec nos pairs et de nous tenir au courant des plus récents développements, tout cela dans le but de prendre des décisions éclairées pour le bien de nos membres.

FONDS D'AIDE HUMANITAIRE ET DE SECOURS EN CAS DE CATASTROPHE

Tiffany Curtis, une infirmière de la région de Fredericton, fut la seule candidate pour le Fonds d'aide humanitaire et de secours en cas de catastrophe en 2024-2025. En juin 2024, elle a passé neuf jours en République dominicaine à travailler avec la clinique mobile de Live Global, fournissant des soins de santé aux personnes déplacées de l'Haïti ayant immigré au pays. Tiffany a reçu 600 \$ du Fonds pour soutenir son travail.

CONCLUSION

Le thème de Parasol et de l'AGA, cette année, est « Avançons ensemble ». C'est très à-propos pour le SIINB, qui a célébré son 50^e anniversaire en 2024, et qui s'apprête à lancer sa nouvelle image de marque lors de la prochaine AGA.

Le SIINB traverse une période passionnante et déterminante. J'ai hâte d'observer et d'encourager ma famille du SIINB de loin, en tant qu'infirmière retraitée, dans les années à venir.

Je tiens également à remercier le conseil d'administration d'avoir proposé ma candidature pour le Prix du pain et des roses 2024, qui m'a été décerné lors du Congrès biennal de la FCSII, en juin. Le message que j'ai publié ce jour-là sur Facebook résume bien ce que je ressens à propos de cet honneur :

Dire que j'ai été surprise, c'est peu dire! Ce prix n'est pas que le mien... c'est aussi celui des différents membres du conseil d'administration du SIINB, anciens et actuels, et nos membres qui travaillent dans les sections locales pour protéger les droits de nos membres. C'est aussi pour mes militantes syndicales, Linda Silas, Marilyn Quinn, Paula Doucet et tant d'autres, qui m'ont tant appris et inspirée... C'est aussi pour Danny Legere, ancien président de la FTTNB, qui a été un pionnier et une source d'inspiration. C'est aussi pour mon Roger et notre Gab, qui m'ont soutenue dans mon objectif de lutter pour les droits des infirmières et de toutes les travailleuses et les travailleurs et de plaider pour que toutes les personnes du Nouveau-Brunswick et du Canada aient accès au meilleur système public de soins de santé possible! Merci!

Merci à notre présidente, Paula Doucet, à notre directeur général, Matt Hiltz, et à notre équipe dévouée du SIINB pour tout ce qu'ils font pour nous.

Je tiens également à remercier chacune et chacun d'entre vous, nos membres, et les membres et syndicalistes de nos conseils exécutifs locaux : merci de faire partie de mon histoire au SIINB depuis les 30 dernières années. Vous allez tous me manquer! Merci d'être présents à chaque poste de travail pour vos patients, clients et résidents. En tant qu'infirmières et infirmiers, que nous soyons IAA, II ou IP, la plupart d'entre nous font passer les autres avant nous. Je vous invite à prendre soin de la personne qui devrait être la première dans votre vie : VOUS.

Je ne vous dis pas au revoir; je vous dis à bientôt. Prenez soin de vous!

Ensemble plus fort!

Maria Richard

Rapport de la deuxième vice-présidente

Par Renée Boudreau

Il est remarquable de voir à quel point les choses peuvent changer en un an. La dernière année a véritablement mis en lumière la force, la résistance et l'unité de notre syndicat. Ensemble, nous avons dû relever toutes sortes de défis, du manque de personnel au sureffectif dans certains secteurs, et surmonter les tensions qui viennent avec ces changements. Malgré tout, nous n'avons pas faibli dans notre dévouement en faveur de la qualité des soins, de la défense des intérêts et de la solidarité. Notre voix collective continue de faire pression pour de meilleures conditions de travail, une représentation équitable et la reconnaissance que les infirmières et infirmiers méritent.

Dans le présent rapport, je parlerai de quelques faits saillants de ma participation aux organisations affiliées qui composent le portefeuille de la deuxième vice-présidente.

DES AVANCÉES POUR LES FEMMES AU NOUVEAU-BRUNSWICK

COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Dans la dernière année, la coalition s'est réunie toutes les six semaines afin d'échanger des stratégies pour des activités essentielles, telles que la collecte de données en vue d'établir un dossier solide pour la cause et le lobbying direct auprès de représentants et représentantes du gouvernement.

Le 28 mai dernier, je me suis jointe à des représentantes et représentants syndicaux de tout le Nouveau-Brunswick, ainsi que du Québec et de l'Ontario, pour des discussions approfondies sur l'avancement de l'équité salariale dans les secteurs public et privé. Nous nous sommes demandé si la *Loi sur l'équité salariale* devait être révisée et quelle était la meilleure façon d'aborder ce processus.

Une nouvelle promesseuse : la première ministre Susan Holt a exprimé son soutien à la transparence et à l'équité salariale dans le secteur privé, avec l'objectif d'y parvenir d'ici l'automne 2026. J'espère pouvoir annoncer l'année prochaine que nous sommes à l'aube d'un véritable changement.



Renée Boudreau

COMITÉ DES FEMMES DE LA FTTNB

Le comité des femmes de la FTTNB a franchi plusieurs étapes importantes cette année. Après de nombreuses réunions et des efforts de revendication, nous avons obtenu le soutien de la ministre de l'Égalité des femmes pour un accès sans obstacle aux produits menstruels. Le gouvernement explore actuellement des politiques visant à fournir gratuitement des produits menstruels dans les écoles, les hôpitaux, les universités et les bibliothèques.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail a ajouté une section sur les produits menstruels sur son site Web.

Nous avons également fait une présentation à Travail sécuritaire NB sur plusieurs questions :

- Accès aux produits menstruels sur le lieu de travail;
- Élimination du plafond de rémunération pour les avantages sociaux de Travail sécuritaire NB;
- Renforcement de la responsabilité des employeurs en cas de décès accidentel, de violence conjugale et de planification de la sécurité sur le lieu de travail.

Le comité a aussi collecté des fonds en vue de notre gala annuel célébrant les femmes en leadership dans le mouvement syndical. Cette année, l'événement se déroulera le 1er novembre 2025 au Delta Saint John. Elizabeth Weir sera présente à titre de conférencière d'honneur. Les billets coûteront 100 \$. Au plaisir de vous y retrouver!

SOLIDARITÉ ET JUSTICE SOCIALE

UN ENFANT UNE PLACE

Si l'organisme Un enfant une place se fait plus discret dans les médias ces derniers temps, nous n'en sommes pas moins bien actifs dans les coulisses. La coalition continue de plaider en faveur de services de garde d'enfants abordables, inclusifs et de haute qualité au Nouveau-Brunswick, en mettant l'accent sur l'importance d'un personnel hautement qualifié et compétent dans les établissements de garde d'enfants. Nous nous sommes réunis deux fois cette année et nos priorités demeurent inchangées.

FRONT COMMUN POUR LA JUSTICE SOCIALE

Le Front commun pour la justice sociale est un groupe de pression qui vise à améliorer les conditions de vie de la population néo-brunswickoise. Nous nous sommes réunis virtuellement à plusieurs reprises pour planifier nos activités de lobbying.

Une fois de plus, le Front commun a uni ses forces à celles de groupes comme la Coalition pour l'équité salariale et le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick pour la marche de la Journée internationale des femmes, le 8 mars, qui fut une puissante démonstration de solidarité. Par ailleurs, le Front commun a continué à soutenir un large éventail de communautés marginalisées.

COALITION DE LA SANTÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

J'ai accepté le rôle de coprésidente de la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick (CSNB) après le congrès de la FTTNB.

Nous avons tenu notre première réunion en personne le 16 juin, à Fredericton, où nous avons commencé à planifier une campagne visant à inciter le gouvernement provincial à signer un accord de régime national d'assurance médicaments. Un tel accord garantirait la couverture des médicaments contre le diabète et des contraceptifs grâce à l'assurance-maladie. La prochaine étape consistera à conjuguer nos efforts à ceux de la Coalition canadienne de la santé pour des mesures de lobbying communes visant les 19 députées, députés et ministres du Nouveau-Brunswick en une semaine.

Lors d'une récente réunion Zoom avec le sous-ministre de la Santé, Eric Beaulieu, et le sous-ministre délégué, Frédéric Finn, nous avons discuté des projets du gouvernement en ce qui concerne les questions suivantes :

- Privatisation des cliniques communautaires;
- Intégration de l'IA en milieu clinique;
- Ouverture de 30 nouvelles cliniques cette année.

Nous avons profité de l'occasion pour poser des questions cruciales et recueillir des renseignements très utiles. J'attends avec impatience une réunion de suivi et la poursuite de nos efforts de lobbying pour un bon régime d'assurance médicaments.

CONCLUSION

J'ai adoré ma participation au Congrès de la FCSII à Niagara, incluant la tyrolienne au-dessus des chutes! Mais ce qui me remplit vraiment de joie, c'est le sentiment de proximité et d'utilité que je tire de ces rassemblements. Chaque expérience me rend plus sage et plus empathique. Pour moi, c'est cela la vraie richesse.

Merci au SIINB et à ses membres pour ces formidables expériences tout au long de mon parcours dans le milieu syndical.

En toute solidarité,

Renée Boudreau



Renée Boudreau se distingue au congrès biennal 2025 de la FCSII.

Rapports

Représentants et représentantes d'unités

RAPPORT DES INFIRMIÈRES DE LA PARTIE III

Par Catherine Little

Au cours de la dernière année, j'ai eu l'occasion de représenter les infirmières de la Partie III au cours d'une période de défis et de progrès. Voici quelques points forts de mon travail.

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

En septembre 2024, les membres ont voté contre l'entente de principe qui leur avait été présentée. En raison des élections provinciales et du changement de gouvernement qui en a résulté, nous n'avons pu retourner à la table de négociation avant juillet 2026.

Au moment de la rédaction du présent rapport, votre équipe de négociation prend une pause après cinq jours de négociations. Notre objectif demeure le même : retourner à la table de négociation et obtenir une convention collective juste et équitable pour toutes les infirmières de la Partie III.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB) est le porte-parole central des syndicats de notre province. Elle représente plus de 35 000 travailleurs par l'intermédiaire de 16 syndicats affiliés, de 282 sections locales et de 6 conseils régionaux du travail.

La FTTNB continue de plaider pour des lois et des politiques publiques plus strictes qui améliorent la vie des travailleurs et favorisent une société progressiste et inclusive.

J'ai assisté au congrès de la FTTNB en mai dernier. Le congrès de cette année a été particulièrement marquant, car nous avons rendu hommage à feu Danny Legere, ancien président de la FTTNB. Danny était un pilier du mouvement syndical, connu pour ses décennies d'activisme à l'échelle locale, provinciale et nationale. Il a été intronisé à titre posthume au tableau d'honneur de la FTTNB, un hommage légitime à sa mémoire.

J'ai également eu l'honneur d'être élue vice-présidente de la FTTNB. Je me réjouis de contribuer au travail de la FTTNB et d'approfondir ma collaboration avec d'autres syndicats de la province.

SOMMET SUR LES RATIOS INFIRMIÈRES-PATIENTS

J'ai eu le privilège de participer au Sommet sur les ratios infirmières-patients, organisé par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII), à Ottawa. Des dirigeants du Canada et d'autres pays étaient réunis pour discuter de l'importance de niveaux de dotation adéquats. Les directrices des soins infirmiers des réseaux de santé Horizon et Vitalité étaient également présentes.

Les preuves sont claires : les ratios infirmières-patients fixés par la loi permettent d'améliorer les résultats pour les patients, de fidéliser les infirmières et de réduire les coûts des soins de santé. La Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse montrent actuellement la voie au Canada, et il est temps que toutes les provinces leur emboîtent le pas. Ces ratios doivent être au cœur des futurs modèles de dotation en personnel dans chaque province.

CONGRÈS BIENNAL DE LA FCSII

Plus de 1 000 infirmières et infirmiers de partout au Canada se sont réunis à Niagara Falls pour le Congrès biennal de la FCSII.



Catherine Little

L'un des moments les plus marquants a été les excuses officielles présentées aux peuples autochtones pour le rôle joué par les infirmières des systèmes de santé dans les mauvais traitements qui leur ont été infligés. Cette démarche a commencé par une cérémonie émouvante au lever du soleil, au cours de laquelle un Aîné nous a guidés à travers des rituels traditionnels. Tout au long de l'événement, les intervenants ont partagé des témoignages personnels sur le racisme et la discrimination au sein du système de santé, rappelant ainsi l'urgence d'une sensibilisation culturelle et d'une formation en compétences culturelles.

