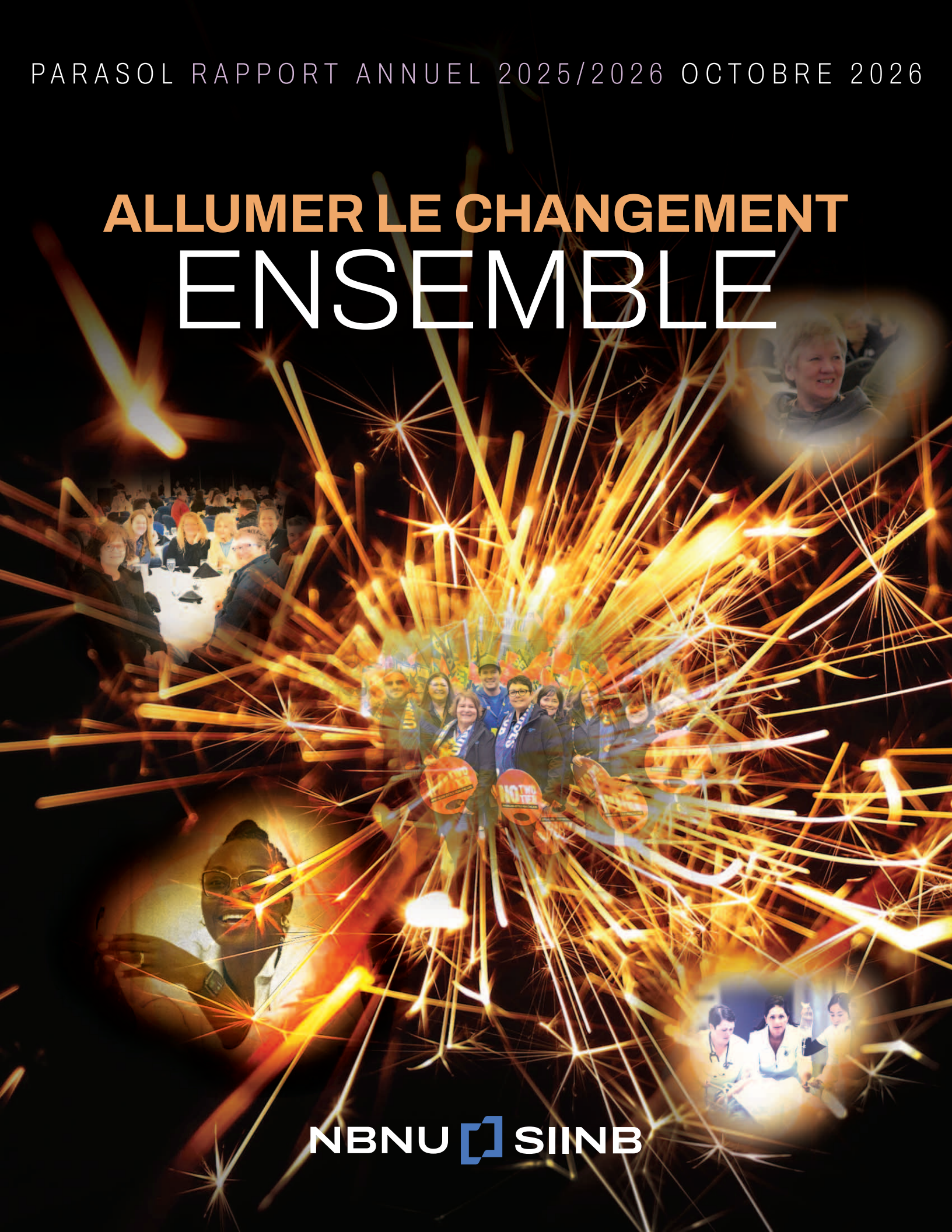


ALLUMER LE CHANGEMENT ENSEMBLE



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 Jessie St-Pierre Redmond, réceptionniste, par courriel au jst-pierreredmond@nbnu.ca.

COMMENT COMMUNIQUER AVEC LE BUREAU PROVINCIAL

Téléphone : 506-453-0829 | Sans frais : 1-888-753-7705

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 13

- **Politique sur les langues officielles - Le SIINB adhère aux principes suivants :**
 - que la dispensation de services bilingues est une priorité du SIINB;
 - que le SIINB doit s'efforcer d'offrir des services dans les deux langues officielles à tous ses niveaux;
 - que de telles initiatives ne doivent entraîner aucune influence négative sur les membres du personnel.
- **Services de traduction**
 - Tous les documents distribués aux présidentes et présidents 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 rédigés dans les deux langues officielles au moment de leur distribution.

RÉDACTRICES EN CHEF

Alix Saulnier, Paula Doucet, Sarah Bonnar

CONTRIBUTEURS ET CONTRIBUTRICES

Paula Doucet, Matt Hiltz, Catherine Little, Jason Robin, Debbie Carpenter, Maria Cormier, Angela Miller, Renée Boudreau, Raelyn Lagacé, Karine Savoie, Kathy Allen Palmer, Patrick Gallant, Laurie Leger-Lester

NOUS JOINDRE

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

Téléphone : 506 453-0829
Sans frais : 1 (888) 753-7705
Télécopieur : 506 453-0828
Courriel : info@nbnu.ca

Table des matières

4

Rapport de la
présidente



9

Rapport du
directeur général



4	Rapport de la présidente	31	Modifications aux Statuts et Règlements 2026
9	Rapport du directeur général	32	Résolutions 2026
13	Rapport de la première vice-présidente	37	Bourses d'études
16	Rapport de la deuxième vice-présidente	38	États financiers
18	Rapports des représentants d'unités de négociation	51	Rapport du comité des finances
23	Rapports des membres à titre personnel	52	Budget 2026
27	Comité organisateur de l'assemblée annuelle	53	Notes au budget
28	Candidates à l'élection	54	Placements
		55	Dons et contributions



Laurie Leger-Lester, représentante d'unité pour les soins communautaires de la partie III

Rapport de la présidente

Par Paula Doucet

C'est avec fierté que je présente mon dixième rapport annuel à titre de présidente du SIINB.

J'ai l'impression que c'était hier que je préparais mon premier rapport de présidente, et pourtant, cette année marque ma dixième année dans ce rôle. Le temps a passé rapidement, mais ma fierté de représenter le personnel infirmier du Nouveau-Brunswick, notamment les infirmières et infirmiers immatriculés, les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés ainsi que les infirmières praticiennes et infirmiers praticiens, demeure aussi forte qu'au premier jour.

Lorsque je repense à la dernière année, un jalon se démarque particulièrement : le lancement de la nouvelle image de marque du SIINB. Plus qu'un nouveau logo, cette refonte représentait un engagement renouvelé envers nos membres, nos valeurs et notre avenir. Tout au long de l'année, nous avons continué à mettre en pratique les principes qui définissent notre marque, en renforçant l'engagement des membres, en favorisant des conversations significatives et en consolidant le rôle du SIINB à titre de défenseur déterminé du personnel infirmier et du système public de santé.

LA MARQUE DU SIINB : UN AN PLUS TARD – LES PRINCIPES QUI NOUS GUIDENT

NOS INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS SONT NOS MEMBRES

Les infirmières et infirmiers sauvent les patientes et patients. Les membres se sauvent mutuellement.

Les membres sont au cœur de tout ce que nous faisons. Que vous soyez infirmière ou infirmier immatriculé, infirmière ou infirmier auxiliaire autorisé, ou encore infirmière praticienne ou infirmier praticien, vos connaissances, votre compassion et votre professionnalisme constituent le fondement de notre syndicat. Notre message continue de trouver écho auprès de l'ensemble des membres : *Les infirmières et infirmiers sauvent les patientes et patients. Les membres se sauvent mutuellement.* Bâtir un syndicat fort et mobilisé exige du temps, des efforts et de l'engagement, mais notre objectif commun continue de nous unir. En nous soutenant mutuellement, nous renforçons notre profession et notre syndicat.



Paula Doucet

NOS CONVERSATIONS SONT NOTRE FORCE

Il n'y a pas de syndicat si nous nous isolons.

Les conversations significatives permettent de bâtir la confiance, la résilience et la solidarité. Grâce à un dialogue ouvert, les membres partagent leurs défis, célèbrent leurs réussites et apprennent des expériences des autres.

Ces échanges renforcent notre capacité à comprendre les préoccupations des membres et à travailler collectivement à des solutions qui améliorent les milieux de travail et soutiennent le personnel infirmier partout dans la province.

NOS EXPÉRIENCES SONT NOS VÉRITÉS

Nous savons comment nous en sommes arrivés là, et personne ne peut nous l'enlever.

Le personnel infirmier apporte chaque jour à son travail un savoir et une expérience inestimables. Nous apprenons les uns des autres, nous nous soutenons mutuellement et nous nous appuyons sur notre expertise collective pour relever les défis et renforcer les soins aux patients, clients et résidents.

En partageant nos expériences, nous renforçons à la fois notre profession et notre syndicat.



Dévoilement de la nouvelle image de marque du SIINB à l'AGA de 2025

NOS COULOIRS SONT NOTRE SYNDICAT

Dans le milieu de travail. Pendant le quart de travail. Chaque heure de chaque jour.

La présence du SIINB s'étend bien au-delà du bureau provincial. Notre syndicat est présent dans chaque milieu de travail, dans chaque section locale et dans chaque interaction entre les membres.

Chaque conversation compte. Chaque occasion d'échanger avec les membres permet de tisser des liens plus solides et de créer des possibilités de changement positif.

NOS MURS SONT NOTRE PROTECTION

Nous nous tenons debout ensemble. Nous tombons ensemble. Nous protégeons, toujours.

Ce principe reflète l'environnement sécuritaire et solidaire qu'offre le SIINB. Il symbolise la sécurité, la solidarité et la force collective qui permettent aux membres de devenir des leaders, des militantes et militants ainsi que des porte-parole du changement.

La protection qu'offre notre syndicat permet aux membres de prendre la parole, de se soutenir mutuellement et de travailler ensemble à l'atteinte d'objectifs communs.

NOS VOIX SONT NOTRE POUVOIR

Nous nous exprimons lorsque nous en avons assez. Nous nous exprimons lorsqu'on nous réduit au silence.

Chaque voix compte. Ensemble, plus de 9 000 membres forment une voix puissante pour le personnel infirmier, le système public de santé ainsi que les patientes et patients, les résidentes et résidents et les clientes et clients que nous servons.

Notre travail de défense des intérêts continue d'influencer les décideurs, de sensibiliser le public à des enjeux importants et de faire avancer des changements significatifs pour la profession infirmière.

Un an après le lancement de notre nouvelle image de marque, nous commençons à voir ces principes se refléter dans notre travail quotidien et dans nos interactions. Même si le changement de culture ne se produit pas du jour au lendemain, ces principes contribuent à bâtir un syndicat plus fort, plus uni et plus mobilisé.