CONCLUSION

Les soins infirmiers demeurent une profession exigeante, d'autant plus que les autorités sanitaires cherchent à réduire les coûts. Les dépenses excessives liées aux infirmières itinérantes ne devraient pas se faire au détriment des membres du SIINB ni du public. Je reste déterminée à défendre les intérêts de toutes les infirmières de la Partie III et à faire en sorte que nos voix soient entendues.

Je tiens à remercier les présidents locaux et les membres de la direction pour leur dévouement et leur travail acharné au cours de la dernière année. J'ai hâte de vous voir nombreux en octobre.

En solidarité,

Catherine Little

PARTIE III : RAPPORT SUR LES SOINS COMMUNAUTAIRES

Par Kathy LeBlanc

C'est avec des sentiments mitigés que je présente mon dernier rapport annuel en tant que représentante de la Partie III, Soins communautaires.

Quand je songe au temps que j'ai passé au SIINB, je me souviens des thèmes puissants qui ont façonné notre syndicat au cours des 50 dernières années : *Votre syndicat a besoin de vous; Faites une différence; Exprisons-nous haut et fort; Notre syndicat : fier et fort; et Renforcer notre base*. Ces thèmes constituent un appel à l'action pour chaque membre du SIINB, l'appelant à réfléchir à sa contribution au renforcement de notre syndicat.

J'ai pu constater moi-même le dévouement de notre direction et de nos membres tout au long de mon mandat de représentante des soins communautaires. Je me prépare à prendre ma retraite en 2026, et j'encourage la direction de nos conseils exécutifs locaux à réfléchir à ces thèmes et à envisager de déposer leur

candidature pour cet important rôle une fois les négociations terminées.

SOMMET SUR LE LEADERSHIP DE LA FCSII

Pour changer la donne dans la lutte de la population néo-brunswickoise pour un meilleur accès aux soins de santé, le leadership doit jouer un rôle clé. Le vieillissement de la population, la hausse du nombre de personnes immigrées, l'itinérance et la pauvreté ne sont que quelques-uns des facteurs qui influent sur l'accès aux soins.

En juin, j'ai assisté au Sommet des leaders de la FCSII, avant le congrès biennal. Le Sommet a permis de réitérer une réalité cruciale exprimée dans le rapport 2023-2025 de la FCSII : notre système de santé publique est menacé, principalement en raison d'un sous-financement chronique et de l'influence croissante du secteur privé.

Cependant, il y a de l'espoir. En tant que mouvement syndical, notre force réside dans la mobilisation. Ce que j'ai retenu de ce sommet,



Kathy LeBlanc

c'est ce rappel qu'une force infirmière organisée a le pouvoir de remettre en question les décisions prises aux échelons les plus élevés. Nous avons la responsabilité, envers nous-mêmes et envers le public, de protéger et de préserver notre système public de santé pour l'avenir.



Le conseil d'administration du SIINB rencontre la première ministre Susan Holt et le ministre de la Santé, Dr John Dorman pour faire avancer le dialogue sur les soins de santé lors d'une célébration de la Semaine nationale des soins infirmiers.

DÉFIS EN MATIÈRE DE SOINS COMMUNAUTAIRES

Si le nombre de postes vacants dans les hôpitaux commence à diminuer, les foyers de soins et les établissements de soins communautaires continuent de faire face à d'importantes difficultés en matière de ressources humaines. Les programmes de santé publique et de santé mentale et des dépendances du Réseau de santé Horizon ont récemment fait l'objet de propositions de « changements transformationnels » importants que la direction du SIINB voit d'un très mauvais œil. Cette nouvelle a intensifié l'incertitude et l'inquiétude de tous les membres du SIINB, qui se sont sentis pris au dépourvu par ces propositions et se sont interrogés sur les motivations qui les sous-tendent.

Grâce à l'action rapide et à la contribution du SIINB et de ses membres, Horizon et le gouvernement provincial ont accepté d'interrompre leur projet temporairement et de le réévaluer.

Il est très préoccupant de constater que des décisions en matière de soins de santé sont prises sans consulter les infirmières, qui pourtant jouent un rôle primordial dans la prestation de soins. Il faut voir les infirmières comme le moteur des soins de santé. C'est nous qui devrions diriger le navire.

Le renouvellement de l'image de marque du SIINB sera déterminant dans la refonte de l'image des soins infirmiers syndiqués et nous aidera à assumer la place qui nous revient en tant que chefs de file des soins de santé au Nouveau-Brunswick. L'agence Stiff nous guide dans ce processus, et nous présentera son travail lors de la prochaine AGA.

HOMMAGE AUX INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Je suis fière de toutes nos infirmières et de tous nos infirmiers au Nouveau-Brunswick, mais surtout des infirmières et infirmiers de la santé publique d'Horizon, qui continuent de nous diriger avec professionnalisme et esprit de collaboration. Exemple récent : une épidémie de rougeole gérée avec brio dans la Zone 2, où les infirmières et infirmiers ont travaillé dans plusieurs zones pour éviter que la maladie ne se répande.

La santé publique est un domaine de spécialité qui requiert un baccalauréat, et bon nombre d'infirmières et infirmiers sont aussi titulaires d'une maîtrise ou de diplômes supplémentaires en santé publique ou en éducation. Leur expertise et leur dévouement se doivent d'être soulignés.

UNE CARRIÈRE DE PARTICIPATION

Être membre du SIINB, c'est bien plus que des négociations et des griefs. Il s'agit d'utiliser notre pouvoir collectif pour améliorer la prestation des soins de santé pour chaque patient, client, résident et collectivité que nous servons. Les soins infirmiers syndiqués encouragent l'éducation permanente et l'évolution soutenue de soins sûrs et efficaces.

En tant que coprésidente de l'équipe de négociation pour la Partie III, Soins communautaires, je suis toujours aussi déterminée à conclure un contrat équitable. Dans la dernière année, j'ai participé activement aux réunions du conseil d'administration, aux réunions du comité d'aide aux études et du comité des bourses d'études, et j'ai assisté au 56^e congrès de la FTTNB à Saint John.

Après 40 ans dans le milieu infirmier, soit 34 ans au Réseau de santé Horizon et 8 ans en tant que représentante des Soins communautaires au SIINB, je suis prête à passer le flambeau une fois qu'un nouveau contrat aura été conclu. Mon objectif a toujours été de contribuer à la création d'un avenir où les soins infirmiers sont reconnus comme une profession solide, instruite et bien rémunérée.

AVANÇONS ENSEMBLE

Le thème de l'AGA de cette année, *Avançons ensemble*, est un rappel opportun de l'importance de la participation. Si vous n'avez jamais assisté à une réunion syndicale, je vous encourage à vous inscrire auprès de votre section locale et à participer en tant qu'observatrice ou observateur.

À la FCSII, j'ai appris le concept de détresse morale, qui commence souvent par le mot « devrait ». Ce mot peut déclencher des sentiments d'anxiété, de malaise et de honte. Pour éviter que cette détresse morale ne s'accumule, vous pouvez créer des liens avec vos collègues du syndicat et en parler à la direction de votre section locale. Nous gagnons en force en étant à l'écoute des autres et en comprenant bien le système. C'est ce que j'ai appris lors de ma première réunion syndicale en tant qu'observatrice en 1990, où j'ai découvert le véritable sens de la solidarité.

CONCLUSION

En tant qu'ancienne cheftaine de Guides, j'ai toujours cru qu'il est important d'être prêt. Juliette Gordon Low, fondatrice des Guides, a dit un jour :

« Le travail d'aujourd'hui est l'histoire de demain, et nous en sommes les artisans. »

Je pense que cette citation fait écho à notre travail syndical et à notre rôle d'infirmières et d'infirmiers. Restons unis en tant qu'artisans de l'histoire.

En toute solidarité,

Kathy LeBlanc

RAPPORT DES INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET INFIRMIÈRES SURVEILLANTES

Par Deborah Carpenter

Une autre année s'est écoulée rapidement, et je reste fière et déterminée à remplir mes fonctions de représentante de l'unité des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes.

MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nous avons terminé l'année 2024 par la signature d'une nouvelle convention collective. Après des mois de négociations, nous sommes parvenus à une entente, non sans difficultés et inquiétudes persistantes quant à l'avenir de notre unité de négociation. Bien que l'employeur ait signalé que des changements allaient être apportés à nos groupes, il n'a pas clairement énoncé en quoi ces changements consisteraient. En réponse, notre comité de négociation a travaillé sans relâche pour obtenir une lettre d'entente qui garantirait la sécurité de l'emploi pendant toute la durée du contrat.

Tout de suite après la signature, le SIINB a commencé à faire pression sur l'employeur pour qu'il respecte la lettre d'entente et mette sur pied le groupe de travail mixte des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes sur la charge de travail.

Les infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes (IG et IS) du Nouveau-Brunswick occupent une position unique à l'échelle nationale. Elles sont le seul groupe syndiqué du genre au Canada. Bien qu'il s'agisse d'une position privilégiée et puissante, elle les expose également au risque d'être pris pour cible par l'employeur.

Le groupe de travail nouvellement formé jouera un rôle déterminant dans plusieurs domaines clés :

- Souligner la diversité de la charge de travail au sein de notre unité de négociation;
- Mettre en évidence les défis auxquels sont confrontées les IG et IS dans toute la province;
- Favoriser un changement efficace pour remédier aux déséquilibres dans la charge de travail;
- Souligner le haut niveau d'expertise clinique requis pour maintenir des environnements de soins infirmiers et l'influence considérable que les IG et les IS exercent sur le personnel, les unités, les établissements et les résultats pour les patients.



La solidarité syndicale en action : Deborah Carpenter, Raelyn Lagacé, Maria Cormier et Catherine Little participent à un rassemblement en soutien au Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes du Canada, en mai 2025.



Deborah Carpenter

PROCHAINES ÉTAPES

Les deux prochaines années seront cruciales pour notre unité de négociation. Nous devons continuer à faire entendre notre voix et à défendre nos rôles alors que l'employeur menace les fondements de notre unité.

Je suis convaincue que nous resterons forts et unis, travaillant ensemble pour veiller à ce que l'employeur comprenne pleinement la pertinence clinique et l'importance de maintenir une unité de négociation dévouée aux IG et IS.

En solidarité,

Deborah Carpenter

RAPPORT SUR LES FOYERS DE SOINS

Par Jason Robin

À mes collègues membres du SIINB,

Premièrement, je vous remercie de m'avoir élu pour terminer ce mandat à titre de représentant des foyers de soins. Je suis honoré de me joindre au conseil d'administration et de faire entendre la voix des membres des foyers de soins.

Les défis auxquels sont confrontés les foyers de soins du Nouveau-Brunswick restent omniprésents et importants :

- Une population résidente qui vieillit et dont l'état de santé se détériore progressivement, avec des besoins de plus en plus complexes;
- Un système de soins de courte durée qui croule sous le poids des patients en attente d'un autre niveau de soins;
- Un manque de places pour les patients en attente d'un autre niveau de soins ou de soins de longue durée, principalement en raison de pénuries de personnel.

Malgré ces pressions, les infirmières et infirmiers des foyers de soins continuent de promouvoir, de diriger et de fournir des soins sûrs et empreints de compassion dans leurs milieux de travail partout au Nouveau-Brunswick.

RÉGIME DE PENSION

Tous les participants actifs et différés du régime devraient avoir reçu le relevé annuel de 2023 plus tôt cette année. Veuillez noter que ces relevés ont toujours un an de retard.

La première ministre Susan Holt a tenu sa promesse envers les travailleurs des foyers de soins en abrogeant la *Loi sur la pérennité et le transfert des régimes de pension*, introduite par le gouvernement précédent en décembre 2023. Cette loi visait à transférer cinq régimes de retraite à prestations déterminées, dont celui du personnel infirmier et paramédical des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, vers un modèle à risques partagés. L'abrogation a reçu la sanction royale en juin 2025, et notre régime demeure solide et bien financé.

Carole Desjardins et moi-même sommes les fiduciaires responsables du régime. Guillaume Morin a été nommé fiduciaire en formation et participera à sa première réunion à l'automne 2025.

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'équipe de négociation des foyers de soins s'est réunie deux fois au cours des derniers mois. Les négociations ont pris du retard en raison du rejet de l'entente de principe par les infirmières de la Partie III à l'automne 2024.

Les 10 et 11 mai 2025, nous avons rencontré l'équipe de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick à Bathurst afin d'échanger des propositions non monétaires. Du 10 au 14 juillet, nous nous sommes joints à l'équipe de négociation des infirmières de la Partie III à titre d'observateurs lors de leurs discussions monétaires.

COMITÉ DES PRESTATIONS DE SANTÉ

Le comité des prestations de santé s'est réuni en mai 2025 et a recommandé de se tourner vers le marché afin d'explorer les prestataires potentiels. Il s'agit d'un processus courant visant à garantir que les membres bénéficient du meilleur rapport qualité-prix possible pour leurs prestations de santé.

Le Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) demeure sous-utilisé. Le comité travaille avec les employeurs afin d'améliorer la communication et la promotion des avantages liés à l'accès à cette ressource importante.

COMITÉ D'AIDE À L'ÉDUCATION

Le Comité d'aide à l'éducation des foyers de soins s'est réuni le 26 juin pour examiner et approuver les demandes. Au total, cinq membres ont reçu une aide financière.

J'encourage tous les membres à profiter des occasions de perfectionnement professionnel, que ce soit par l'entremise d'ateliers, de cours ou de conférences, et à présenter leurs demandes d'aide à l'éducation en remplissant le formulaire qui se trouve dans la section réservée aux membres du site Web du SIINB. Les dates limites de dépôt des demandes sont fixées au 15 février, au 15 juin et au 15 octobre de chaque année.



Jason Robin

CONCLUSION

J'encourage tous les membres à rester actifs au sein de leur section locale, que ce soit en participant aux réunions, en posant des questions ou simplement en se tenant au fait. Nous avons besoin d'une solide base de membres pour bâtir un SIINB fort.

En solidarité,

Jason Robin

Membres actives

Rapport de la représentante des infirmières praticiennes et infirmiers praticiens

Par Raelyn Lagacé

Ce fut un privilège de servir en tant que membre active représentant les infirmières praticiennes et infirmiers praticiens au cours de la dernière année. À mesure que notre système de soins de santé continue d'évoluer, le rôle des infirmières praticiennes et infirmiers praticiens (IP) demeure vital pour la prestation de soins opportuns et centrés sur le patient partout au Nouveau-Brunswick.

Cette année a été marquée à la fois par des occasions et des défis, de la promotion de l'inclusion des IP dans le modèle du Centre de médecine de famille (CMF) au soutien des nouveaux IP diplômés entrant sur le marché du travail.

Je suis fière de représenter notre profession et je reste déterminée à faire en sorte que les IP soient reconnus, respectés et soutenus au sein de notre syndicat et dans l'ensemble du secteur des soins de santé.

DÉVELOPPEMENTS DU MODÈLE DU CENTRE DE MÉDECINE DE FAMILLE (CMF)

Le modèle du CMF reste au cœur des efforts visant à répondre aux besoins des Néo-Brunswickois·e·s qui n'ont pas de prestataire de soins primaires, d'autant plus que le gouvernement provincial s'efforce de tenir sa promesse électorale d'ouvrir 30 nouvelles cliniques de soins primaires dans tout le Nouveau-Brunswick.

Ce cadre évolutif vise à garantir que les patient·e·s reçoivent les soins appropriés, dispensés par le bon prestataire, au bon moment et dans le bon environnement. Les IP jouent un rôle essentiel dans la réalisation de cet objectif. Il est donc primordial que leur expertise soit pleinement reconnue et intégrée dans le modèle.

Cependant, les IP membres du SIINB ont soulevé des préoccupations concernant le processus de mise en œuvre du modèle du CMF. La principale préoccupation est l'absence de représentation des IP lors des premières étapes de planification et de prise de décision. De nombreuses décisions semblent avoir été prises dans une optique centrée sur les médecins, ce qui donne aux IP le sentiment d'être exclus et sous-estimés.

En réponse, le SIINB a officiellement demandé que les IP soient inclus dans toutes les discussions relatives au modèle du CMF. Les IP doivent être inclus non seulement pour représenter leur rôle professionnel, mais aussi pour veiller à ce que le modèle permette d'offrir des soins opportuns et appropriés à toute la population du Nouveau-Brunswick.

Nous nous réjouissons des progrès récents et nous continuerons à défendre notre droit à une voix et à une présence égale dans l'élaboration des politiques et la conception des systèmes de santé.



Raelyn Lagacé

REPRÉSENTATION SYNDICALE ET PROFESSIONNELLE

Ce printemps, certains membres ont exprimé leur confusion quant aux rôles respectifs du SIINB et de l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB).

Afin de clarifier la distinction entre la représentation syndicale et la réglementation professionnelle, une courte vidéo éducative a été créée et publiée sur le site Web d'Infirmières praticiennes du Nouveau-Brunswick (IPNB). La vidéo a été bien accueillie et continue d'aider les membres à mieux comprendre les différences entre les fonctions de défense des intérêts, de représentation syndicale et de réglementation.

NOUVEAUX IP DIPLÔMÉS ET INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Au cours de la dernière année, nous avons accueilli avec plaisir un afflux de nouveaux IP diplômés de l'Université du Nouveau-Brunswick, de l'Université de Moncton et de l'Université Athabasca. Tous les nouveaux IP diplômés ont reçu des offres d'emploi et contribuent désormais activement à notre système public de soins de santé. Leur intégration renforce notre main-d'œuvre et reflète la reconnaissance croissante du rôle des IP dans la satisfaction des besoins provinciaux en matière de soins de santé.



Le conseil d'administration du SIINB en décembre 2024.

TRAVAUX DU CONSEIL ET DU COMITÉ

En tant que membre active élue représentant les IP, j'ai continué à représenter notre profession et à soutenir les objectifs généraux du SIINB. Au cours de la dernière année, j'ai siégé au comité des résolutions et des statuts, où plusieurs propositions de résolutions et de changements aux statuts ont été rédigées en vue de leur présentation à l'assemblée générale annuelle de cette année. Ces changements visent à moderniser notre gouvernance et à faire en sorte que notre organisation reflète les besoins en constante évolution de nos membres.

J'ai également représenté le SIINB à plusieurs événements clés, y compris le Congrès biennal de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) et les réunions de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB). Ces rassemblements offrent de précieuses occasions de renforcer la solidarité, d'échanger des connaissances et de défendre les questions importantes pour les IP au sein des mouvements plus larges du travail et des soins de santé.

PROCHAINES ÉTAPES

À mesure que notre système de soins de santé continue d'évoluer, il est essentiel que les IP participent pleinement à toutes les étapes de la planification et de la prise de décision, en particulier dans des modèles comme celui du CMF. Nous devons continuer à plaider pour une représentation équitable et le respect de notre champ de pratique.

Je reste déterminée à représenter vos voix au sein du conseil d'administration et à veiller à ce que le travail des IP soit reconnu, valorisé et soutenu.

En solidarité,

Raelyn Lagacé

Rapport de la représentante des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (par Angela Miller)

C'est avec plaisir que je présente mon rapport annuel à titre de membre active représentant les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) au sein du conseil d'administration du SIINB. La dernière année a été à la fois exigeante et enrichissante, ponctuée de virages politiques et d'une évolution structurelle soutenue dans notre système de santé.

UN MOMENT HISTORIQUE ET UN NOUVEAU GOUVERNEMENT

Lors de l'AGA de l'année dernière, nous avons assisté à un moment historique, soit l'élection de Susan Holt, la première femme élue à la tête du gouvernement du Nouveau-Brunswick. C'est un changement positif qui s'imposait depuis longtemps, mais il n'en demeure pas moins que nous devons apprendre à trouver nos repères au sein de ce nouveau gouvernement et à tenir ce dernier responsable des promesses faites aux professionnels de la santé.

Malheureusement, nous constatons également les conséquences des problèmes de communication entre le gouvernement, les autorités de la santé et le SIINB. Ces dernières semaines, le manque de transparence a de nouveau provoqué des tensions inutiles entre les IAA et les II. Je suis fière de la position qu'adopte le SIINB tout en continuant à représenter les deux professions de manière juste et équitable.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Dans la dernière année, j'ai eu le privilège de représenter les membres du groupe des IAA dans diverses réunions et initiatives de revendication. J'ai siégé à plusieurs comités, notamment ceux qui suivent :

- Le comité organisateur de l'assemblée annuelle;
- Le comité des bourses d'études;
- Le comité des femmes de la FTTNB.

Le printemps 2025 a été particulièrement chargé pour le conseil d'administration du SIINB. J'ai eu l'occasion d'assister aux événements suivants avec les autres membres du conseil :

- Le 56^e congrès de la FTTNB à Saint John;
- Le tout premier Sommet des leaders de la FCSII;
- Le 22^e congrès biennal de la FCSII à Niagara Falls.

À l'occasion du Sommet des leaders de la FCSII, des têtes dirigeantes du milieu infirmier de tout le

pays se sont réunies pour aborder les questions cruciales qui concernent notre profession. Ces occasions de réseautage ont joué un rôle inestimable et je suis reconnaissante au SIINB de m'avoir aidée à participer à ces événements. J'ai hâte de mettre en pratique ce que j'ai appris pour mieux servir nos membres.

LES IAA ET LA LOI SUR LES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Cette année, l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB) a organisé des consultations et des assemblées publiques dans toute la province pour discuter des modifications à la *Loi sur les infirmières et infirmiers* qu'elle souhaite faire apporter. J'ai assisté à plusieurs de ces séances et j'ai rencontré Kate Sheppard, chef de la direction de l'AIINB, pour plaider en faveur de modifications législatives qui permettraient aux IAA d'utiliser le titre d'« infirmier » ou d'« infirmière », ce qui n'est pas permis à l'heure actuelle.

J'ai également entretenu une communication fréquente avec des IAA de tout le Nouveau-Brunswick et j'ai discuté avec les députés et députées de la région ainsi qu'avec la première ministre et le ministre de la Santé.

Les IAA jouent un rôle essentiel dans le système de santé du Nouveau-Brunswick. Tous les jours, nous travaillons côte à côte avec les II et les IP pour fournir des soins de santé physique et mentale aux gens de la province, souvent dans les conditions les plus difficiles, notamment lorsqu'il s'agit de soins dans les corridors, de charges de travail ingérables et des menaces de violence constantes dans notre lieu de travail.

Lorsqu'on leur demande pourquoi ce changement est important, voici ce que les IAA nous disent :

- **Cohérence avec ce qui se fait dans les autres provinces :** Le Nouveau-Brunswick est la seule province canadienne qui ne permet pas aux IAA d'utiliser le titre d'« infirmier » ou d'« infirmière », et ce malgré les exigences en



Angela Miller

matière de formation de notre profession, nos obligations en matière de réglementation et l'élargissement de notre champ d'exercice.

- **Identité professionnelle :** Les IAA nous ont expliqué comment la terminologie actuelle se répercute sur leur identité professionnelle, le respect sur le lieu de travail et la compréhension du public en ce qui concerne leur rôle.
- **Équité :** Les IAA veulent que l'on cesse de les réprimander lorsqu'elles se disent infirmières.

Cette revendication a des répercussions plus larges qu'un simple titre. Il s'agit aussi de reconnaître le rôle important des IAA dans les soins de santé et d'amener le Nouveau-Brunswick à s'aligner sur les normes actuelles dans le reste du pays.

PERSPECTIVES D'AVENIR

Pour moi, il ne fait aucun doute qu'avec la force de nos membres et à la détermination de notre direction, nous allons continuer de défendre les intérêts des IAA et de toutes les infirmières et tous les infirmiers de la province.

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude à tous les membres pour leur confiance et leur soutien. Ce fut un honneur pour moi d'être votre membre active, et je suis impatiente de continuer notre important travail avec vous.

Au plaisir de vous voir en octobre!

En toute solidarité,

Angela Miller

Acquis syndicaux décisifs

PRIMES DE RÉTENTION

Depuis de nombreuses années, le SIINB fait pression sur le gouvernement provincial pour qu'il investisse dans la rétention des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick. Ces efforts ont été largement rejetés quand Blaine Higgs était premier ministre. Ce manque de respect envers les infirmières chevronnées du Nouveau-Brunswick, en parallèle aux conditions de travail déplorables qui subsistaient après la pandémie de COVID-19, a amené beaucoup d'infirmières et d'infirmiers à quitter la province, et même la profession. Or, ces départs ont intensifié la crise du système de santé.