À mesure que ces principes s'enracinent au sein du SIINB, ils contribueront à façonner l'avenir de notre organisation et à renforcer notre capacité à relever les défis à venir.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration du SIINB a connu plusieurs changements à la suite de l'AGA de 2025. Nous avons accueilli Laurie Léger-Lester à titre de représentante d'unité des soins communautaires de la partie III et Patrick Gallant à titre de représentant d'unité des hôpitaux de la partie III. Tous deux ont apporté des perspectives et des connaissances précieuses issues de leurs domaines respectifs de pratique infirmière.

Parallèlement, nous avons dit au revoir à deux membres de longue date du conseil d'administration. Maria Richard a pris sa retraite après de nombreuses années de service dévoué, et Kathy LeBlanc a choisi de ne pas solliciter un nouveau mandat à titre de représentante d'unité des soins communautaires de la partie III en prévision de son départ à la retraite en 2026. Toutes deux ont apporté une contribution importante au SIINB et elles nous manquent énormément.

À la suite de l'AGA, Catherine Little a été élue 1^{ère} vice-présidente et s'est jointe à l'équipe du bureau provincial à temps plein. Catherine a apporté son enthousiasme, de nouvelles idées et un engagement solide envers l'avancement de nos priorités.

En mai, le conseil d'administration a participé à la 31^{ème} assemblée générale du Congrès du travail du Canada à Winnipeg. Il s'agissait d'une première expérience pour tous les membres du conseil, sauf un. Le fait d'être entourés de plus de 2 500 militantes et militants syndicaux de partout au pays a renforcé l'importance de la solidarité et démontré la force que procure l'appartenance au mouvement syndical dans son ensemble.

Cet automne, le conseil d'administration travaillera avec une personne-ressource afin de mettre à jour le plan stratégique du SIINB. Bien que notre plan actuel demeure un document vivant, il est important qu'il continue de refléter l'évolution des besoins et des priorités de nos membres. Nous avons hâte de présenter la version mise à jour lors de l'AGA d'octobre.

Nous annoncerons également les résultats des élections pour quatre postes au conseil d'administration : les membres à titre personnel représentant les infirmières praticiennes et infirmiers praticiens ainsi que les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés, de même que les représentants d'unité de négociation des Hôpitaux de la partie III et des Soins communautaires. Il s'agira de la première élection tenue en vertu du processus électoral mis à jour du SIINB.

Je tiens à remercier les membres du conseil d'administration pour leur dévouement, leur engagement et leur attachement à nos membres. Leur leadership continue de faire progresser le SIINB de façon positive et constructive.



Conseil d'administration du SIINB, septembre 2026

DÉFENSE DES INTÉRÊTS À L'ÉCHELLE NATIONALE

FÉDÉRATION CANADIENNE DES SYNDICATS D'INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

Comme au cours des années précédentes, la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) est demeurée activement engagée dans la recherche, la défense des intérêts et les enjeux liés au système public de santé partout au Canada.

En février, des membres du Conseil exécutif national de la FCSII ont participé à une journée de lobbying indépendante sur la Colline du Parlement. Cette activité s'inscrivait dans le cadre de la campagne nationale de la FCSII, *Une province pareille à l'autre*, qui met en lumière les principaux enjeux touchant le personnel infirmier partout au pays, notamment la violence au travail, la pénurie de personnel infirmier, la privatisation des soins de santé et la santé des peuples autochtones.

Au nom du SIINB, Catherine Little s'est jointe à Matt Hiltz et à moi-même pour rencontrer le sénateur Victor Boudreau ainsi que les députés fédéraux John Williamson et Wayne Long. Ces rencontres ont constitué une occasion importante de faire valoir directement les préoccupations du personnel infirmier auprès des décideurs fédéraux et de réclamer des mesures concrètes sur des enjeux prioritaires en santé.

En mars, la FCSII a publié un important rapport de recherche rédigé par l'économiste Jim Stanford sur les retombées économiques du système public de santé au Canada. Le rapport met en évidence la contribution des soins de santé à la croissance économique, à l'emploi, à l'innovation et à l'équité, tout en réaffirmant que le système public de santé constitue non seulement une nécessité sociale, mais aussi un élément essentiel de l'économie canadienne.

MISSION D'ÉTUDE AU DANEMARK

Cette année, j'ai eu le privilège de participer à une mission d'étude de la FCSII au Danemark portant sur les soins aux personnes âgées. La délégation a rencontré des représentantes et représentants de l'Autorité danoise de la santé, du Syndicat des infirmières et infirmiers du Danemark, du gouvernement et d'autres intervenants afin de mieux comprendre l'approche danoise en matière de soins aux aînés.

Le Danemark est reconnu à l'échelle internationale pour son approche centrée sur la personne, qui privilégie l'autonomie, l'indépendance et la qualité de vie. Son système accorde une grande importance à la prévention, aux soins à domicile et au maintien de l'autonomie des personnes âgées le plus longtemps possible.

La mission a également permis de découvrir des approches novatrices en matière de soins aux personnes atteintes de démence, notamment les villages adaptés à la démence et les modèles

d'habitation intergénérationnelle conçus pour réduire l'isolement social et renforcer les liens communautaires.

Les conclusions de cette étude seront présentées aux ministres fédéral, provinciaux et territoriaux de la Santé plus tard cette année. Ce travail contribuera à renforcer les efforts de défense des intérêts liés aux soins de longue durée et à la santé des personnes âgées.

CONSEIL DE LA FÉDÉRATION

Cette année encore, la FCSII a organisé un déjeuner politique dans le cadre de la rencontre annuelle du Conseil de la fédération, qui réunit les premières ministres et premiers ministres du Canada.

Placée sous le thème *La plus grande richesse du Canada, c'est la santé*, l'activité portait sur les retombées économiques des investissements dans le système public de santé. L'économiste Jim Stanford et l'ancien directeur parlementaire du budget Kevin Page ont présenté des recherches démontrant la valeur du système public de santé comme moteur économique et investissement stratégique.

La FCSII demeure la seule organisation à bénéficier d'un temps d'échange réservé avec les premières ministres et premiers ministres durant ces rencontres, ce qui garantit que la voix du personnel infirmier continue de faire partie des discussions nationales sur les politiques publiques.

CONSEIL NATIONAL SUR LES RATIOS PERSONNEL INFIRMIER-PATIENTS

En février, la FCSII a tenu la première rencontre du Conseil national sur les ratios personnel infirmier-patients, réunissant des syndicats du personnel infirmier, des représentantes et représentants gouvernementaux, des autorités de la santé et d'autres partenaires de partout au pays.

Le mandat du Conseil consiste à coordonner le partage des connaissances, la défense des intérêts et les stratégies de mise en œuvre relatives aux ratios personnel infirmier-patients. Sa vision est celle d'un Canada où le personnel infirmier de tous les milieux de travail bénéficie d'une charge de travail gérable qui favorise à la fois la sécurité des patients et le bien-être du personnel infirmier.



Conseil exécutif national de la FCSII à la journée de lobbying sur la Colline du Parlement, février 2026



Délégués du Nouveau-Brunswick à l'École du travail de l'Est

Le Conseil organisera un forum national à Ottawa en décembre prochain et devrait publier ses recommandations finales en 2027.

MOUVEMENT SYNDICAL ET RELATIONS GOUVERNEMENTALES

GRUPE DE TRAVAIL GOUVERNEMENT-SYNDICATS

J'ai le plaisir d'annoncer le rétablissement du groupe de travail gouvernement-syndicats par la ministre Allyson Townsend.

Ce groupe offre aux syndicats et au gouvernement l'occasion de collaborer sur les enjeux qui touchent la main-d'œuvre et le marché du travail du Nouveau-Brunswick. Elle favorise un dialogue constructif, le partage d'information et, lorsque cela s'avère approprié, des actions concertées.

J'ai l'honneur d'agir à titre de coprésidente du groupe directeur aux côtés de la ministre Townsend. Plusieurs sous-groupes de travail ont déjà été créés pour aborder des enjeux prioritaires, et leurs recommandations pourraient influencer de futures lois, l'élaboration de politiques publiques et des initiatives de sensibilisation.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU NOUVEAU- BRUNSWICK

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick continue de jouer un rôle actif dans la promotion des intérêts des travailleuses et travailleurs de la province.

Cette année, l'un des faits saillants a été le Camp d'été des jeunes Blair Doucet, tenu à l'Université St. Thomas de Fredericton. Bien que je n'aie pas pu y participer en raison d'engagements familiaux, j'ai été heureuse que Catherine Little et Renée Boudreau y prennent part à titre d'animatrices.

Je suis particulièrement fière de souligner que neuf des vingt participantes et participants étaient les enfants de membres du SIINB. Le camp permet aux jeunes d'en apprendre davantage sur le syndicalisme, le leadership, la santé et la sécurité au travail, la négociation collective et la solidarité, tout en développant des amitiés durables et des compétences en leadership.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT DU LEADERSHIP

ÉCOLE DU TRAVAIL DE L'EST

Du 31 mai au 2 juin, le SIINB a accueilli plus de 250 participantes et participants provenant de l'ensemble du Canada atlantique à Fredericton dans le cadre du 50^e anniversaire de l'École du travail de l'Est.

L'École offre aux membres de précieuses occasions de développer leurs connaissances, leurs compétences et leur engagement envers l'action syndicale. Les participantes et participants ont suivi des cours portant notamment sur les relations de travail, la négociation, la santé et la sécurité au travail, les communications, l'obligation d'accommodement, la pratique infirmière et le droit, ainsi que le développement du leadership.

Tout aussi important, l'École a permis aux participantes et participants de tisser des liens avec des militantes et militants syndicaux de l'ensemble du Canada atlantique, de partager leurs expériences et d'apprendre les uns des autres.

Les commentaires recueillis ont été extrêmement positifs. De nombreux membres ont décrit l'expérience comme énergisante, inspirante et utile dans leur rôle de leaders syndicaux.

Le SIINB est fier d'avoir accueilli cet événement marquant et se réjouit de soutenir le succès continu de l'École du travail de l'Est lorsqu'elle sera organisée par le Registered Nurses Union of Newfoundland and Labrador en 2028.

GESTION DES RÉGIMES DE RETRAITE

RETRAITE À 62 ANS

Comme les membres le savent, le gouvernement a accepté, dans le cadre de la négociation collective, d'abaisser l'âge de la retraite à 62 ans pour les membres admissibles de la Partie III et des Infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes.

Bien que ce changement n'ait pas encore été mis en œuvre, le SIINB, le Syndicat du Nouveau-Brunswick et le gouvernement du Nouveau-Brunswick poursuivent le travail nécessaire pour obtenir les approbations requises et compléter le processus de mise en œuvre. Même si ce processus a pris plus de temps que prévu, nous demeurons déterminés à mener cette importante amélioration à terme.

RÉGIME DE RETRAITE DE CERTAINS EMPLOYÉS SYNDIQUÉS (CES)

Le Régime de retraite de certains employés syndiqués (CES) demeure en excellente santé financière. Le régime est actuellement capitalisé à 137,7 % et ses actifs dépassent 3,6 milliards de dollars.

Cette année, l'ajustement au coût de la vie s'est établi à 3,11 % et a été accordé aux membres actifs, différés et retraités. Depuis 2017, le régime accorde régulièrement des ajustements au coût de la vie ainsi que des améliorations aux prestations.

MODIFICATIONS AUX DOCUMENTS CONSTITUTIFS

La Loi sur les prestations de pension du Nouveau-Brunswick exige que les membres d'un régime soient informés de toute modification apportée aux documents qui le régissent.

Cette année, le texte du régime des CES a été modifié afin d'y intégrer l'ajustement au coût de la vie ainsi que les augmentations de prestations associées aux étapes 2 à 4 du Plan d'utilisation de l'excédent de financement, lesquelles sont entrées en vigueur le 1er janvier 2026.

De l'information sur le régime et sa politique de financement est accessible sur le site Web du [régime de retraite de CES](#).

REPRÉSENTATION DU SIINB AU SEIN DES RÉGIMES DE RETRAITE

Le SIINB continue d'occuper des postes de fiduciaires et d'observateurs auprès de plusieurs régimes de retraite :

- Régime de retraite de certains employés syndiqués (CES)
- Régime de retraite dans les services publics
- Régime de pension des employés à temps partiel et saisonniers
- Régime de retraite des foyers de soins

Les représentantes et représentants du SIINB poursuivent également leur formation auprès de l'International Foundation of Employee Benefit Plans afin de s'acquitter de leurs responsabilités fiduciaires et de demeurer à jour en ce qui concerne la gestion des régimes de retraite et les pratiques exemplaires dans ce domaine.

REGARD VERS L'AVENIR

Lorsque je repense à la dernière décennie, je suis extrêmement fière de tout ce que nous avons accompli ensemble. Les progrès réalisés ne sont pas le résultat du travail d'une seule personne. Ils sont le fruit du dévouement, de l'engagement et des efforts collectifs des membres, des dirigeantes et dirigeants des sections locales, des membres de l'Exécutif provincial, du conseil d'administration et du personnel qui travaillent chaque jour à renforcer notre syndicat.

Bien que j'aie souligné plusieurs initiatives importantes dans ce rapport, elles ne représentent qu'une partie du travail accompli au nom des membres au cours de la dernière année. Partout au Nouveau-Brunswick, le personnel infirmier continue de faire face à des défis considérables dans son milieu de travail, et le SIINB demeure résolu à revendiquer les ressources, le soutien et le respect que mérite le personnel infirmier.

À titre de personnel infirmier, nous prenons soin les uns des autres, nous nous soutenons mutuellement et nous nous tenons ensemble lorsque cela compte le plus. Cette solidarité demeure notre plus grande force.

J'ai hâte de rencontrer un grand nombre d'entre vous à l'AGA de Saint John. Pour celles et ceux qui ne pourront être présents, j'espère avoir l'occasion d'échanger avec vous lors de la tournée provinciale que j'entreprendrai plus tard cet automne et cet hiver.

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

« Vous pouvez connaître de nombreuses défaites, mais vous ne devez jamais être vaincus. »

En toute solidarité,



Paula Doucet

Rapport du directeur général

PAR MATT HILTZ

Alors que nous traversons la période administrative entre les rondes de négociation collective, le SIINB continue de concentrer ses efforts sur la mise en œuvre des améliorations négociées, l'avancement d'initiatives importantes dans les milieux de travail et le renforcement des ressources offertes aux membres et aux dirigeantes et dirigeants des sections locales.

Bien que nous continuions de faire face à des défis dans un contexte budgétaire et de soins de santé difficile, un travail considérable est en cours dans toutes les unités de négociation afin de soutenir les membres, d'améliorer les milieux de travail et de renforcer la capacité de notre syndicat à répondre à l'évolution des besoins.



Matt Hiltz

NOMBRE DE MEMBRES

	T. plein	% de variation 2025	T. partiel	% de variation 2025	OCC	% taux de variation 2025	Total général	% de variation 2025
PARTIE III, HÔPITAUX — II	3348	7,31 %	1066	0,76 %	548	-8,76 %	4962	3,94 %
PARTIE III, HÔPITAUX — IP	121	5,22 %	27	35,00 %	11	-27,27 %	159	6,71 %
PARTIE III, HÔPITAUX — IAA	1347	10,68 %	486	-0,21 %	255	-7,84 %	2088	5,51 %
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES — II	583	9,79 %	177	9,26 %	110	13,40 %	870	10,13 %
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES — IP	18	260,00 %	4	100,00 %	14	250,00 %	36	227,27 %
PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES — IAA	87	50,00 %	31	24,00 %	29	107,14 %	147	51,55 %
INFIRM. GEST. ET SURV.	227	2,25 %	32	-6,25 %	7	0,00 %	266	1,14 %
FOYERS DE SOINS	183	3,39 %	184	3,95 %	168	0,00 %	535	2,49 %
Total général	5914		2007		1142		9063	
% de variation 2025	8,61 %		2,14 %		-2,89 %		5,57 %	

MISE EN ŒUVRE DE VOTRE CONVENTION COLLECTIVE

RÉGIME DE RETRAITE : ÂGE DE LA RETRAITE

Au moment de rédiger ce rapport, le SIINB et le Syndicat du Nouveau-Brunswick travaillent en collaboration avec le Gouvernement du Nouveau-Brunswick afin de répondre aux questions liées au processus de diligence raisonnable. L'examen et l'approbation du Gouvernement du Nouveau-Brunswick sont requis avant que les changements proposés puissent être mis en œuvre.

Une fois ces questions réglées, les travaux visant à modifier le texte du régime et les politiques nécessaires pour abaisser l'âge de la retraite à 62 ans devraient pouvoir progresser sans délai. À la fin de ce processus, une date d'entrée en vigueur sera annoncée et communiquée aux membres.

Il s'agit d'un processus complexe et nous remercions les membres de leur patience et de leur compréhension. Nous demeurons déterminés à faire progresser ce changement et nous continuerons à fournir des mises à jour au fur et à mesure de l'avancement des travaux.

TRAVAUX DES COMITÉS MIXTES

Les comités suivants ont été établis en vertu des conventions collectives. Bien que la planification des rencontres ait présenté certains défis, nous avons hâte de collaborer avec les employeurs afin d'améliorer les conditions de travail des membres et de renforcer les relations patronales-syndicales.

Partie III et infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes

- Assiduité au travail, milieu de travail sain et sécuritaire et mieux-être des Membres du Personnel
- Groupe de travail chargé d'élaborer le cadre et le champ de responsabilité pour la dotation en personnel infirmier et la combinaison des compétences
- Processus conjoint visant l'amélioration du lieu de travail et l'accès du public pour des soins de santé viables

Partie III

- Projet pilote relatif à la mise en œuvre d'un poste d'infirmière immatriculée ou d'infirmier immatriculé durant la fin de semaine
- Collaboration à des soins de santé viables

Infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes

- Groupe de travail mixte des infirmières gestionnaires et surveillantes sur la charge de travail

Foyers de soins

- Régime de congé avec salaire différé
- Départ en retraite graduel
- Fusion des horaires de la semaine de travail comprimée
- Comité de santé et de sécurité au travail
- Comité mixte sur les besoins des résidents en matière de soins
- Régime de retraite et avantages en matière de santé
- Projet de recherche sur les ratios infirmières-résidents obligatoires
- Groupe de travail chargé d'élaborer les recommandations relatives aux heures de soins et le plan de mise en œuvre

INTERPRÉTATION CONJOINTE : SERVICE DE RÉSERVE PENDANT UN JOUR FÉRIÉ

Le SIINB et le ministère des Finances et du Conseil du trésor ont travaillé avec diligence afin d'élaborer une interprétation conjointe relative au service de réserve pendant les jours fériés pour les membres de la partie III.

L'objectif était de s'assurer que l'intention du langage négocié soit fidèlement reflétée dans sa mise en œuvre.

Bien que la finalisation de l'entente ait pris plus de temps que prévu, l'interprétation qui en résulte apporte aux membres davantage de clarté et de cohérence.

Une copie de cette interprétation conjointe est accessible sur le [site Web du SIINB](#).

PRIME DE PRÉCEPTRICE OU DE PRÉCEPTEUR/SUPERVISION DE STAGE CLINIQUE/ORIENTATION

Le principe voulant que le personnel infirmier reçoive une rémunération supplémentaire lorsqu'il assume des responsabilités liées à l'orientation, au rôle de préceptrice ou précepteur ou à la supervision d'étudiantes et étudiants en soins infirmiers, en plus de ses fonctions habituelles, a servi de fondement à la nouvelle prime négociée dans les plus récentes conventions collectives.

L'application de cette prime nécessitait une entente d'interprétation conjointe afin d'assurer une mise en œuvre uniforme et équitable dans tous les milieux de travail. Au moment de rédiger ce rapport, l'interprétation a été finalisée pour les unités de négociation de la partie III ainsi que des infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes. Les travaux se poursuivent relativement à l'interprétation de cette prime pour l'unité de négociation des foyers de soins.



Signature de la convention collective pour les foyers de soins

RELATIONS DE TRAVAIL

GRIEFS PROVINCIAUX

Nous travaillons actuellement à l'élaboration d'un tableau de suivi des griefs provinciaux dans le Portail des membres SIINB. Cet outil fournira aux dirigeants des sections locales un aperçu clair des principaux enjeux traités par l'équipe des Relations de travail du SIINB.

FORMATION ET MOBILISATION DES MEMBRES

CAMPUS SIINB

Les membres nous ont indiqué qu'ils souhaitent avoir accès à de la formation selon leurs propres disponibilités, en complément du programme Leadership en action. En réponse à cette demande, le SIINB a créé le Campus.

Les membres peuvent accéder à des cours d'autoapprentissage à l'aide de leurs identifiants de connexion à la section réservée aux membres, notamment :

- Fondations du SIINB
- Les bases de la défense des droits du SIINB
- Explorateur des dirigeants du SIINB
- Connaissiez vos droits : l'essentiel sur le lieu de travail

Le Campus comprend également des ressources éducatives pratiques et des trousseaux d'outils, notamment :

- Vérité et réconciliation dans les soins de santé
- Guide du respect et de l'appartenance dans les milieux de travail infirmier
- Soutenir des réunions d'employeurs efficaces
- La sécurité en action

D'autres cours sont actuellement en développement, notamment :

- Le leadership au niveau local
- Comprendre la procédure de grief
- Animer efficacement les réunions locales
- Gérer les conflits et les conversations difficiles
- Les médias sociaux et votre profession infirmière

Le Campus permet aux membres de commencer et d'interrompre leur apprentissage à tout moment tout en sauvegardant automatiquement leur progression.