Les infirmières et leurs patients, clients et résidents subissent chaque jour les effets de la pénurie de personnel.

Les patients attendent des heures pour recevoir des soins essentiels, que ce soit à l'urgence, dans les unités d'hôpital, dans les foyers de soins ou dans bien d'autres milieux.

L'élection de la première ministre Susan Holt et d'un gouvernement libéral majoritaire le 21 octobre 2024 a marqué le début d'une nouvelle ère pour les infirmières : une ère où nous espérons voir des changements positifs, notamment grâce à nos efforts de responsabilisation du gouvernement.

Dans les mois qui ont suivi, la première ministre a tenu sa promesse électorale, veillant à ce que les infirmières permanentes à temps plein et à temps partiel reçoivent leur prime de rétention, à concurrence de 10 000 \$. Les infirmières admissibles qui ont signé un contrat de reprise de service d'un an avec l'employeur ont reçu une prime supplémentaire allant jusqu'à 5 000 \$.

REFONTE DE L'IMAGE DE MARQUE

À la fin de 2023, alors que le SIINB s'apprêtait à célébrer son 50^e anniversaire, nous avons commencé à travailler de concert avec Stiff, une agence de communications à qui nous avons fait appel pour la refonte de notre image de marque.

Ce processus de positionnement de la marque nous a donné l'occasion d'apprendre ce qui fonctionne (et ne fonctionne pas) pour les infirmières et infirmiers que nous représentons. Stiff a organisé des dizaines de réunions pour communiquer avec nos membres de tout le Nouveau-Brunswick. L'équipe a pris la pleine mesure du paysage infirmier sous différents angles : le conseil d'administration, l'équipe du bureau provincial du SIINB, les militantes et militants ainsi que les infirmières et infirmiers pour qui nous luttons, dont la réalité est très difficile et pour qui des changements bien mérités s'imposent.



La première ministre nouvellement élue, Susan Holt, s'adresse aux infirmières lors de notre AGA 2024.

Pour qu'un organisme composé de membres prospère, les membres doivent être concentrés et engagés, et les voies de communication doivent être ouvertes et bidirectionnelles. La marque doit être un outil dont les membres peuvent se servir dans leur lieu de travail.

Si nous voulons remplir la mission du syndicat, nous ne pouvons plus nous permettre d'avoir des membres non mobilisés. Il faut que nos membres prennent tout leur pouvoir. Il faut qu'elles comprennent que lorsqu'elles se défendent, elles défendent aussi leurs collègues et la profession infirmière, parce que le SIINB, c'est elles.

Le déploiement de la nouvelle marque aura une incidence importante sur nos membres, à commencer par les présidences des sections locales. En effet, depuis le mois d'avril, Stiff travaille mensuellement avec nos présidences de sections locales dans le but de redéfinir l'image que chaque infirmière du Nouveau-Brunswick a d'elle-même.

Lorsque la nouvelle marque sera officiellement lancée à l'occasion de l'AGA en octobre, elle marquera une nouvelle ère pour les infirmières et le syndicat. Nous lancerons également un nouveau site Web, qui permettra aux infirmières de bénéficier plus facilement des avantages du syndicat et de prendre des mesures pour participer de manière significative à nos efforts.

CAMPAGNE EN VEDETTE : RETRAITE JUSTE

Après que les infirmières de la Partie III aient voté contre la ratification de l'entente de principe conclue en septembre 2024, le SIINB a créé un sondage post-ratification afin de recueillir les opinions des membres pour savoir quels éléments auraient pu être solidifiés et quels facteurs étaient décisifs.

Du sondage s'est dégagé un point essentiel : les infirmières s'opposent fortement à l'âge de départ à la retraite prévu dans leur régime de retraite, et c'est ce qui a motivé leur vote contre la ratification. Bien que les politiques du régime de pension ne soient pas négociées en même temps que la convention collective, le message était clair : ne nous présentez pas d'entente de principe tant que cette question n'aura pas été réglée.



Unis pour l'équité : cartes postales de la campagne de Retraite juste avec le Syndicat du Nouveau-Brunswick.

En vertu du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (Régime de retraite de CES), les infirmières et les professionnels des soins de santé doivent travailler jusqu'à 65 ans pour recevoir leur pleine pension. Prendre sa retraite avant 65 ans, même après des dizaines d'années de service, entraîne une réduction annuelle de 5 % des prestations de retraite.

Cette politique offre un contraste saisissant avec celle d'autres professionnels de la fonction publique, notamment les enseignants, les juges, les agents de services correctionnels et les pompiers, qui peuvent prendre leur retraite dès 55 ou 60 ans sans réduction de leur pension et de leurs prestations. Les infirmières, à qui l'on en demande autant, voire plus, estiment à juste titre qu'elles méritent un traitement égal.

À l'âge de 60 ans, trois infirmières sur quatre souffrent de douleurs chroniques à cause des rigueurs de leur métier. Les professionnels de la santé commencent souvent leur carrière vers 20 ou 22 ans. Après plus de 40 ans de service dévoué, prendre sa retraite à 60 ans n'est pas un privilège, c'est une étape logique.

En réponse à ces conclusions, le SIINB et le Syndicat du Nouveau-Brunswick (SNB) ont lancé la **campagne Retraite juste**, un effort concerté pour faire valoir le bien-fondé d'une retraite digne pour les professionnels de la santé dans le cadre du régime de retraite de CES. La principale revendication : permettre aux travailleuses et aux travailleurs de la santé de prendre leur retraite à 60 ans, sans que leur pension soit réduite.

POINTS FORTS DE LA CAMPAGNE

MICROSITE

Le site Web RetraiteJuste.ca a fait office de QG de la campagne, un espace où les professionnels de la santé et leurs alliés ont pu découvrir nos arguments en faveur d'un nouvel âge de la retraite et se rallier à notre cause en envoyant un courriel personnalisé et une carte postale réclamant une retraite juste aux têtes dirigeantes concernées au sein du gouvernement.

MOBILISATION DANS LES MÉDIAS SOCIAUX

La campagne a été très bien reçue sur Facebook et Instagram grâce à ses publications et ses publicités ciblées.

CARTES POSTALES

Les professionnels de la santé et leurs alliés ont pu nous demander d'envoyer en leur nom une carte postale à la première ministre, ce qui a ajouté un élément visuel puissant à notre campagne. Chaque carte postale représentait une personne du Nouveau-Brunswick qui prônait l'équité. Lorsque nous avons remis des milliers de cartes postales à la première ministre, l'appel au changement était indéniable.

Nous sommes fiers de l'élan et de la solidarité suscités par la campagne Retraite juste, tant parmi nos membres que dans l'ensemble de la communauté néo-brunswickoise.

Hommage à la retraite : Maria Richard

C'est avec des sentiments mixtes que nous écrivons cet hommage à notre 1^{re} vice-présidente, Maria Richard, qui prendra sa retraite après l'AGA 2025.

Maria a commencé sa carrière infirmière en 1987 à l'Hôpital Stella-Maris-de-Kent, puis a travaillé à l'unité d'oncologie-médecine de l'Hôpital de Moncton. Elle a ensuite fait la transition vers les soins communautaires, où elle a œuvré comme infirmière de santé publique jusqu'à la fin de sa carrière.

Pendant plus de 33 ans, Maria a été une défenseure inébranlable et passionnée du SIINB, s'engageant tant au niveau local que provincial. Elle a occupé les postes de présidente locale, secrétaire-trésorière locale, représentante d'unité pour les soins communautaires et membre de six équipes provinciales de négociation. Depuis l'automne 2016, elle a servi avec dévouement et distinction comme 1^{re} vice-présidente du SIINB.

Tout au long de sa carrière, Maria a toujours répondu présente — peu importe la tâche. Qu'il s'agisse de rassemblements, de réunions, d'entrevues ou de travaux de comité, elle n'a jamais hésité à offrir son temps et son énergie. Son profond sentiment d'appartenance au SIINB et son engagement constant dans la vie active de l'organisation ont été une source d'inspiration pour toutes et tous.



Maria dénonce la violence envers les infirmières lors d'un rassemblement en 2019.



Maria : la voix francophone constante du SIINB dans les médias.





Maria reçoit le prix Glenna Rowsell en 2009.

Sa voix a été une présence forte à la table du conseil, à la table de négociation et dans tout forum où il était question de syndicats et de soins de santé publics. Reconnue pour sa volonté de jouer l'avocat du diable, Maria a toujours veillé à ce que les intérêts des membres soient au premier plan.

Au-delà du SIINB, Maria a contribué de façon importante au mouvement syndical dans son ensemble. Elle a été 1^{re} vice-présidente au sein du comité exécutif restreint de la FTTNB et fiduciaire du RRP CES.

Son engagement dans ce rôle l'a amenée à compléter les cours Foundations of Trust Management Standards, Advanced Trust Management Standards A et B, ainsi que le Master of Trust Management Standards — obtenant pour chacun un certificat de réussite.

Son leadership et son militantisme ont été reconnus par de nombreuses distinctions, notamment sa participation à la Conférence canadienne du leadership du Gouverneur général en 2015, le prix Glenna Rowsell, le prix Esprit du SIINB et, plus récemment, le Prix du pain et des roses de la FCSII.



Solidarité en action : Maria manifeste avec d'autres militants syndicaux.

La passion de Maria pour les droits des travailleuses et travailleurs, l'équité et la justice sociale se poursuivra assurément dans sa retraite. Sa voix ne s'éteindra pas, et nous sommes convaincus qu'elle demeurera une ardente défenseuse des soins de santé et du mouvement syndical. Sa devise en dit long :

Ensemble plus fort!

Maria, nous te souhaitons une retraite heureuse, en santé et bien méritée. Merci pour tout.



Maria prend la parole à l'AGA de 2019.

Hommage à la retraite : Debbie Gill

Après environ 7 800 journées de travail — soit 30 années remarquables — Debbie Gill a officiellement fait le grand saut vers la retraite. Cette décision n'a pas été prise légèrement, car Debbie a consacré la majeure partie de sa vie professionnelle au SIINB.





Debbie Gill

Debbie s'est jointe au SIINB en 1995 à titre de commis à la comptabilité. Au fil des années, son dévouement et son expertise l'ont amenée à occuper des postes de plus en plus importants, notamment celui de gestionnaire des RH et des finances, puis celui de directrice des opérations. Tout au long de sa carrière, Debbie est demeurée fidèle à son engagement de veiller à ce que les finances du SIINB soient gérées avec intégrité et conformément aux normes comptables ainsi qu'aux politiques de l'organisation. Grâce à son travail, les cotisations des membres ont toujours été utilisées de façon responsable et transparente.

Les contributions de Debbie au SIINB vont bien au-delà des bilans financiers. Elle a joué un rôle clé dans la construction de notre magnifique immeuble à bureaux et a dirigé de nombreux autres projets marquants qui ont façonné le succès de l'organisation.

Au-delà de ses réalisations professionnelles, Debbie a apporté chaleur, humour et camaraderie au milieu de travail. Que ce soit en partageant un fou rire autour de la table du dîner ou en se déguisant pour la Saint-Patrick, elle était toujours partante pour s'amuser. Sa nature bienveillante et généreuse, jumelée à ses histoires hilarantes d'aventures avec la faune, nous manqueront énormément.

Nous souhaitons à Debbie une retraite remplie de joie, de bonne santé et de nouvelles aventures passionnantes. Nous savons qu'elle continuera de venir nous voir et de partager ses histoires — et nous avons déjà hâte de les entendre.



Comité des finances en 1999



Le personnel du bureau provincial du SIINB en 2002



Comité des finances en 2010

Rapport du comité organisateur de l'assemblée annuelle

COMITÉ ORGANISATEUR DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE

Le comité organisateur de l'assemblée annuelle 2025 est composé de Renée Boudreau et de Laura Renouf. Paula Doucet est la membre d'office. Le comité s'est réuni sur Zoom le 15 juillet 2025 pour examiner les résolutions et les modifications aux statuts et règlements.

CANDIDATURES AUX POSTES ÉLUS

Le comité a passé en revue la candidature de Catherine Little au poste élu de première vice-présidente. Aucune autre candidature n'a été reçue et celle-ci a été soumise avant la date limite du 1^{er} août. La candidature a été jugée conforme aux critères et la titulaire a donc été élue par acclamation. Félicitations à Catherine!