FORUMS

Intégrés au Campus, les Forums constituent une communauté virtuelle où les membres peuvent discuter du contenu des cours, poser des questions, échanger leurs expériences et se soutenir mutuellement.

La plateforme comprend des groupes de discussion réservés aux présidentes et présidents de section locale, aux trésoriers et trésoriers ainsi qu'aux membres des comités mixtes locaux de santé et de sécurité au travail. D'autres groupes pourront être ajoutés à mesure que la plateforme évoluera.

REPÉRER, NOMMER, RÉSOUDRE

L'initiative Repérer, nommer, résoudre (RNR) offre aux membres un moyen simple de participer à la vie syndicale, peu importe leur connaissance de la convention collective ou leur expérience syndicale.

Les membres sont invités à :

- **Repérer** un problème;
- **Nommer** le problème;
- Proposer une façon de le **résoudre**.

Le processus RNR ne remplace pas les rapports de situation de travail, les rapports d'incident, les griefs, les rapports policiers ni aucun autre mécanisme de signalement existant. Avec l'appui des exécutifs locaux et de l'équipe des Relations de travail du SIINB, une soumission RNR peut mener à d'autres démarches lorsque cela est approprié.

Une fois le formulaire rempli par le membre, la section locale et le bureau provincial peuvent travailler ensemble afin de déterminer la solution la plus efficace. Les progrès réalisés et les résultats obtenus peuvent ensuite être communiqués aux membres lors des réunions de section locale.

En encourageant les membres à cerner les problèmes et à proposer des solutions, l'initiative RNR favorise l'engagement, renforce la participation locale et contribue à des milieux de travail plus sécuritaires, plus sains et plus efficaces grâce à des solutions proposées par le personnel infirmier.

SOUTIEN AUX EXÉCUTIFS LOCAUX

SITES SÉCURISÉS POUR LES SECTIONS LOCALES DU SIINB

Lors des réunions du Conseil exécutif de 2025, les dirigeantes et dirigeants des sections locales ont demandé l'accès à un emplacement sécurisé pour conserver les documents et renseignements de leur section locale.

En réponse à cette demande, le SIINB a investi dans la création d'un site SharePoint dédié pour chaque section locale. L'accès est limité aux exécutifs locaux et au personnel du SIINB.

Ces sites sécurisés offrent un système centralisé et uniforme de gestion documentaire tout en contribuant à la protection des renseignements sensibles et à la continuité organisationnelle.

Tous les dossiers de section locale devraient être conservés sur ce site plutôt que sur des appareils personnels.

Les membres de l'exécutif de leur section locale qui ont besoin d'aide peuvent communiquer avec le SIINB à l'adresse info@nbnuc.ca.



Daniel Lauzière,
président de la section locale de Maison Providence

RENFORCER LA REPRÉSENTATION

MODIFICATION CONSTITUTIONNELLE CONCERNANT LES SOINS COMMUNAUTAIRES

Les membres remarqueront sur la page 31 une modification constitutionnelle proposée qui vise à élargir la définition du terme « section locale ».

Cette modification autoriserait le conseil d'administration, en consultation avec les membres concernés, à créer, structurer ou restructurer des sections locales accréditées de la manière qui sert le mieux les intérêts du SIINB et de ses membres.

Cette proposition découle d'un vaste processus de consultation des membres, comprenant des sondages ainsi que des discussions avec les dirigeantes et dirigeants locaux et les membres lors des AGA et des réunions du Conseil exécutif.

Les commentaires recueillis ont mis en évidence des occasions d'offrir une représentation mieux adaptée à certains établissements et programmes actuellement représentés par des sections locales du secteur des soins aigus, mais qui partagent davantage d'intérêts communs avec les sections locales des soins communautaires.

Si elle est adoptée à l'AGA de 2026, cette modification offrira une plus grande souplesse pour harmoniser la représentation avec les besoins des membres, tout en permettant aux exécutifs des sections locales du secteur des soins actifs de concentrer leurs efforts sur leurs importantes responsabilités en milieu hospitalier.

REGARD VERS L'AVENIR

Pour toutes les unités de négociation, la plus récente ronde de négociations a été longue et, à certains moments, difficile. Nous sommes maintenant dans la période administrative entre les rondes de négociation, dans un contexte budgétaire exigeant. Bien que le gouvernement libéral actuel ait exprimé sa volonté de maintenir de bonnes relations avec les syndicats, il doit également gérer un déficit de plus d'un milliard de dollars.

Cette réalité continue d'entraîner des répercussions sur le règlement rapide des griefs comportant des incidences financières, d'allonger les délais d'arbitrage en raison de contraintes de ressources et d'exercer des pressions persistantes sur le système de santé. Il en résulte des conditions de travail toujours plus exigeantes et des ressources limitées pour soutenir tant le personnel infirmier que les personnes dont il prend soin.

Malgré ces défis, le SIINB demeure déterminé à soutenir ses membres et à défendre des milieux de travail sécuritaires, sains et dirigés par le personnel infirmier.

Grâce à des initiatives comme les sites SharePoint sécurisés pour les sections locales, le Campus et les Forums, nous continuons d'élargir les ressources offertes aux membres et aux dirigeantes et dirigeants locaux.

J'encourage tous les membres à utiliser ces ressources et à continuer de promouvoir des milieux de travail sécuritaires, dirigés par le personnel infirmier et axés sur les solutions. Comme toujours, n'hésitez pas à faire appel à l'équipe du SIINB lorsque vous avez besoin d'aide.

Ensemble, nous pouvons continuer à faire avancer les intérêts du personnel infirmier du Nouveau-Brunswick et des patientes et patients, résidentes et résidents ainsi que clientes et clients dont il prend soin.

En toute solidarité,



Matt Hiltz



Chantal Lagacé, présidente de section locale pour l'Hôpital régional de Campbellton

Rapport de la première vice-présidente

Par Catherine Little

C'est avec plaisir que je m'adresse aux membres du SIINB en ma qualité de première vice-présidente, poste que j'occupe avec fierté depuis octobre 2025.

Mon portefeuille comprend la responsabilité de la formation et de l'engagement des membres — deux domaines clés qui sont essentiels à un syndicat fort, solidaire et à l'écoute.

RENFORCER L'ENGAGEMENT DES MEMBRES

Le SIINB a identifié l'engagement des membres comme une priorité fondamentale lors de son processus de refonte de l'image de marque. En tant que première vice-présidente, je me suis concentrée sur le renforcement des relations avec les dirigeant·e·s élu·e·s des sections locales en créant des occasions concrètes de dialogue, de collaboration et de soutien.

Des relations solides entre l'exécutif provincial et les dirigeants des sections locales sont essentielles pour maintenir l'engagement des membres et favoriser une culture de collaboration à l'échelle de la province.

Cette année, nous avons lancé plusieurs initiatives visant à renforcer l'engagement et la communication.



Catherine Little

RÉUNIONS TRIMESTRIELLES D'ENGAGEMENT

Nous avons mis en place des réunions trimestrielles régulières avec les dirigeants des sections locales, les trésoriers et trésorières et les responsables de la santé et de la sécurité. Ces réunions offrent aux dirigeant·e·s des sections locales un cadre structuré pour :

- connecter, collaborer et aborder les enjeux clés;
- discuter des défis et des préoccupations émergentes touchant les sections locales et les membres;
- partager les bonnes pratiques et les initiatives couronnées de succès;
- bénéficier d'un soutien, de conseils et de ressources; et
- renforcer la communication entre l'exécutif provincial et les dirigeant·e·s des sections locales.



Journée de lobbying de la FCSII sur la Colline, Ottawa, février 2026.

De gauche à droite : Tyler Levitan (FCSII), Paula Doucet, député John Williamson, Catherine Little, Matt Hiltz



PLATEFORME EN-LIGNE FORUMS

Lorsque le SIINB a lancé le Campus, notre plateforme de formation en ligne, celle-ci comprenait Forums, un espace dédié conçu pour favoriser l'engagement et la collaboration entre pairs parmi les membres et les responsables des sections locales.

Cette communauté en ligne offre aux membres un lieu où se rencontrer, échanger des informations et se soutenir mutuellement au quotidien. La plateforme favorise :

- les discussions continues en dehors des réunions officielles;
- le partage des connaissances et l'échange de bonnes pratiques entre les régions; et
- une collaboration et des liens renforcés entre les dirigeants des sections locales.

BALADO CONNEXION SIINB

Nous avons lancé le balado Connexion SIINB afin de disposer d'un autre outil de communication pour mobiliser les membres grâce à un format flexible, accessible et pratique.

Ce balado nous permet :

- d'atteindre nos membres à tout moment et en tout lieu;
- de partager les actualités importantes du syndicat et les témoignages de nos membres;

- de mettre en avant les points de vue des membres de l'Exécutif provincial, des dirigeants des sections locales, du personnel du SIINB et des experts en matière; et
- de renforcer l'engagement et les liens avec l'ensemble des membres.

Ensemble, ces initiatives marquent un changement vers une communication bidirectionnelle plus régulière et un engagement significatif auprès des membres et des dirigeants des sections locales. En créant davantage d'occasions d'échanger, nous renforçons nos relations et veillons à ce que les dirigeants des sections locales se sentent soutenus dans leurs fonctions.

Ces efforts contribuent à créer un corps de membres plus soudé, mieux informé et plus engagé, tout en renforçant notre capacité à répondre aux besoins en constante évolution des infirmières et infirmiers de tout le Nouveau-Brunswick.

Alors que nous continuons à développer ces initiatives, notre priorité reste d'être à l'écoute des membres, de soutenir les dirigeants des sections locales et de créer des occasions de participation significative au sein du SIINB. Un engagement fort des membres est le fondement d'un syndicat fort.

FORMATION DES MEMBRES

LEADERSHIP EN ACTION

Le programme « Leadership en action » a accueilli 25 nouveaux membres exécutifs des sections locales qui ont suivi la formation en mars, renforçant ainsi les capacités de leadership au sein de l'organisation.

Forts de ce succès, nous prévoyons de proposer ce programme deux fois par an au cours des prochaines années. Nous étudions également la possibilité de dispenser ce programme ailleurs qu'à Fredericton et par le biais de formats virtuels afin d'améliorer son accessibilité pour les membres de toute la province.

Ce programme dote les dirigeants des sections locales des connaissances et des compétences nécessaires pour représenter efficacement les membres, gérer les problèmes liés au lieu de travail et assumer avec assurance leurs responsabilités de direction. Il reflète l'engagement du SIINB à former des leaders compétents et autonomes, prêts à défendre les intérêts des membres et à contribuer à la force et au succès de notre syndicat.