RÉSOLUTIONS

Au total, quatorze (14) résolutions ont été soumises avant la date limite du 27 juin 2025. Parmi celles-ci, huit (8) ont satisfait aux critères requis et sont imprimées dans le *Parasol* pour être débattues lors de l'AGA d'octobre.

STATUTS ET RÈGLEMENTS

Au total, treize (13) modifications aux statuts et règlements ont été soumises au comité avant la date limite du 27 juin 2025. Elles ont également satisfait aux critères nécessaires et sont imprimées dans le *Parasol*. Elles seront présentées à l'AGA en octobre.

N'oubliez pas que les résolutions d'urgence peuvent être présentées lors de l'assemblée générale annuelle et que la date limite de présentation sera annoncée à ce moment-là. Le comité demande également à tous les membres participant à l'assemblée générale annuelle de prendre connaissance de la politique relative aux exigences minimales. Enfin, lors de l'assemblée générale annuelle, nous avons toujours besoin d'agentes et agents électoraux et de sergentes et sergents d'armes. Ces volontaires doivent être des personnes déléguées sans droit de vote. J'encourage donc les personnes déléguées sans droit de vote de chaque unité de négociation à envisager de se porter volontaires pour ces tâches essentielles le moment venu. Il est important que chaque unité de négociation soit représentée, alors encouragez vos observatrices et observateurs à participer.

Enfin, je tiens à remercier toutes les sections locales qui ont soumis des résolutions à faire examiner. Nous sommes impatients de vous voir à la prochaine assemblée générale annuelle.

La présidente du comité organisateur de l'assemblée annuelle,

Karine Savoie

Candidate à l'élection

1^{ère} vice-présidente (élue par acclamation)

PARTICIPATION SYNDICALE

POSTES À L'ÉCHELLE PROVINCIAL

- Représentante de l'unité de négociation, Infirmières et infirmiers de la partie III (2021 - présent)
- Membre de l'équipe de négociation des infirmières et infirmiers de la partie III (2018 - présent)
- Secrétaire/trésorière (2018 - 2021)

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- Présidente de la section locale 17, Saint John Regional Hospital (2018 - présent)
- Vice-présidente et agente des griefs, section locale 17, Saint John Regional Hospital (2011 - 2018)
- Secrétaire, section locale 17, Saint John Regional Hospital (2005 - 2010)
- Vice-présidente & agente des griefs, section locale 17, Saint John Regional Hospital (2001 - 2005)
- Coprésidente du comité d'exercice de la profession, Saint John Regional Hospital (2001 - 2024)

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

- Infirmière clinicienne au service des urgences (2010 - présent)
- Agente temporaire des relations de travail au SIINB (2015)
- Infirmière clinicienne au laboratoire de cathétérisme cardiaque (2006 - 2010)
- Infirmière clinicienne au service des urgences (2001 - 2006)
- Infirmière clinicienne aux services cardiaques (2000 - 2001)

AUTRES ACTIVITÉS

- Vice-présidente, Fédération de travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (2025)
- Coprésidente du comité sur les retraites à temps partiel et saisonnières (2025)
- Assemblée générale annuelle 2025 de l'AIINB
- Sommet sur les ratios infirmières-patients de la FCSII, 2024
- Administratrice en formation, Régime à risque partagé de certains employés syndiqués (2019 - présent)
- École de travail de l'Est (2002, 2006, 2008, 2010, 2012, 2024)
- Congrès biennal de la FCSII (2003 - 2025)
- Congrès triennal du CTC (2008 - 2014)
- Conférence de l'AIIC (2016)



Catherine Little

Je suis honorée d'accepter cette nomination au poste de première vice-présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB).

Je comprends les responsabilités liées à ce poste et je suis engagée envers la vision du SIINB.

Mon expérience, mes connaissances, mon dévouement, mes compétences en leadership et ma compréhension de la convention collective seront des atouts pour toutes les membres du SIINB.

Être membre du conseil d'administration m'a permis d'acquérir une compréhension approfondie de la vision, de la mission et des valeurs du SIINB. Combinés à mon dévouement, mon expérience et mes compétences en leadership, ces éléments contribueront à assurer une base solide pour l'avenir du SIINB.

Mon mandat est de porter les préoccupations et les enjeux de l'ensemble des membres de manière professionnelle et équitable.

Je suis engagée envers le SIINB et je serais honorée d'avoir l'occasion de servir en tant que première vice-présidente.

Modifications aux statuts et règlements 2025

Nom de la section locale : Conseil d'administration du SIINB

ARTICLE 3 — INTERPRÉTATION

MODIFICATIONS PROPOSÉES

3.02 « membre en règle » désigne une personne reconnue comme employée par l'une des unités de négociation et qui, sous réserve du paragraphe 5.0104, paie les cotisations syndicales mensuelles et est membre actif de l'AIINB, l'organisme de réglementation applicable (c.-à-d. l'AIINB, l'AIANB).

INTENTION

Inclure l'organisme de réglementation des IAA et régler la question du changement de nom lorsque l'AIINB passera au modèle collégial.

ARTICLE 5 — MEMBRES

MODIFICATIONS PROPOSÉES

5.04 Un membre du Syndicat qui est en disponibilité ou en congé autorisé conformément à la convention collective, y compris en congé de maternité ou en congé de garde d'enfants, ainsi qu'une infirmière ou un infirmier qui retourne au travail avant la fin de son congé de maternité ou de son congé de garde d'enfants conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, reste membre en règle du Syndicat sans avoir à payer des cotisations syndicales.

INTENTION

Clarifier le texte.

ARTICLE 6 — SECTIONS LOCALES

MODIFICATIONS PROPOSÉES

6.03 b) Si une section locale n'élit pas sa présidente ou son président comme membre du conseil exécutif dans les cent vingt (120) jours, la section locale est considérée comme non conforme jusqu'à ce qu'un nouveau conseil exécutif local soit élu. la présidente ou le président du Syndicat convoque une réunion des membres de celle-ci pour l'élection parmi ses membres d'une présidente ou d'un président comme membre du conseil exécutif.

INTENTION

Représenter plus fidèlement le processus actuel.

ARTICLE 7 — ÉLECTIONS

MODIFICATIONS PROPOSÉES

7.02 a) Élection des personnes représentantes : dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective d'une unité de négociation, les membres de celle-ci élisent la personne représentante de leur unité respective. Les formulaires de présentation de candidatures sont distribués dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention.

INTENTION

Mesure administrative

ARTICLE 7 — ÉLECTIONS

MODIFICATIONS PROPOSÉES

7.03 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.~~

INTENTION

Mesure administrative

ARTICLE 11 — VOTES AUX RÉUNIONS ET AUX ASSEMBLÉES DU SYNDICAT

MODIFICATIONS PROPOSÉES

11.01 Les membres en règle des sections locales peuvent tous assister et participer aux assemblées annuelles ou aux réunions extraordinaires du Syndicat, mais seules les personnes déléguées votantes mentionnées ci-dessous peuvent y voter.

INTENTION

Clarifier et uniformiser le texte.

ARTICLE 15 — REVENUS ET RESPONSABILITÉ COMPTABLE

MODIFICATIONS PROPOSÉES

15.01 b) Les sections locales à charte ne perçoivent aucune cotisation supplémentaire auprès de leurs membres.

INTENTION

Tous les membres du SIINB doivent payer le même montant, aucun prélèvement n'est autorisé.

ANNEXE A

MODIFICATIONS PROPOSÉES

21. Villa St-Isidore
44. V. A. Snow Centre

INTENTION

Ajouter de nouvelles sections locales aux statuts.

ANNEXE A

MODIFICATIONS PROPOSÉES

92 — Infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants de la Zone 3

INTENTION

Supprimer la section locale 92, car elle a fusionné avec la section locale 53.

ANNEXE A

Modifications proposées

67. Le Foyer de Dalhousie (Villa Renaissance)

INTENTION

Mettre à jour le nom de la section locale.

Section locale 37 DECRH

ARTICLE 7 — ÉLECTIONS

MODIFICATIONS PROPOSÉES

7.01 Élections

Conseil d'administration

(b) Admissibilité

Pour être admissible au poste de deuxième vice-présidence, le ou la membre doit être en règle, avoir déjà occupé un poste électif au sein du conseil d'administration ou au sein du conseil de sa section locale pendant au moins trois (3) ans et avoir assisté au conseil exécutif ou à l'AGA du SIINB en tant que personne observatrice ou personne déléguée votante au cours des cinq (5) dernières années.

INTENTION

ATTENDU QUE le roulement au poste de présidence de la section locale est limité;

ATTENDU QU'il y a beaucoup syndicalistes qui siègent depuis longtemps au sein des conseils exécutifs locaux, assistent régulièrement aux réunions provinciales et s'investissent dans les fonctions et le succès du SIINB dans son ensemble;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE l'admissibilité au poste de deuxième vice-présidence soit modifiée en supprimant l'obligation d'être un président ou une présidente de section locale et en soulignant par ailleurs leurs postes au sein des conseils exécutifs locaux et leur participation aux réunions provinciales.

Section locale 37 DECRH

ARTICLE 7 — ÉLECTIONS

MODIFICATIONS PROPOSÉES

7.01 Élections

Conseil d'administration

(b) Admissibilité

Pour être admissible au poste de vice-présidence des finances, le ou la membre doit être en règle et

- 1) avoir occupé un poste électif au sein du comité des finances du SIINB dans les cinq (5) dernières années,
- 2) ou avoir déjà occupé un poste électif au sein du conseil exécutif
- 3) ou un poste à la trésorerie d'une section locale et avoir participé à l'AGA du SIINB au cours des cinq (5) dernières années.

INTENTION

ATTENDU QUE l'expérience d'un mandat de trésorerie de section locale fournit la formation et l'expérience nécessaires en matière de budget et de responsabilité autant que celle d'un mandat de présidence de section locale en ce qui concerne la vice-présidence des finances.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les critères d'admissibilité au poste de vice-présidence des finances soient modifiés afin de reconnaître l'expérience des trésoreries et des présidences des sections locales.

Section locale 17 SJRH

ARTICLE 7 — ÉLECTIONS

MODIFICATIONS PROPOSÉES

7.02 Comité de direction

(a) Candidatures

Les représentants et représentantes d'unité de négociation (soins actifs, soins communautaires, infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes) sont élus par leur unité de négociation respective.

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.

(b) Admissibilité

i) Pour être admissible au poste de représentant ou représentante d'unité de négociation, soins actifs, il faut être membre en règle et membre de l'unité de négociation; soins actifs, Partie III (hôpitaux).

ii) Pour être admissible au poste de représentant ou représentante d'unité de négociations, soins communautaires, il faut être membre en règle et membre de l'unité de négociation; soins communautaires, Partie III.

iii) Pour être admissible au poste de représentant ou représentante pour les foyers de soins, il faut être membre en règle et membre de l'unité de négociation des foyers de soins infirmiers.

iv) Pour être admissible au poste de représentant ou représentante pour infirmières gestionnaires et les infirmières surveillantes, il faut être membre en règle et membre de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes.

(c) Mandat

i) Les représentants et représentantes des foyers de soins et des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes sont élus les années impaires et entrent en fonction immédiatement après l'assemblée annuelle au cours de laquelle ils ont été élus pour un mandat de deux (2) ans.

ii) Les représentants et représentantes, soins actifs, Partie III, et les représentants et représentantes, soins communautaires, sont élus les années paires et entrent en fonction immédiatement après l'assemblée annuelle au cours de laquelle ils ont été élus pour un mandat de deux (2) ans.

(d) Sous réserve des autres dispositions des présents règlements, l'élection des membres aux postes de représentants et représentantes de la négociation est déterminée par la majorité des voix exprimées lors d'un vote des membres votants de l'unité de négociation. Le vote se fait au scrutin secret, électronique. L'élection à chaque poste doit être terminée avant la tenue de toute autre élection.