BOURSES D'ÉTUDES ET FONDS D'AIDE HUMANITAIRE

Chaque année, le SIINB offre six bourses d'études pour soutenir les familles de ses membres qui poursuivent des études postsecondaires. En 2025, nous avons reçu plus de 50 candidatures dans les différentes catégories de bourses.

Nous sommes encouragés par ce vif intérêt et félicitons tous les candidat-e-s pour leurs réalisations et leurs efforts. Des bourses d'études continuent d'être proposées tant par le SIINB que par la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, et nous encourageons les personnes éligibles à postuler.

Par ailleurs, le Fonds d'aide humanitaire du SIINB a apporté une aide financière à cinq membres qui se sont rendus à l'étranger pour participer à des initiatives humanitaires.

COMITÉS

COMITÉ D'ÉQUITÉ

Le Comité d'équité, anciennement connu sous le nom de Comité sur la diversité, l'équité et l'inclusion, a mené à bien son mandat cette année, marquant ainsi une étape importante dans l'engagement continu du SIINB à favoriser un syndicat inclusif et équitable.

Le SIINB a mis en place des ressources en ligne pour soutenir les membres confrontés à des préoccupations liées à l'équité et garantir un accès rapide à l'information et aux conseils.

À l'avenir, nous explorons des opportunités de créer des espaces dédiés aux groupes en quête d'équité lors de nos prochaines réunions. Ces espaces favoriseront un dialogue ouvert, encourageront le partage de points de vue diversifiés et renforceront encore davantage le sentiment d'appartenance parmi les membres.

Le SIINB reste déterminé à faire en sorte que notre syndicat soit un lieu sûr, respectueux et accueillant pour tous les membres. En valorisant la diversité, en promouvant l'équité et en soutenant l'inclusion, nous construisons un syndicat où chaque membre se sent écouté, respecté et habilité.

FONDS D'AIDE AUX ÉTUDES

Le Fonds d'aide aux études pour les infirmières et infirmiers de la Partie III, et les infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants a approuvé le versement de 500 000 dollars au cours de l'exercice 2025–2026, démontrant ainsi un engagement fort en faveur du développement professionnel des membres.

Nous sommes ravis de constater une forte participation au programme, de nombreuses infirmières et nombreux infirmiers ayant recours à ce financement pour suivre des formations continues. Cet investissement favorise l'apprentissage tout au long de la vie, renforce les compétences en leadership et les capacités cliniques, et contribue à la prestation de soins de haute qualité dans l'ensemble du système de santé du Nouveau-Brunswick.

De plus amples informations sur le Fonds d'aide aux études sont disponibles sur le site web du SIINB et à l'article 26 des conventions collectives respectives de la Partie III et des infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants.

ORGANISATIONS AFFILIÉES AU SIINB

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

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB) est la plus grande organisation syndicale centrale de la province; elle représente plus de 40 000 membres issus tant du secteur public que du secteur privé. En collaboration avec ses syndicats affiliés, la Fédération œuvre à la protection des droits des travailleurs et travailleuses syndiqués et défend l'équité, la justice et l'amélioration des conditions de travail pour tous les Néo-Brunswickois-e-s.

Je suis fière d'occuper le poste de vice-présidente de la FTTNB et de contribuer à son leadership et à son orientation stratégique. Le comité exécutif se réunit régulièrement pour discuter des enjeux syndicaux, coordonner les actions de défense des droits et traiter des priorités qui touchent les travailleurs et travailleuses de toute la province.

L'une des initiatives importantes que nous avons menées cette année a été le Camp d'été pour jeunes Blair Doucet, qui permet de mobiliser et de sensibiliser les jeunes travailleurs et travailleuses au mouvement syndical. J'ai eu le plaisir d'y participer en tant qu'accompagnatrice cette année et de soutenir la formation des futurs dirigeant-e-s syndicaux.

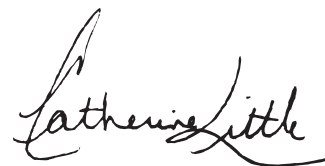
CONCLUSION

Grâce à ces initiatives, le SIINB continue de renforcer l'engagement, de promouvoir l'inclusion, d'investir dans la formation et de soutenir le développement du leadership. Ensemble, ces efforts renforcent notre engagement à bâtir un syndicat à l'écoute, solidaire et tourné vers l'avenir, capable de répondre aux besoins en constante évolution de ses membres.

Ce fut un privilège de travailler aux côtés des dirigeants des sections locales au cours de ma première année à ce poste. Leur dévouement, leur esprit de collaboration et leur engagement à soutenir les membres ont rendu cette transition à la fois enrichissante et inspirante. Je me réjouis de continuer à tisser des liens solides qui renforceront notre capacité collective à servir et à défendre les intérêts des membres du SIINB dans toute la province.

Merci pour votre soutien et votre engagement sans faille alors que nous continuons à œuvrer ensemble pour renforcer le SIINB et bâtir un avenir meilleur pour la profession infirmière au Nouveau-Brunswick.

En toute solidarité,



Catherine Little

Rapport de la deuxième vice-présidente

Par Renée Boudreau

En repensant à l'année écoulée, je me rappelle que notre syndicat est bien plus qu'une simple organisation. C'est la voix collective des infirmières et infirmiers, et une force puissante pour la défense des soins de santé publics.

Au moment où j'écris ce rapport, le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique (BCNU) a déposé un préavis de grève et entamé des moyens de pression. Leurs efforts démontrent le pouvoir et l'influence d'un syndicat, et au SIINB, nous soutenons sans réserve le BCNU et lui souhaitons bonne chance dans sa lutte pour de meilleures conditions de travail et un système de santé public plus solide.

Ce fut un privilège de servir aux côtés de membres dévoués qui continuent de se défendre mutuellement, ainsi que leurs patients, clients, résidents et leurs communautés. Je suis également très fière de collaborer, en ma qualité de deuxième vice-présidente, avec divers comités, coalitions et organisations œuvrant pour la justice sociale. Je suis heureuse de partager ici quelques-uns des moments forts de ce travail.

COALITION POUR L'ÉQUITÉ SALARIALE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Coalition pour l'équité salariale a connu une année chargée et pleine de défis. Les membres se sont réunis toutes les six semaines pour identifier de nouvelles opportunités de collecte de fonds, assurer la pérennité de la coalition et élaborer des stratégies visant à encourager le gouvernement à agir en faveur d'une législation sur l'équité salariale.

Le 17 octobre 2025, je me suis jointe à des femmes et à des alliés de toute la province pour célébrer le 25^e anniversaire de la Marche mondiale des femmes de 2000. À l'issue de la marche, nous nous sommes réunis à la Résidence du gouverneur en présence de la lieutenant-gouverneure, de la première ministre et de femmes leaders issues de divers secteurs.

Cet événement a constitué une occasion inspirante d'échanger des idées et de discuter des enjeux touchant les femmes au Nouveau-Brunswick.

En mars 2026, les membres de la Coalition se sont réunis à Moncton avec des représentants de plusieurs syndicats pour discuter de l'impact de la réouverture de la *Loi sur l'équité salariale* initialement signée en 2009. Ces discussions ont apporté de précieuses idées et ont contribué à orienter les efforts de représentation continus de la coalition.

L'assemblée générale annuelle de la Coalition, en juin 2026, a été un immense succès. Nous avons donné le coup d'envoi de l'événement par une fête informelle le 5 juin afin de célébrer le 25^e anniversaire de la Coalition. Les membres ont également élu une nouvelle présidente lors de cette AGA.

En ce qui concerne la transparence salariale au Nouveau-Brunswick, j'avais conclu le rapport de l'année dernière en disant : « J'espère pouvoir annoncer l'année prochaine que nous sommes à l'aube d'un véritable changement. » Je suis heureuse d'annoncer que des progrès ont été réalisés lorsque la *Loi sur la transparence salariale* a reçu la sanction royale à l'Assemblée législative. J'ai eu l'honneur d'assister à cette journée et de rencontrer la première ministre Susan Holt ainsi que la plupart des membres de son cabinet.

En ce qui concerne l'équité salariale, le gouvernement a indiqué qu'un projet de loi sur l'équité salariale pourrait être déposé en 2027. J'espère que le rapport de l'année prochaine pourra célébrer cette avancée.



Renée Boudreau

UN ENFANT UNE PLACE NB

Cette année, le gouvernement fédéral s'est engagé à consacrer environ 5,4 milliards de dollars au soutien des initiatives en matière de garde d'enfants à travers le Canada en 2026 et 2027. Bien que cet investissement contribue à réduire les frais pour de nombreuses familles, il ne permettra pas de tenir la promesse des garderies à 10 dollars par jour pour tous.

Au Nouveau-Brunswick, la demande de places en garderie à financement public continue de dépasser l'offre. Et ce, malgré l'annonce par le gouvernement provincial de la création de 3 600 places supplémentaires en garderies agréées. Bien qu'il s'agisse d'un pas en avant positif, cela n'est clairement pas suffisant : de nombreuses familles continuent de rencontrer des difficultés pour accéder à des services de garde abordables, et notre travail se poursuivra.

Un enfant Une place NB recrute actuellement un nouveau directeur général ou directrice générale, et j'ai hâte de vous communiquer davantage d'informations dès qu'elles seront disponibles.

FRONT COMMUN POUR LA JUSTICE SOCIALE

Le Front commun pour la justice sociale continue de rassembler des organisations engagées à améliorer la qualité de vie des Néo-Brunswickois-es.

Tout au long de l'année, nous nous sommes réunis virtuellement pour discuter des priorités en matière de plaidoyer et des possibilités d'influencer les politiques gouvernementales afin d'améliorer les conditions de vie de tous les Néo-Brunswickois-es. Le Front commun a également collaboré avec des organisations telles que la Coalition pour l'équité salariale et le Regroupement féministe du Nouveau-Brunswick afin de soutenir les activités organisées à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 8 mars.

Outre ces initiatives, le Front commun continue de militer en faveur de l'équité et de la justice sociale tout en soutenant divers groupes et communautés à travers la province.

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

En tant que représentante du SIINB, je participe aux réunions et aux activités de la FTTNB tout au long de l'année. J'ai été honorée lorsque le président de la FTTNB, Chris Watson, m'a invité à occuper le poste de coprésidente du sous-comité sur l'équité salariale de la Fédération. Je me réjouis de contribuer à cet important travail à mesure que le comité avance dans ses travaux.

COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE

Le Comité de la condition féminine de la FTTNB a connu une année généralement plus calme, mais les préparatifs battent leur plein pour notre gala annuel des femmes qui se tiendra en octobre.

Cet événement rend hommage à une femme dont le leadership, le militantisme, l'intégrité et l'engagement à aider les autres ont eu un impact significatif sur ses membres, son syndicat et sa communauté. La cérémonie de cette année se tiendra à l'hôtel Radisson de Fredericton.

CAMP D'ÉTÉ DES JEUNES BLAIR DOUCET

En août, j'ai participé au Camp d'été des jeunes Blair Doucet en tant qu'accompagnatrice bilingue, en remplacement de la présidente du SIINB, Paula Doucet. J'étais fière de soutenir cet important programme, qui aide les jeunes à découvrir le leadership, la solidarité et le mouvement syndical. C'est un honneur de représenter le SIINB et de contribuer à la formation des futurs leaders syndicaux.

COALITION DE LA SANTÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La Coalition de la santé du Nouveau-Brunswick a connu une année exceptionnellement chargée, une grande partie de notre travail étant axée sur l'assurance-médicaments et la protection des soins de santé publics.

Les représentants de la Coalition ont rencontré des députés provinciaux, des députés fédéraux et d'autres décideurs afin de plaider en faveur de la mise en place d'un régime d'assurance-médicaments au Nouveau-Brunswick. Alors que ce travail se poursuit, notre attention s'est de plus en plus tournée vers le projet de loi 11 de l'Alberta et les préoccupations qu'il soulève concernant l'expansion des soins de santé privés, rémunérés à l'acte, au Canada.

La loi albertaine modifiant les lois sur la santé, également connue sous le nom de projet de loi 11, a été adoptée en décembre 2025. Elle autorise les médecins à facturer certains services tout en passant par le programme d'assurance-maladie de l'Alberta pour d'autres. Cela a créé les conditions idéales pour un système de santé à deux vitesses, à l'américaine, et nous sommes fermement opposés à tout système de santé qui permet aux professionnels de la santé de faire passer le profit avant les patients.

Tout au long de l'année, nous avons rencontré des élus et des sénateurs, écrit des lettres aux représentants provinciaux et encouragé les échanges avec la ministre fédérale de la Santé, Marjorie Michel, et le Premier ministre, Mark Carney. J'ai également participé à un balado, tandis que notre coprésident a donné plusieurs entrevues aux médias afin de sensibiliser davantage le public à ces enjeux.

Au-delà de ces efforts majeurs de représentation, la Coalition a rencontré des représentants du réseau de santé Vitalité, le ministre de la Santé et le ministre des Finances pour discuter de l'avenir des services de santé virtuels, notamment eVisitNB. Nous avons également demandé au vérificateur général d'examiner les services fournis par l'intermédiaire de Medavie, notamment Ambulance Nouveau-Brunswick et le Programme extra-mural.

La Coalition a récemment commencé à étudier la possibilité d'organiser des réunions publiques dans toute la province afin de discuter de l'avenir des soins de santé publics et des implications du projet de loi 11.

Ce travail est considérable et il est animé par la compassion, l'engagement et la conviction commune que chaque Néo-Brunswickois-e mérite d'avoir accès à des soins de santé publics de qualité.

Lors de l'assemblée générale annuelle de la Coalition, le 15 juin, j'ai eu l'honneur d'être réélue par acclamation à la coprésidence. Il reste beaucoup à faire pour préserver les soins de santé publics destinés aux Néo-Brunswickois-es, et je suis extrêmement fière d'y contribuer.

CONCLUSION

Le travail de ces comités, coalitions et organisations témoigne de la force de l'action collective et de l'importance de la solidarité. Qu'il s'agisse de militer en faveur de l'équité salariale, de services de garde accessibles, de la justice sociale, d'un système de santé public ou des droits des travailleurs et travailleuses, chaque initiative contribue à renforcer nos communautés et notre syndicat.

Merci pour votre soutien et votre engagement sans faille. C'est un privilège de représenter les membres du SIINB, et je me réjouis de poursuivre ce travail essentiel à vos côtés.

En toute solidarité,

Renée Boudreau

Rapports des représentants d'unités de négociation

PARTIE III, SOINS COMMUNAUTAIRES

Par Laurie Leger-Lester

Alors que je prépare ce rapport, je repense à mon expérience en tant que représentante des soins communautaires. J'ai du mal à croire à quel point le temps a filé.

Dans un souci de transparence, je tiens à préciser que je commence seulement à saisir pleinement l'étendue et le potentiel de ce rôle. Comme pour tout nouveau poste, il y a une courbe d'apprentissage, et il faut du temps pour acquérir l'expérience, les relations et la compréhension nécessaires pour être véritablement efficace.

L'un des privilèges de cette fonction a été de siéger au comité chargé du champ d'exercice des soins communautaires. Grâce à des discussions approfondies et à une collaboration fructueuse, nous avons exploré des moyens concrets de mieux faire comprendre le champ d'exercice de la profession infirmière et de favoriser une plus grande collaboration entre les différents milieux communautaires.

En collaboration avec votre première vice-présidente, Catherine Little, j'ai également mis en place des réunions trimestrielles sur les soins communautaires avec les président·e·s des sections locales de toute la province afin d'améliorer la communication et de renforcer la collaboration. Ce forum offre l'occasion de discuter des défis rencontrés sur le lieu de travail, de partager les réussites, d'identifier les enjeux émergents et d'échanger des idées. Plus important encore, il garantit que les infirmières et infirmiers des soins communautaires restent connectés, informés et unis pour faire face aux enjeux complexes qui touchent nos milieux de travail. En travaillant ensemble, nous renforçons notre capacité à militer en faveur de changements significatifs et à défendre les intérêts des infirmières et infirmiers des soins communautaires dans tout le Nouveau-Brunswick.

L'un de mes moments forts a été de participer à la 31^e assemblée générale du Congrès du travail du Canada en tant que représentante de la Fédération canadienne des syndicats

d'infirmières et d'infirmiers (FCSII). Me tenir aux côtés de milliers de personnes déléguées venues de tout le Canada a été à la fois inspirant et stimulant. Cela m'a rappelé avec force que des changements significatifs se produisent lorsque les travailleurs et travailleuses s'unissent, partagent leurs expériences et défendent collectivement un avenir meilleur.

Dans l'ensemble des secteurs des soins communautaires, nous continuons d'observer :

- Le transfert de la prestation des soins de santé des hôpitaux centralisés vers des services communautaires
- Une complexité et une gravité croissantes des patients
- Des difficultés persistantes pour accéder aux soins primaires et spécialisés
- Un besoin et une demande croissants en matière de soutien pour la santé mentale et les troubles liés à la consommation des substances contrôlées
- Le vieillissement de la population et l'augmentation des taux de maladies chroniques
- L'impact significatif des déterminants sociaux sur la santé, en particulier l'instabilité du logement
- L'impact des pénuries de personnel et de la fragmentation des systèmes de soins

À l'avenir, notre action de représentation doit rester axée sur des priorités qui reflètent les réalités de la pratique infirmière actuelle :

- Reconnaître la nature spécialisée et complexe des soins infirmiers en milieu communautaire
- Soutenir des modèles de dotation en personnel sûrs qui tiennent compte de la complexité des cas des patients, et non pas simplement du nombre de dossiers
- Promouvoir une utilisation appropriée des champs d'activité des IP, II, et IAA, ainsi qu'une combinaison adéquate de compétences
- Rendre visible le travail infirmier invisible grâce à une mesure pertinente de la charge de travail
- Soutenir des environnements de travail psychologiquement sûrs et les initiatives de prévention de la violence



Laurie Leger-Lester

- Veiller à ce que la planification des effectifs reflète les réalités actuelles en matière de risques, de gravité des cas, de coordination et de complexité

Si les défis sont considérables, la force des infirmières et infirmiers travaillant dans le secteur des soins communautaires l'est tout autant.

Chaque jour, les infirmières et infirmiers de toute la province font preuve d'un professionnalisme, d'une expertise, d'une compassion et d'une résilience extraordinaires. Que ce soit en accompagnant des personnes à domicile, en œuvrant pour la santé publique, en prenant soin de patients dans des établissements correctionnels ou en dispensant des services en santé mentale et en dépendances, vous faites une différence importante dans la vie des patients, des familles et des communautés.

Alors que nous avançons ensemble, continuons à faire entendre notre voix collective et à plaider en faveur des effectifs, des ressources et des soutiens nécessaires pour dispenser des soins sûrs et de haute qualité. En mettant en avant toute l'étendue et la valeur des soins infirmiers en milieu communautaire, nous pouvons contribuer à façonner un avenir plus sain pour notre profession et pour les personnes que nous servons.

En toute solidarité,

Laurie Leger-Lester

PARTIE III, HÔPITAUX

Par Patrick Gallant

C'est avec plaisir que je vous présente mon premier rapport depuis mon élection en novembre 2025 à titre de représentant d'unité des hôpitaux de la partie III. Ces premiers mois de mandat m'ont permis de représenter les intérêts de nos membres dans divers forums, de renforcer les liens avec les sections locales et de participer à plusieurs initiatives visant à promouvoir et à défendre notre profession ainsi que notre système de santé public.

RENCONTRES TRIMESTRIELLES

Au début de mon mandat, je me suis joint à Catherine Little, première vice-présidente du SIINB, pour instaurer des rencontres trimestrielles réunissant les membres des exécutifs des sections locales pour les hôpitaux de la partie III.

Ces réunions ont été mises en place afin de favoriser une meilleure communication entre les sections locales, de cerner les défis vécus dans les différents établissements et de partager les pratiques qui leurs ont porté fruits dans les diverses zones et réseaux. Elles constituent également une occasion privilégiée de répondre aux questions des membres et de mieux comprendre leurs préoccupations.

Ces échanges nous permettent de rester à l'écoute des réalités sur le terrain et d'orienter notre travail de représentation en fonction des enjeux qui touchent directement nos membres.

EFFORTS DE LOBBYING

Lobby sur la Colline du Parlement pour la défense de l'assurance-maladie publique

En février, j'ai participé à un lobby organisé par la Coalition canadienne de la santé sur la Colline du Parlement, à Ottawa. Cette initiative a permis de rencontrer plusieurs députés et sénateurs afin de les sensibiliser aux enjeux auxquels sont confrontés les travailleurs et travailleuses de soins de santé, ainsi que leurs patients partout au pays.

Les principaux dossiers abordés comprenaient :

- la protection du financement et des emplois dans le secteur des soins de santé;
- le respect de la *Loi canadienne sur la santé*, notamment à la lumière des préoccupations soulevées par les modifications proposées à l'*Alberta Health Care Insurance Act* (projet de loi 11), qui compromettent les principes d'universalité et d'accessibilité;
- la poursuite du développement d'un régime public d'assurance-médicaments; et
- le soutien aux travailleurs et aux travailleuses du secteur de la santé.

J'ai également participé à une manifestation en faveur de la protection du système public de santé. Cette expérience a rappelé l'importance de la solidarité entre les organisations syndicales et les partenaires du milieu de la santé pour défendre des services publics accessibles, universels et de qualité.