INTENTION

1. Le passage des sièges de représentants ou représentantes (administration périphérique) à un cycle d'élection régulier de deux (2) ans vise à favoriser une meilleure planification de la relève et à résoudre les problèmes de « représentants » et « représentantes » d'unité en poste depuis plus de sept ans à cause du lien aux nouvelles conventions collectives.
2. Des cycles électoraux de deux (2) ans au lieu de trois (3) ont pour but d'échelonner les réorganisations majeures dans la composition du conseil d'administration et de permettre aux membres d'exercer leur droit de vote au moins une fois au cours de la période administrative typique d'une convention collective.
3. En séparant les fonctions des représentants et représentantes et le renouvellement de la convention collective, nous permettrons aux membres de choisir leurs représentants et représentantes de manière plus démocratique et plus rapide.
4. Ce n'est pas un problème pour les négociations si (la vice-présidence de l'unité de négociation des IP ou des IAA) n'est pas élue, car les nouvelles équipes de négociation sont composées de membres de toutes les zones. La continuité du processus et des progrès est donc assurée.

Résolutions 2025

RÉSOLUTION N° 1 — CRÉDIT D'IMPÔT POUR LE MAINTIEN EN POSTE DU PERSONNEL INFIRMIER

**SOU MIS PAR LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU SIINB**

ATTENDU QUE la Nouvelle-Écosse offre un incitatif fiscal aux infirmières de moins de 30 ans, exemptant de l'impôt sur le revenu les premiers 50 000 \$ de revenus;

ATTENDU QUE le gouvernement provincial a dépensé des millions de dollars pour pallier les pénuries de personnel en faisant appel à des infirmières et infirmiers d'agences privées à but lucratif;

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers quittent le Nouveau-Brunswick pour décrocher de meilleurs salaires ou des emplois d'agence;

ATTENDU QUE le maintien en poste des infirmières au Nouveau-Brunswick est essentiel à la viabilité de notre système de santé;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB collabore avec le gouvernement provincial pour créer un nouvel incitatif fiscal, soit sous forme de crédit ou de déduction, pour les infirmières et infirmiers qui demeurent au Nouveau-Brunswick, et ce peu importe leur âge, afin d'encourager le maintien en poste à long terme.

RÉSOLUTION N° 2 — POUR DES CLINIQUES PUBLIQUES

**SOU MIS PAR LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU SIINB**

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick a indiqué que certaines nouvelles cliniques de santé pourraient être exploitées selon des modèles de partenariat public-privé (PPP), avec une dotation privée;

ATTENDU QUE la privatisation accrue des soins de santé mine l'intégrité du système public;

ATTENDU QUE les établissements de santé privés peuvent compromettre les normes de soins et la sécurité des patients;

ATTENDU QUE les cliniques à but lucratif détournent les ressources, intensifient les pénuries de personnel dans le secteur public et creusent les inégalités;

ATTENDU QUE les données révèlent que les cliniques et les services privés entraînent une augmentation des coûts, une réduction de la qualité des soins et des temps d'attente plus longs pour les personnes qui n'ont pas les moyens de s'offrir des services privés, créant ainsi un système à deux vitesses qui désavantage les populations les plus vulnérables;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB, en collaboration avec la Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick, fasse pression sur le gouvernement provincial pour s'assurer que toutes les cliniques de santé nouvellement annoncées demeurent administrées et dotées en personnel par le secteur public;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB exige que ces cliniques soient exploitées de manière entièrement transparente et responsable, tout comme la prestation de leurs services.

RÉSOLUTION N° 3 — PROGRAMME D'ÉCHANGE DE SERINGUES À L'ÉCHELLE DE LA PROVINCE

**SOUMIS PAR LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU SIINB**

ATTENDU QUE les personnes ayant une dépendance utilisent souvent des seringues contaminées, ce qui augmente le risque de transmission de maladies et de visites aux urgences;

ATTENDU QU'un programme d'échange de seringues à l'échelle de la province, disponible dans toutes les collectivités, permettrait aux personnes ayant une dépendance de rapporter en toute sécurité leurs seringues usagées et de les échanger contre des seringues propres, ce qui réduirait les dangers pour la santé publique associés aux seringues jetées;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB fasse pression sur le gouvernement provincial pour qu'il mette en œuvre des programmes d'échange de seringues accessibles et des espaces plus sûrs pour les personnes ayant une dépendance, et ce dans toutes les régions du Nouveau-Brunswick, y compris dans les régions rurales et mal desservies.

RÉSOLUTION N° 4 — RÉPONSE AUX BESOINS DE LA POPULATION VIEILLISSANTE DU NOUVEAU- BRUNSWICK

**SOUMIS PAR LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU SIINB**

ATTENDU QUE la population du Nouveau-Brunswick vieillit rapidement, ce qui accentue la demande de services de santé, de soins de longue durée et de soins gériatriques spécialisés;

ATTENDU QUE le système de santé actuel peine à répondre aux besoins médicaux, sociaux et de soins de longue durée complexes des personnes âgées, ce qui se traduit par un nombre croissant d'admissions à l'hôpital, des hospitalisations plus longues et un accès limité aux soins à domicile et aux soins de longue durée;

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers jouent un rôle essentiel dans les soins aux personnes âgées, et que pourtant les effectifs, les ressources et la formation en soins gériatriques sont insuffisants;

ATTENDU QUE la pression exercée sur le système de santé a des répercussions sur les finances, la société et la main-d'œuvre qui exigent une intervention gouvernementale urgente et immédiate pour mettre en œuvre des solutions viables;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB fasse pression sur le gouvernement provincial pour qu'il mette en œuvre des stratégies de financement durable afin de soutenir la population vieillissante, notamment :

- Plus d'investissements dans les soins à domicile et les services communautaires afin de favoriser le vieillissement chez soi et de réduire le nombre d'hospitalisations inutiles;
- Un meilleur accès à des établissements de soins de longue durée ayant des effectifs suffisants, particulièrement en ce qui concerne le personnel autorisé, afin d'améliorer la qualité des soins;
- Une meilleure coordination entre le ministère de la Santé, le ministère du Développement social et les ressources communautaires afin de fournir des soins exhaustifs et intégrés;
- De meilleures possibilités d'éducation et de formation pour les infirmières et infirmiers en soins gériatriques.

RÉSOLUTION N° 5 — RECONNAISSANCE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS

**SOUMIS PAR LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU SIINB**

ATTENDU QUE le Nouveau-Brunswick demeure la seule province au Canada qui ne reconnaît pas officiellement les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (IAA) dans la classification plus générale d'« infirmière »;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB revendique l'inclusion des IAA sous la désignation d'« infirmière » dans le cadre de la révision de la *Loi sur les infirmières et infirmiers*. Bien qu'il existe des distinctions entre les infirmières et infirmiers immatriculés (II), les IAA et les infirmières et infirmiers praticiens (IP), tous et toutes font partie intégrante de la profession infirmière.

RÉSOLUTION N° 6 — RÉCONCILIATION ET LUTTE CONTRE LE RACISME DANS LES SOINS DE SANTÉ

SOUQUIS PAR LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION DU SIINB

ATTENDU QUE les Autochtones continuent de subir du racisme dans les établissements de soins de santé;

ATTENDU QUE les communautés autochtones font preuve de résilience et de leadership face aux obstacles systémiques;

ATTENDU QUE la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation est maintenant un jour férié, mais qu'il demeure des inégalités dans les services de santé aux communautés autochtones;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB encourage l'inclusion et l'utilisation des pratiques et des savoirs autochtones en matière de guérison dans les établissements de soins de santé;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB publie les excuses publiques des infirmières et infirmiers;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB prône des milieux de soutien culturellement sécuritaires pour les patientes, patients, infirmières et infirmiers autochtones et aide à les créer;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU QUE le SIINB déclare que le racisme à l'égard des patientes et patients autochtones est un enjeu de sécurité d'importance cruciale pour les patientes, patients, clientes, clients, résidentes et résidents, et qu'il faut y mettre une fin.

RÉSOLUTION N° 7 — POLITIQUE SUR LES DÉPLACEMENTS

PROPOSÉ PAR SHEILA EBBETT
APPUYÉ PAR BONNIE SPEED

ATTENDU QUE les arrivées en avance et les temps d'attente entre les vols de correspondance peuvent prendre beaucoup de temps;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le Manuel des politiques du SIINB, article 10 - Politiques financières, paragraphe f) Politique sur les allocations de dépenses, alinéa (a) Déplacements soit modifié comme suit :

Lorsqu'un membre voyage par avion, (AJOUTER) un maximum de deux (2) heures d'attente, en plus de la durée réelle du vol et du temps nécessaire pour se rendre à l'aéroport, et de l'aéroport à la maison, seront considérés comme temps de déplacement.

RÉSOLUTION N° 8 — TEMPS MINIMUM ALLOUÉ POUR UN DÉBAT PRODUCTIF

PROPOSÉ PAR LA SECTION LOCALE DE
LA DECRH

ATTENDU QUE les Statuts du SIINB et le Manuel des politiques du SIINB ne comportent aucune mention du temps alloué pour présenter une résolution ou en débattre, ou pour proposer une résolution visant à modifier les Statuts;

ATTENDU QU'un débat sain et ouvert est utile si l'on veut pleinement comprendre et exprimer des opinions;

ATTENDU QUE les règles du *Robert's Rules of Order* fixent à 10 minutes par tour la limite de temps par défaut pour parler d'une motion à débattre;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE le SIINB se conforme aux *Robert's Rules of Order* et alloue 10 minutes à la personne qui propose la résolution et à toute personne qui intervient sur les motions, les résolutions et les propositions de modifications aux Statuts.

Bourses d'études

Pour remplir sa promesse de formation d'une main-d'œuvre infirmière solide et durable pour l'avenir, le SIINB accorde six bourses d'études annuelles à des personnes étudiant en sciences infirmières au Nouveau-Brunswick.

En soutenant les étudiantes et étudiants aujourd'hui, nous investissons dans la prochaine génération, en veillant à ce que les futurs infirmiers et infirmières disposent des ressources nécessaires pour réussir leurs études et leur carrière.

LAURÉATES ET LAURÉATS DES BOURSES DE 2024

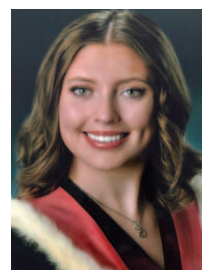
- Bourse d'études de première année en soins infirmiers du SIINB : Ava Warren, Myriam Thériault, Zachary Groom
- Bourse d'études de deuxième année en soins infirmiers du SIINB : Riley Dykeman
- Bourse d'études de la FCSII : MacKenzie Wiseman
- Bourses d'études postsecondaires (trois) : Chantal Marie Pelletier, Jonathon Bourgeois, Jack Elliott Taylor
- Bourse d'études commémorative John MacDonald : Isabella Shannon Colwell



Isabella Shannon Colwell



Dawn Polchies



Charley Howatt



Pierre-Olivier Poitras

LAURÉATES ET LAURÉATS DES BOURSES DU SIINB DE 2025

Chaque année, le SIINB verse 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 Fredericton, de Saint John et de Moncton).

Le corps étudiant de chaque établissement choisit deux des étudiantes et étudiants de leur groupe à qui décerner la bourse, reconnaissant leur participation, leur esprit et leur dévouement exceptionnels dans les quatre années de leur programme, ainsi que leurs réalisations scolaires.