Congrès du travail du Canada

En mai, j'ai assisté à titre de représentant de la FCSII au 31^{ème} Congrès constitutionnel du Congrès du travail du Canada, tenu à Winnipeg sous le thème « *On bâtit, on prend soin, on lutte* ». Plus de 2 500 délégués provenant de toutes les régions du pays y étaient réunis afin d'établir les grandes orientations du mouvement syndical canadien pour les prochaines années.

Les travaux ont notamment porté sur l'amélioration des lois du travail, la protection des emplois ainsi que la promotion de l'équité, de l'inclusion et de la réconciliation avec les Premières Nations, les Métis et les Inuits. Les résolutions adoptées contribueront à orienter les actions du Congrès du travail du Canada, qui représente aujourd'hui plus de 3,3 millions de travailleurs et de travailleuses.

Dans le cadre du congrès, j'ai également participé à un atelier de formation intitulé « *Se dire ce qui compte : conversations difficiles* ». Cette formation m'a permis de développer des stratégies favorisant des échanges respectueux et constructifs, même dans des contextes exigeants. Les outils acquis seront particulièrement utiles dans le cadre des prochaines négociations des conventions collectives ainsi que dans l'exercice de mes fonctions de représentant d'unité pour les hôpitaux de la partie III.



Patrick Gallant

REGARD VERS L'AVENIR

Ce premier mandat m'a permis de mieux comprendre les réalités vécues par les membres des hôpitaux de la partie III et de représenter leurs intérêts dans différentes instances provinciales et nationales. Il a également renforcé ma conviction que la collaboration, la solidarité et une communication soutenue avec les sections locales sont essentielles pour faire progresser nos priorités communes.

Au cours de la prochaine année, les préparations pour les négociations des conventions collectives occuperont une place importante dans notre travail collectif. Je poursuivrai mon engagement à défendre vos intérêts, à porter votre voix auprès des différentes instances et à demeurer disponible pour vous accompagner dans les enjeux qui touchent notre profession.

Je tiens à vous remercier sincèrement de la confiance que vous m'avez accordée. C'est un privilège de vous représenter, et je me réjouis de poursuivre ce travail à vos côtés au cours de la prochaine année.

En solidarité,

Patrick Gallant

INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS GESTIONNAIRES ET SURVEILLANTS

Par Deborah Carpenter

Au cours de l'année écoulée, j'ai continué à représenter les membres en participant à plusieurs comités provinciaux et instances de gouvernance chargés des régimes d'assurance, de la formation et de la supervision des régimes de retraite.

COMITÉS SYNDICAUX ET INSTANCES DE GOUVERNANCE

Comité permanent sur les régimes d'assurance

Je continue à siéger en tant qu'observatrice au sein du Comité permanent sur les régimes d'assurance, qui se réunit tous les trimestres pour examiner les questions relatives aux régimes d'assurance des membres. Outre ma participation aux réunions régulières du comité, j'ai suivi en juin une formation spécialisée de deux jours, qui m'a permis d'acquérir des connaissances précieuses sur la gestion des prestations, les enjeux émergents et les meilleures pratiques du secteur.

Comité du Fonds d'aide aux études

Je reste également membre du comité du Fonds d'aide aux études de la Partie III et des infirmières et infirmiers gestionnaires et surveillants. Ce comité se réunit tous les trimestres pour examiner les demandes d'aide aux études et veiller à ce que le fonds soit géré de manière équitable et conformément aux directives établies. Grâce à ce travail, nous soutenons les membres dans la poursuite de leur formation continue et de leur développement professionnel.

Régime de retraite à risques partagés de certains employés

En décembre 2025, j'ai eu l'honneur d'être nommée observatrice et fiduciaire en formation au sein du régime de retraite à risques partagés de certains employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (CES). Ce rôle m'a offert une excellente occasion d'approfondir ma compréhension de la gouvernance des régimes de retraite, de la responsabilité fiduciaire et de la viabilité à long terme des régimes.

Dans le cadre de cette nomination, je siège également au comité de gouvernance du CES, où je participe aux discussions relatives aux pratiques de gouvernance et à la supervision du régime de retraite.



Deborah Carpenter

REGARD VERS L'AVENIR

Je suis reconnaissante de pouvoir représenter nos membres au sein de ces comités et instances de gouvernance. Les connaissances et l'expérience acquises grâce à ce travail renforcent ma capacité à défendre les intérêts des membres et à contribuer à la bonne gestion des programmes et des prestations qui leur tiennent à cœur. Merci pour votre confiance et votre soutien indéfectibles.

En toute solidarité,

Deborah Carpenter



Membres du SIINB à l'École du travail de l'Est

FOYERS DE SOINS

Par Jason Robin

En réfléchissant à l'année écoulée et en relisant le rapport de l'année dernière, je constate que bon nombre des défis systémiques auxquels sont confrontées les foyers de soins persistent :

- Une population de résidents qui vieillit et dont l'état de santé se détériore progressivement, avec des besoins de plus en plus complexes;
- Un système de soins aigus qui croule sous le poids de patients qui devraient en réalité être pris en charge dans des établissements de niveau de soins alternatif (NSA); et
- Des foyers de soins confrontés à des problèmes de personnel, mettant en danger la sécurité des résidents et des membres.

Dans ce contexte, il est plus important que jamais que le SIINB continue de se faire le porte-parole des infirmières et infirmiers immatriculés travaillant dans les établissements de soins de longue durée. Nous devons continuer à défendre le personnel infirmier qui assure le bon fonctionnement des foyers de soins, les résidents dont on s'occupe, ainsi que les changements systémiques nécessaires pour renforcer le secteur.

DÉFENSE DES INTÉRÊTS ET FORMATION

Congrès du travail du Canada

Ma participation à la 31^e assemblée générale du Congrès du travail du Canada m'a ouvert les yeux sur l'ampleur et la diversité du mouvement syndical. Réunissant des syndicats des secteurs public, privé, industriel et commercial, ce congrès a permis de mieux comprendre la grande diversité des points de vue, des priorités et des défis auxquels sont confrontés les travailleurs et travailleuses à travers le pays. Cette expérience contrastait fortement avec ce que nous vivons au sein de notre syndicat, relativement homogène et réservé au personnel infirmier.

Le fait de participer aux côtés de représentant-e-s de nombreux secteurs a renforcé l'importance de la solidarité et démontré comment l'action collective peut faire avancer des objectifs communs malgré des expériences et des intérêts divergents.

École du travail de l'Est

Le SIINB a accueilli l'École du travail de l'Est à Fredericton du 31 mai au 2 juin. J'y ai eu le privilège de contribuer à l'animation du cours de négociation récemment renouvelé, au cours duquel des infirmières et infirmiers des quatre provinces de l'Atlantique ont pris part à deux jours de simulations de négociations.

Les participant-e-s ont été répartis en équipes « employeur » et « syndicat » et ont reçu une formation pratique sur les stratégies de négociation, l'établissement de priorités et la prise de décision en équipe. Ce cours a remporté un franc succès, et j'encourage toute personne souhaitant faire partie d'une future équipe de négociation à envisager de participer à l'École de travail de l'Est en 2028.

GESTION DES AVANTAGES SOCIAUX DES MEMBRES

Régimes de retraite des foyers de soins

Tous les membres actifs et différés d'un régime de retraite des foyers de soins devraient avoir reçu leurs relevés de retraite annuels plus tôt cette année. Ces relevés sont établis à partir des données de l'année précédente et fournissent aux membres des informations importantes sur leurs prestations de retraite.

Le régime de retraite reste bien capitalisé. J'encourage les membres à utiliser le calculateur de pension, disponible sur le site web du SIINB, afin de mieux comprendre et estimer leurs futures prestations de retraite.

Signature de la convention collective

Votre équipe de négociation pour les foyers de soins a signé une convention collective d'une durée de quatre ans le 17 décembre 2025. Cette convention expire le 31 décembre 2027. Je tiens à remercier les membres de l'équipe de négociation pour leur précieuse contribution tout au long des négociations.



Jason Robin

Chaque convention collective s'appuie sur la précédente; celle-ci ne fait pas exception. Le secteur des soins aigus milite en faveur de ratios personnel-patients obligatoires partout au Canada. Dans le domaine des soins de longue durée, nous nous alignons sur ces efforts en œuvrant à l'augmentation du nombre d'heures de soins par résident. Cette toute dernière convention collective a permis de réaliser des progrès sur ce front : elle comprend une lettre d'entente pour un groupe de travail chargé d'élaborer la recommandation relative aux heures de soins et le plan de mise en œuvre.

Le groupe de travail est en train de recueillir des données de référence afin de déterminer le nombre approprié d'heures de soins dans les foyers de soins du Nouveau-Brunswick. Ces données serviront de base à l'élaboration de la recommandation sur les heures de soins.

L'objectif du groupe de travail est ultimement d'élaborer un manuel de recommandations destiné à orienter l'élaboration de la recommandation sur les heures de soins. Cette recommandation comprendra :

- des instructions sur le calcul pour des domaines de soins spécifiques;
- des indicateurs clés de performance concernant les résultats pour les résidents et le personnel; et
- des conseils sur les outils d'évaluation à utiliser pour la mise en œuvre.

La prochaine étape consistera à établir les priorités pour la mise en œuvre de ces recommandations grâce à un financement.

Comité d'aide à l'éducation

Le Comité d'aide à l'éducation des foyers de soins s'est réuni le 25 juin pour examiner les demandes et approuver les financements. Cinq membres ont bénéficié d'une aide financière pour soutenir leurs objectifs de développement professionnel.

J'encourage tous les membres à saisir les occasions d'approfondir leurs connaissances et de perfectionner leurs compétences par le biais d'ateliers, de formations et de conférences. Les demandes d'aide à l'éducation peuvent être déposées via le portail des membres du site web du SIINB. Les dates limites sont fixées au 15 février, au 15 juin et au 15 octobre de chaque année.

REGARD VERS L'AVENIR

Alors que nous nous tournons vers l'avenir, j'encourage chaque membre à s'impliquer au sein de sa section locale. Posez des questions, assistez aux réunions et envisagez de poser votre candidature à des postes élus, tant au niveau local que provincial.

Un engagement fort des membres est essentiel pour un syndicat fort. En participant à la vie de notre syndicat et en nous soutenant mutuellement, nous renforçons notre voix collective et notre capacité à défendre les enjeux qui comptent le plus pour le personnel infirmier et les résidents de tout le Nouveau-Brunswick.

Merci pour votre soutien et votre engagement sans faille.

En toute solidarité,

Jason Robin



Équipe de négociation de 2023-2026 pour les foyers de soins. Premier rang : Jason Robin, Carole Desjardins, Sherry Crawford; deuxième rang : Heather McNulty, Sylvie Martin, Paula Watt

Rapports des membres à titre personnel

Infirmières praticiennes

Par Raelyn Lagacé

Au cours de la dernière année, j'ai été fière de siéger au Conseil d'administration en tant que membre à titre personnel représentant les infirmières praticiennes. Dans ce rôle, j'ai défendu les intérêts de nos membres tout en contribuant à l'orientation stratégique et aux efforts de représentation de notre syndicat.