- Université de Moncton (campus d'Edmundston) : Wisseberthe Dumas, Pierre-Olivier Poitras
- Université de Moncton (campus de Moncton) : Rija Ny Aina Fidèle Rabearivelo, Charitian McGraw-Robichau
- Université du Nouveau-Brunswick (campus de Moncton) : Mackenzie VanderToorn, April Davis
- Université du Nouveau-Brunswick (campus de Saint John) : Sarah Buckley, Chaley Howatt
- Université du Nouveau-Brunswick (campus de Fredericton) : Savannah McBride, Dawn Polchies



Rija Rabearivelo



Sarah Buckley



April Davis

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

États financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Table des matières

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024

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

RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT

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

Opinion

Nous avons 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 2024 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 2024, 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 incombent selon ces règles. Nous estimons que les éléments probants que nous avons obtenus sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

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

La direction est responsable de la préparation et de la présentation fidèle 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
15 mai 2025

COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉES

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

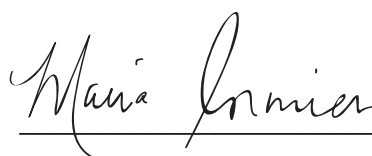
État de la situation financière

Au 31 décembre 2024

	Fonds d'administration 2024	Fonds Affectés 2024	Total 2024	Total 2023
ACTIF				
À COURT TERME				
Encaisse	\$ 735,898	\$ 86,044	\$ 821,942	\$ 786,649
Titres négociables (Annexe 1)	2,815,735	5,074,356	7,890,091	7,791,070
Cotisations à recevoir	206,917	-	206,917	332,126
Prêts aux employés	362	-	362	1,389
Autre comptes à recevoir	26,117	104	26,221	15,314
Intérêts courus à recevoir	136,652	-	136,652	124,958
Frais payés d'avance	46,016	-	46,016	51,240
	3,967,697	5,160,504	9,128,201	9,102,746
IMMOBILISATIONS (net de l'amortissement cumulé) (Note 5)	1,071,481	-	1,071,481	1,199,328
	\$ 5,039,178	\$ 5,160,504	\$ 10,199,682	\$ 10,302,074
PASSIF ET FONDS				
À COURT TERME				
Comptes créditeurs et frais courus	\$ 973,293	\$ -	\$ 973,293	\$ 919,219
À recevoir (verser) aux fonds (Note 6)	(35,605)	35,605	-	-
	937,688	35,605	973,293	919,219
FONDS	4,101,490	5,124,899	9,226,389	9,382,855
	\$ 5,039,178	\$ 5,160,504	\$ 10,199,682	\$ 10,302,074

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 2024

	Fonds d'administration 2024	Fonds d'administration 2023	Fonds Affectés 2024	Fonds Affectés 2023
REVENUS				
Cotisations	\$ 5,850,189	\$ 5,665,696	\$ -	\$ -
Revenu de placements	318,908	315,497	5,298	4,068
Contributions des foyers de soins	-	-	34,376	33,811
	6,169,097	5,981,193	39,674	37,879
EXPENSES				
Salaires – personnel des relations de travail	1,027,100	1,054,410	-	-
Salaires – personnel du bureau	1,047,969	700,146	-	-
Salaires – surtemps	12,917	12,242	-	-
Avantages sociaux	390,849	346,036	-	-
Recrutement des employés	1,744	7,544	-	-
Programmes de formation pour le personnel	22,196	25,520	-	-
Déplacements	113,023	97,882	-	-
Allocation pour voiture	55,200	45,416	-	-
Fournitures et dépenses du bureau	126,440	116,632	-	-
Bibliothèque	18,109	10,998	-	-
Frais postaux	47,167	30,543	-	-
Assurance et cautionnement	18,742	19,459	-	-
Intérêt et frais bancaires	29,112	28,769	-	-
Communications	95,345	95,502	-	-
Honoraires professionnels	85,205	46,596	-	-
Contrat de location pour la photocopieuse et dépenses	10,961	11,643	-	-
Électricité	20,421	21,260	-	-
Impôt foncier et eau	73,160	74,369	-	-
Réparation et entretien du bâtiment	123,626	82,004	-	-
Amortization	114,980	114,120	-	-
TOTAL – FRAIS GÉNÉRAUX ET D'ADMINISTRATION	3,434,266	2,941,091	-	-

(suite)

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024

	Fonds d'administration 2024	Fonds d'administration 2023	Fonds Affectés 2024	Fonds Affectés 2023
ACTIVITÉS DU SYNDICAT				
Cotisations remboursées aux sections locales	427,667	465,337	-	-
Comités et programmes spéciaux				
Salaires – membres	531,540	583,972	-	-
Déplacements, repas et logement	485,852	509,001	-	-
Locaux pour réunions	21,369	15,706	-	-
Conférenciers et droits d'inscription	96,408	79,835	-	-
Traduction	161,387	155,826	-	-
Avantages sociaux	88,156	75,065	-	-
Frais d'audiences	491,393	69,065	-	-
Relations publiques et promotion	303,792	693,621	-	-
Impression diverses	40,992	46,924	-	-
Cotisations à la FCSII / FTTNB	368,249	348,494	-	-
Traduction diverses	15,823	94,321	-	-
Bourses	16,000	18,600	-	-
Dons commémoratifs et cadeaux	1,964	2,406	-	-
Aide aux études	-	-	34,398	19,161
Frais généraux	-	-	(337)	29
TOTAL – ACTIVITÉS DU SYNDICAT	3,050,592	3,158,173	34,061	19,190
	6,484,858	6,099,264	34,061	19,190
EXCESS (DEFICIENCY) OF REVENUS OVER EXPENSES FROM OPERATIONS	(315,761)	(118,071)	5,613	18,689
OTHER INCOME				
Perte sur cession d'immobilisations corporelles	153,682	(139)	-	-
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	\$ (162,079)	\$ (118,210)	\$ 5,613	\$ 18,689

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État l'évolution des soldes de fonds

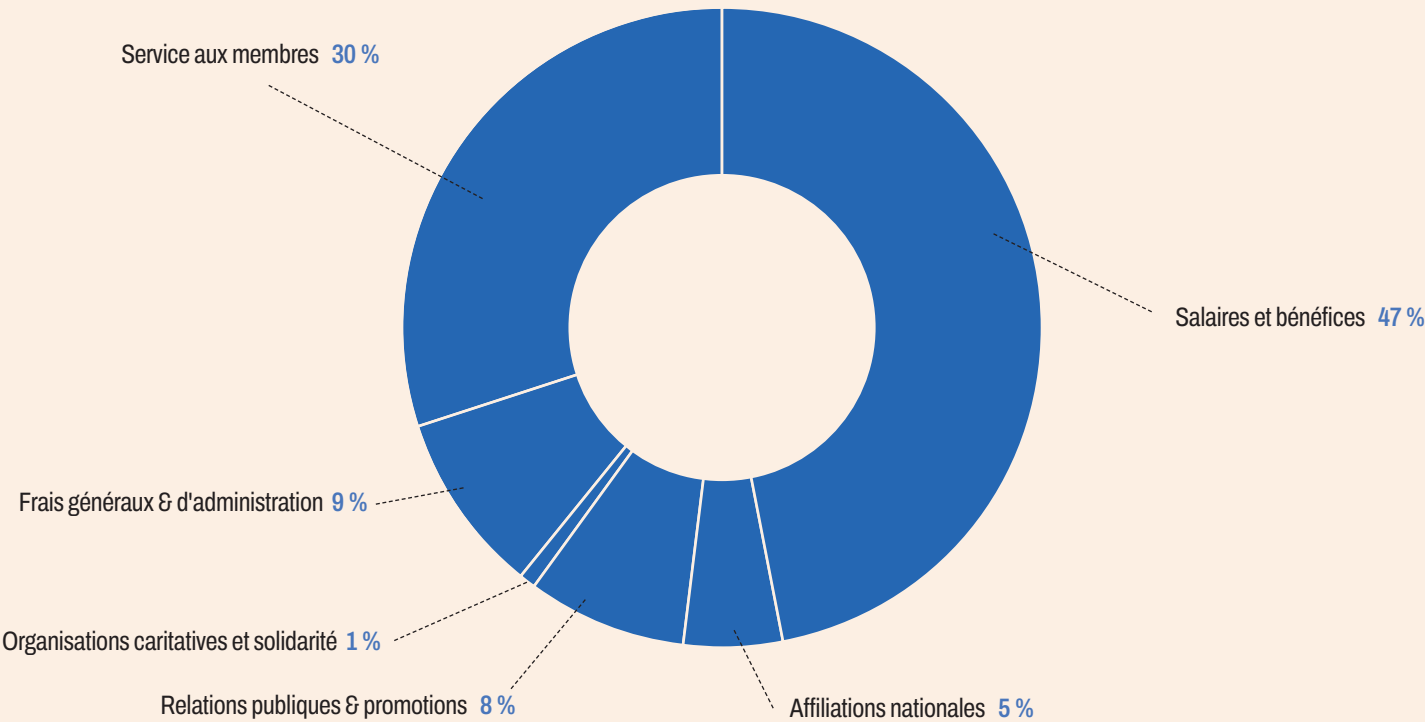
Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024

	Fonds d'administration 2024	Fonds d'administration 2023	Fonds affectés 2024	Fonds affectés 2023
SOLDES DES FONDS AU DÉBUT DE L'ANNÉE	\$ 4,263,569	\$ 4,381,779	\$ 5,119,286	\$ 5,100,597
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	(162,079)	(118,210)	5,613	18,689
SOLDES DES FONDS, FIN DE L'ANNÉE	\$ 4,101,490	\$ 4,263,569	\$ 5,124,899	\$ 5,119,286

Voir notes afférentes

Dépenses d'exploitation pour 2026

Pourcentage du budget



SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État du flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024

	Fonds d'administration 2024	Fonds Affectés 2024	Total 2024	Total 2023
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION				
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	\$ (162,079)	\$ 5,613	\$ (156,466)	\$ (99,521)
Ajustement pour:				
Amortissement	114,980	-	114,980	114,120
Perte sur cession d'immobilisations corporelles	(153,682)	-	(153,682)	139
	(200,781)	5,613	(195,168)	14,738
Changements net dans la balance des opérations des mouvements de fonds non monétaires				
Cotisations à recevoir	125,209	-	125,209	(139,964)
Prêts aux employés	1,027	-	1,027	(762)
Intérêts courus à recevoir	(11,694)	-	(11,694)	(58,986)
Autre comptes à recevoir	(10,803)	(104)	(10,907)	21,425
Comptes créditeurs et frais courus	54,075	-	54,075	232,572
Frais payés d'avance	5,224	-	5,224	(3,858)
	163,038	(104)	162,934	50,427
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	(37,743)	5,509	(32,234)	65,165
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT				
Achats d'immobilisations	(33,323)	-	(33,323)	(112,081)
Changement dans les titres négociables	(43,604)	(55,417)	(99,021)	(260,595)
Produits de cession d'immobilisations corporelles	199,871	-	199,871	555
Trésorerie des activités d'investissement	122,944	(55,417)	67,527	(372,121)
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT				
Transferts entre fonds	(29,196)	29,196	-	-
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ENCAISSE	56,005	(20,712)	35,293	(306,956)
ENCAISSE, DÉBUT DE L'ANNÉE	679,892	106,757	786,649	1,093,605
ENCAISSE, FIN DE L'ANNÉE	\$ 735,897	\$ 86,045	\$ 821,942	\$ 786,649
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES FLUX DE TRÉSORERIE				
Intérêt reçu	\$ (330,603)	\$ (5,298)	\$ (335,901)	\$ (378,552)

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2024

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 2024

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 2024

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	2024 Valeur comptable	2023 Valeur comptable
Terrain	\$ 281,722	\$ -	\$ 281,722	\$ 281,722
Bâtiments	1,941,771	1,285,724	656,047	778,335
Ameublement et équipement	403,952	312,251	91,701	83,029
Matériel informatique	157,476	118,992	38,484	46,267
Logiciel informatique	150,803	147,276	3,527	9,975
	\$ 2,935,724	\$ 1,864,243	\$ 1,071,481	\$ 1,199,328

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 35 605 \$ (2023 - 6 411 \$).

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Titres négociables

(Annexe 1)

Au 31 décembre 2024

	2024 valeur comptable	2023 juste valeur
FONDS D'ADMINISTRATION		
Omista Credit Union		
CPG, à 3,75%, date d'échéance, octobre 2025	\$ 110,799	\$ 110,799
Action Credit Union	5	5
BMO Nesbitt Burns		
CPG, Canadian Western Bank, à 4,45%, date d'échéance, juin 2028	256,000	256,000
fonds d'obligations, CIBC, à 4,20%, date d'échéance, juillet 2027	403,394	413,205
fonds d'obligations, BMO, à 4,52%, date d'échéance, juin 2028	250,000	250,000
fonds d'obligations, BRC, à 2,14%, date d'échéance, novembre 2031	311,636	321,970
Scotia McLeod		
Scotia Wealth compte d'épargne à intérêt élevé	4,765	4,765
Scotia Wealth fonds d'obligations de sociétés canadiennes	139,168	135,783
Scotia Wealth fonds de revenu à taux variable	74,204	67,856
Scotia Wealth obligations gouvernementaux à court-milieu terme	87,565	83,839
Scotia Wealth fonds des dividendes américaines	34,055	45,400
Scotia fonds des dividendes canadiennes	44,144	53,202
Banque Scotia		
CPG, Banque Scotia, à 4,50%, date d'échéance, mars 2025	800,000	828,405
CPG, Banque Scotia, à 5,50%, date d'échéance, janvier 2025	300,000	317,547
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS D'ADMINISTRATION	\$ 2,815,735	\$ 2,888,776
FONDS AFFECTÉS		
Omista Credit Union		
Action Credit Union	5	5
BMO Nesbitt Burns		
fonds d'obligations, TD, à 4,71%, date d'échéance, janvier 2027	864,437	893,000
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 compte d'épargne à intérêt élevé	23,689	23,689
Scotia Wealth fonds d'obligations de sociétés canadiennes	691,165	674,952
Scotia Wealth fonds de revenu à taux variable	368,853	337,273
Scotia Wealth obligations gouvernementaux à court-milieu terme	434,808	416,730
Scotia Wealth fonds des dividendes américaines	170,699	225,626
Scotia fonds des dividendes canadiennes	220,700	264,428
Scotiabank		
CPG, Banque Scotia, à 5,10%, date d'échéance, avril 2025	1,000,000	1,040,241
CPG, Banque Scotia, à 5,10%, date d'échéance, février 2025	50,000	52,508
CPG, Banque Scotia, à 4,00%, date d'échéance, mai 2025	35,000	35,892
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES VENANT DES FONDS AFFECTÉS	5,074,356	5,179,344
TOTAL DES TITRES NÉGOCIABLES	\$ 7,890,091	\$ 8,068,120

Voir notes afférentes

Rapport du comité des finances

Le comité des finances s'est réuni au bureau provincial du SIINB les 14 et 15 mai 2025.

Les membres du comité sont Tony Bettle, Jéhanne St-Cœur, Bonnie Speed et moi-même, Maria Cormier, vice-présidente des finances. Debbie Gill, directrice des opérations, Paula Doucet, présidente, et Matt Hiltz, directeur général, sont les membres d'office.

Peter Spacek, du cabinet comptable Spacek, Armstrong & Norrad, a présenté les états financiers vérifiés du SIINB pour 2024 et a exprimé une opinion sans réserve encore une fois cette année.

Le comité a méticuleusement analysé le budget 2026, s'assurant que tout est comptabilisé et affecté selon les besoins des membres du SIINB, jusqu'au dernier cent. Ce faisant, nous avons cerné deux postes budgétaires qui étaient soit inutilisés, soit mal affectés. Il s'agit des postes suivants :

- Les 5 000 \$ du fonds d'assistance juridique, qui n'ont pas été inscrits sous ce poste, mais bien dans les frais juridiques;
- Le fonds d'aide aux sections locales de 1 000 \$ qui n'a pas été utilisé depuis de nombreuses années.

Nous avons calculé de manière proactive les dépenses salariales pour les membres en fonction de de l'augmentation salariale de 18,5 % prévue en 2026, une fois que les négociations de la Partie III seront conclues. Ainsi, les projections incluses dans le budget sont les plus précises possible.

Après la réunion du comité des finances, un rapport a été présenté au conseil d'administration. Celui-ci a approuvé les recommandations suivantes, qui seront soumises à l'AGA pour examen et débat :

1. Réaffecter les 5 000 \$ du fonds d'assistance juridique au poste de dépenses professionnelles pour les membres et supprimer le poste du fonds d'assistance juridique du budget. Les 175 000 \$ alloués couvrent ce montant.
2. Supprimer le fonds d'aide aux sections locales et reverser ces 1 000 \$ au budget général (ce montant n'a pas été pris en compte dans le calcul du budget).
3. Proposer un stage d'ART de six mois en 2026.
4. Augmenter les cotisations à partir du 1^{er} janvier 2026, le montant étant calculé en fonction du salaire au 1^{er} janvier 2023. Les cotisations passeraient ainsi de 67,91 \$ à 75,61 \$. Les cotisations augmenteront de nouveau en 2027, en fonction du taux en vigueur à ce moment-là, pour s'aligner sur l'année et les salaires actuels.



Maria Cormier

Je tiens à remercier le comité pour son travail remarquable et les discussions que nous avons eues concernant ce budget. Et enfin, à Debbie Gill, je dis ceci : nous ne pouvons même pas nous imaginer créer ou présenter un budget sans toi, mais ta retraite est amplement méritée et nous te souhaitons bonne chance dans tes projets et voyages!

En toute solidarité,

La vice-présidente des finances,

Maria Cormier



Debbie Gill, Maria Cormier et Paula Doucet présentent un rapport du comité des finances.

Syndicat des infirmières et infirmiers du N.-B.

Budget de fonctionnement pour l'année se terminant le 31 décembre 2026

Revenus	Budget 2026 proposé	Budget 2025 approuvé
Cotisations	6 714 941	6 507 136
École du travail de l'Est	199 138	-
Revenu des placements	310 000	315 000
TOTAL DES REVENUS	7 224 079 \$	6 822 136 \$
DÉPENSES		
Frais généraux et administratifs		
Salaires	2 337 797	2 083 244
Heures supplémentaires	9 100	4 000
Avantages sociaux	557 169	433 582
Programmes de formation pour le personnel	33 000	33 000
Déplacements	119 000	104 000
Allocation pour voiture	56 400	56 400
Fournitures de bureau et dépenses	69 645	64 000
Contrat de services/soutien TI	60 000	80 000
Amortissement	115 000	119 000
Bibliothèque	18 500	11 000
Location et dépenses d'équipement de bureau	18 200	26 000
Frais de gestion des investissements/bancaires	29 700	29 000
Assurances et cautionnement	21 000	21 750
Dépenses téléphoniques	41 000	41 000
Honoraires professionnels	50 000	25 000
Impôt foncier	77 580	76 661
Services publics	23 342	22 536
Réparation et entretien du bâtiment	52 000	73 000
Locatifs	55 247	51 600
Personnel occasionnel temporaire	-	7 500
Recrutement des employés	2 500	-
Total - frais généraux et d'administration	3 746 179 \$	3 362 273 \$
ACTIVITÉS DU SYNDICAT		
Côtisations remboursées aux sections locales	571 526	406 248
Dépenses du comité		
Assemblée générale annuelle	466 897	507 134
Conseil exécutif	279 768	300 266
Conseil d'administration	97 942	101 897
École du travail de l'Est	361 449	-
Étude de la gouverneure générale	16 186	
Négociation et relations employeurs-employés	210 575	
Formations des membres (Leadership en action)	64 747	118 834
Finances, CPCMSC, Org. de l'assemblée ann., arbitrages)	35 355	34 778
Aide aux études - Partie III/Foyers de soins	11 315	10 169
Convention du CTC	78 547	-
Convention de la FTTNB	-	18 221
Congrès biennal de la FCSII	-	167 200
Relations publiques et promotions	622 000	612 000
Programme d'aide - frais juridiques	5 000	5 000
Fonds d'aide aux sections locales	-	-
Motivations des membres	125 000	75 000
Frais postaux et d'expédition	38 000	44 000
Programme de stages	69 000	-
Frais d'impression	42 000	100 000
Côtisations à la FCSII	247 200	239 550
Côtisations à la FTTNB	113 712	110 375
Dépenses liées aux audiences	175 000	50 000
Bourses d'études	27 600	27 600
Traduction générale	20 000	50 000
Dons commémoratifs et cadeaux	5 000	2 500
Communications avec les membres	50 000	50 000
Total des activités du syndicat	3 523 244 \$	3 241 347 \$
Dépenses totales	7 269 423	6 603 620
Excédents des recettes (dépenses) pour l'année	(45 344) \$	218 516 \$
Transfert de placements	0	0
Surplus (Déficit)	(45 344) \$	218 516 \$

Notes au budget

REVENUS

Cotisations – Selon le taux de 1,025 % du salaire annuel à l'échelon G de la classe A de janvier 2020.

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

DÉPENSES GÉNÉRALES ET ADMINISTRATIVES

Salaires – Cette somme comprend le salaire de 21 employées et employés à temps plein, dont la présidente et la première vice-présidente.

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 – Pour le directeur général, les ART, la présidente et la première vice-présidente.

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

Frais postaux et d'expédition – Comprend les frais de messageries et les frais postaux.

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

Réparation et entretien des bâtiments

– Comprendent le déneigement, l'entretien de la pelouse, le service de conciergerie et l'entretien général.

Biens locatifs – Logements locatifs pour la présidente et la première vice-présidente.

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 5,78 \$ 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 – 555 000 \$ pour les campagnes de relations publiques et la recherche syndicale, et 67 000 \$ à l'appui de différents organismes affiliés, dont les coalitions provinciales ou nationales 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 – Comprendent les frais de justice, les expertises médicales et les honoraires des arbitres.

Juridique et professionnel – Comprend les frais juridiques, les évaluations médicales et les frais d'arbitrage.

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

Syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick

Placements – 30 juin 2025

			Durée	Date d'échéance	Taux d'intérêt	Capital investissement
Placements – fonds général						
BMO Nesbitt Burns GIC	Royal Bank Bond	#270-0097211	3 ans	3-Nov-26	5,75 %	331 000 \$
BMO Nesbitt Burns	BMO GIC	#270-0097211	4 ans	13-Jun-28	4,52 %	250 000 \$
BMO Nesbitt Burns	CIBC Bond	#270-0097211	5 ans	20-Jul-27	4,2 %	410 000 \$
BMO Nesbitt Burns	CWB Bond	#270-0097211	4 ans	21-Jun-28	4,45 %	256 000 \$
Scotia Wealth Mgmt	Mutual Funds	#886-04775	6 ans	2026	3,5 %	376 301,15 \$
Scotia Wealth Mgmt	Broker cash	#886-04775	cash	2026	3,50 %	2 567,29 \$
Omista Credit Union	GIC	#61545-41-2	1 an	10-Oct-25	3,75 %	110 799,25 \$
Scotiabank	GIC	26R5XC	13 mois	20-Apr-26	3,00 %	900 000 \$
Scotiabank	GIC	36340343	1 an	14-Jan-26	3,4 %	300 000 \$
Investissement total - Fonds général						2 936 668 \$
Placements – fonds de dépenses des membres						
BMO Nesbitt Burns	Bond	#270-0097211	1 an	13-Jan-26	1,96 %	878 000 \$
BMO Nesbitt Burns	TD Bond	#270-0097211	3 ans	12-Jan-27	4,71 %	893 000 \$
BMO Nesbitt Burns	GIC	#270-0097211	4 ans	7-Apr-26	3,45 %	350 000 \$
BMO Nesbitt Burns	CIBC Bond	#270-0097211	5 ans	14-May-30	4,15 %	1 000 000 \$
Scotia Wealth Mgmt.	Mutual Funds	#886-04774	6 ans	2026	3,5 %	1 872 108,53 \$
Scotia Wealth Mgmt	Broker cash	#886-04774	cash	2026	3,5 %	12 778,69 \$
Investissement total - Fonds de défense des membres						5 005 887 \$
Placements – fonds d'éducation des foyers de soins						
Scotia Bank	GIC	36340343	1 an	10-Feb-26	2.25%	50,000 \$
Investissement total - Fond d'éducation des foyers de soins						50,000 \$

Dons et contributions

Organisme	Montant
Inclusion NB	10 000 \$
L'Œuvre des Manoirs Ronald McDonald	7 500 \$
Front commun pour la justice sociale	5 000 \$
Coalition pour l'équité salariale du N.-B.	5 000 \$
Food Depot Alimentaire	5 000 \$
Ballet atlantique du Canada	2 500 \$
Société canadienne du cancer	2 500 \$
UFCW Eastern Provinces Council	2 500 \$
NB Media Co-op	2 500 \$
Fondation des infirmières et infirmiers du Canada	2 250 \$
Greener Village	2 000 \$
L'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada	2 000 \$
Coalition canadienne de la santé	1 500 \$
Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau Brunswick	1 000 \$
MADD Canada	803,85 \$
Rivière de la fierté	500 \$
Infirmières praticiennes du Nouveau-Brunswick	500 \$
GIRLS STEM UP	500 \$
Youth Mental Health Canada Charitable Foundation	500 \$
Association des policiers du Nouveau-Brunswick	334,78 \$
Légion royale canadienne	305 \$
The Hospital Activity Book for Children Ltd	286,35 \$
Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers	100 \$
Fleurs et dons en souvenir d'une personne	2 165 \$
Total des dons et contributions pour 2024	57 245 \$

14 maisons de transition*

24 263 \$

*Le SIINB a été en mesure de faire un don de 24 263 \$ aux maisons de transition du Nouveau-Brunswick. Ces dons ont été rendus possibles grâce à l'accord de services administratifs conclu entre le SIINB et Johnson Assurance.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.



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