Au cours de l'année, j'ai participé à deux initiatives de lobbying à Ottawa. Ces rencontres ont offert de précieuses occasions d'échanger directement avec des élus et des intervenants clés sur les enjeux qui touchent les travailleurs et travailleuses de la santé ainsi que la prestation de services publics de qualité. Nos activités de représentation visaient à promouvoir des conditions de travail équitables, à renforcer les soins de santé publics et à faire entendre la voix des professionnels de première ligne dans les discussions sur les politiques publiques.

J'ai également eu le privilège de participer à l'assemblée du Congrès du travail du Canada (CTC). Cet événement a réuni des leaders syndicaux de partout au pays pour discuter des défis émergents, échanger des pratiques exemplaires et élaborer des stratégies visant à renforcer le mouvement syndical. Ces échanges ont réaffirmé l'importance de la solidarité, de l'action collective et de la défense continue des intérêts de nos membres.

À titre de membre à titre personnel représentant les infirmières praticiennes, j'ai poursuivi mon travail de représentation afin de faire progresser la profession au Nouveau-Brunswick. Au cours de la dernière année, nous avons continué de constater des progrès dans la reconnaissance du rôle essentiel que jouent les infirmières praticiennes pour améliorer l'accès aux soins de santé primaires.

La province continue d'offrir davantage d'occasions aux infirmières praticiennes d'exercer selon leur plein champ d'exercice, particulièrement dans les équipes de soins collaboratifs et les milieux de soins primaires. Bien que des défis persistent, notamment en ce qui concerne le recrutement et la rétention du personnel, la charge de travail et l'équité



Raelyn Lagacé

salariale, la valeur ajoutée des infirmières praticiennes au système de santé est de plus en plus reconnue.

Mon expérience au sein du Conseil d'administration a été extrêmement enrichissante et je suis reconnaissante d'avoir eu l'occasion de contribuer au travail important de notre syndicat. Je demeure engagée à défendre les intérêts de nos membres, à soutenir un système de santé public fort et à promouvoir le rôle des infirmières praticiennes partout dans notre province.

En toute solidarité,

Raelyn Lagacé



Raelyn Lagacé à l'AGA de 2025

Infirmières auxiliaires autorisées

Par Angela Miller

J'ai le plaisir de vous présenter mon rapport annuel à titre de membre à titre personnel représentant les infirmières auxiliaires autorisées.

ACTIVITÉS DE DÉFENSE DES INTÉRÊTS

Depuis notre dernière assemblée générale annuelle, l'année a été bien remplie et productive. J'ai eu le privilège de représenter le SIINB lors de deux activités nationales de représentation à la Colline du Parlement ainsi qu'à la 31^{ème} assemblée du Congrès du travail du Canada.

LOBBYING SUR LA COLLINE DU PARLEMENT

Le 25 novembre, j'ai participé au déjeuner parlementaire de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII) à Ottawa. J'y ai rencontré des députés et des sénateurs afin de discuter du maintien en poste du personnel infirmier, de ratios sécuritaires obligatoires en matière de dotation et de la nécessité de préserver les soins de santé publics.

Le même jour, j'ai également participé à la journée de lobbying organisée par le Congrès du travail du Canada sur la Colline du Parlement. Plus de 300 travailleurs et travailleuses de partout au pays ont rencontré des décideurs pour promouvoir un commerce équitable, des services publics solides et des investissements en infrastructures centrés sur les besoins des travailleurs et travailleuses.

31^{ÈME} ASSEMBLÉE DU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

J'ai participé au 31^{ème} assemblée du Congrès du travail du Canada, qui s'est tenu à Winnipeg du 11 au 15 mai 2026. Des milliers de délégués provenant de toutes les régions du pays s'y sont réunis pour définir les priorités du mouvement syndical. Les débats ont notamment porté sur la justice économique, l'abordabilité et la crise des soins.



Angela Miller

TRAVAIL AU SEIN DES COMITÉS

COMITÉ DES RÉSOLUTIONS ET DE LA CONSTITUTION

J'ai siégé au Comité des résolutions du SIINB. Mes responsabilités comprenaient la collaboration avec le comité pour préparer et examiner les résolutions, ainsi que les changements aux statuts et règlements, au nom du conseil d'administration du SIINB.

COMITÉ DES BOURSES D'ÉTUDES

À titre de membre du Comité des bourses d'études, j'ai évalué les demandes de bourse, appliqué les critères de notation établis avec équité et confidentialité, et contribué aux décisions de sélection qui ont aidé les membres et leurs familles à atteindre leurs objectifs d'études post-secondaires.

COMITÉ DE LA CONDITION FÉMININE DE LA FTTNB

À titre de membre du Comité de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick (FTTNB), j'ai contribué à la planification du Gala des femmes prévu le 3 octobre 2026. Mes responsabilités comprenaient l'élaboration du programme, la mobilisation des membres et les activités de financement visant à faire en sorte que l'événement soit accessible, mobilisateur et représentatif de l'apport des femmes au mouvement syndical.



Renée Boudreau et Angela Miller profitent d'un moment ensemble à l'AGA de 2025

PRINCIPAUX CONSTATS TIRÉS DU TRAVAIL DE REPRÉSENTATION ET DES ACTIVITÉS DES COMITÉS

- La nécessité d'établir des ratios sécuritaires obligatoires en matière de dotation continue de rallier les infirmières et infirmiers ainsi que les alliés du mouvement syndical à l'échelle nationale.
- Les activités de représentation sont les plus efficaces lorsque nous faisons le lien entre nos expériences de première ligne et des demandes claires en matière de politiques publiques.
- Le mouvement syndical accorde une importance grandissante à l'économie des soins, aux emplois de qualité et à l'équité comme éléments clés de l'abordabilité et de l'avenir du travail.
- Le travail réalisé au sein des comités provinciaux demeure essentiel à la mobilisation des membres, à la transparence et à l'imputabilité.

Ces expériences ont renforcé mon engagement à défendre les intérêts des infirmières et infirmiers ainsi que de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

LE CHAMP D'EXERCICE : UN ENJEU PRIORITAIRE

L'année écoulée a donné lieu à de nombreuses discussions importantes concernant le champ d'exercice des infirmières auxiliaires autorisées.

Le champ d'exercice constitue un énoncé général des activités qu'une infirmière auxiliaire autorisée est autorisée à exercer et pour lesquelles elle possède la formation et les compétences requises. Il sert de fondement aux normes professionnelles, aux compétences d'entrée dans la profession et aux programmes de formation.

L'Association des infirmières auxiliaires autorisées du Nouveau-Brunswick (AIAANB) définit le champ d'exercice à partir de trois composantes interdépendantes :

- **Champ d'exercice professionnel** : Limite extérieure établie par la *Loi sur les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés* pour l'ensemble des infirmières auxiliaires autorisées du Nouveau-Brunswick. Seul un changement législatif peut le modifier.
- **Champ d'exercice individuel** : Pratique propre à chaque personne, fondée sur son contexte de travail, sa formation, son expérience et ses compétences. Il évolue et se développe avec le temps.
- **Champ d'emploi** : Activités autorisées par l'employeur au moyen de politiques et de descriptions de poste. Il a le plus grand impact sur la pratique quotidienne. Le champ d'exercice individuel et le champ d'emploi ne peuvent dépasser le champ d'exercice professionnel.

L'AIAANB met également à la disposition de ses membres un outil plus large qui tient compte de la législation, des besoins du client, de la compétence de l'infirmière ou de l'infirmier et du milieu de pratique, ainsi qu'un **cadre d'analyse à trois facteurs** pour l'attribution des soins :

- la complexité et la prévisibilité de l'état du client;
- les compétences de l'infirmière ou de l'infirmier;
- le milieu de pratique.

La documentation complète est disponible sur le [site web de l'AIAANB](#).



Conseil d'administration du SIINB au rassemblement du CTC à Winnipeg, mai 2026

LES SOINS INFIRMIERS NE SE RÉSUMENT PAS À UNE LISTE DE TÂCHES

La pratique des infirmières auxiliaires autorisées ne peut être considérée comme une simple liste statique de tâches et de compétences. Elle évolue en fonction du développement professionnel de chaque praticienne ou praticien, des besoins de santé de la clientèle et du contexte de pratique.

L'AIAANB souligne qu'il est essentiel pour les infirmières auxiliaires autorisées de comprendre le caractère contextuel de leur champ d'exercice professionnel et d'être capables de l'expliquer clairement aux clients ainsi qu'aux autres membres de l'équipe de soins. Comme pour tous les aspects de la pratique, les infirmières auxiliaires autorisées ont la responsabilité de reconnaître les situations où elles peuvent exercer de façon autonome et celles où elles doivent travailler en consultation et en collaboration avec des infirmières immatriculées, des infirmières praticiennes, des médecins et d'autres professionnels de la santé.

N'oubliez jamais que lorsque vous avez des questions ou des préoccupations concernant votre champ d'exercice, vous n'êtes pas seules ni seuls. Plusieurs ressources sont à votre disposition, notamment :

- une conseillère ou un conseiller en pratique de l'AIAANB;
- votre gestionnaire, votre éducatrice ou éducateur en soins infirmiers ou votre infirmière ou infirmier ressource clinique;
- les politiques et procédures de votre établissement;
- une représentante ou un représentant du SIINB.

Une autre ressource importante à ne pas négliger demeure vos collègues infirmières auxiliaires autorisées et vos collègues de travail.

Discuter du champ d'exercice avec d'autres infirmières auxiliaires autorisées constitue l'un des meilleurs moyens de demeurer en sécurité, confiantes et soutenues dans votre pratique. Les règlements établissent ce que vous pouvez faire, mais les échanges entre collègues vous aident à déterminer ce que vous devriez faire dans des situations réelles.

À mesure que le système de santé évolue, notre travail de représentation doit également progresser afin d'assurer une reconnaissance et un respect équitables du champ d'exercice des infirmières auxiliaires autorisées. Je demeure déterminée à faire entendre notre voix au Conseil d'administration et à veiller à ce que notre contribution soit **reconnue, respectée et soutenue**.

En toute solidarité,

Angela Miller



Délégués au vote à l'AGA de 2025

Rapport du comité organisateur de l'assemblée annuelle

Par Karine Savoie

Le comité organisateur de l'assemblée annuelle, composé de Tambrie MacDonald, Simon Richard, Karine Savoie et Renée Boudreau (membre d'office), s'est réuni afin de faire son examen des points relatifs à la gouvernance devant être approuvés lors de l'AGA. Le comité s'est concentré sur les modifications aux statuts, les résolutions et les candidatures présentées pour les postes de première vice-présidente et de deuxième vice-présidente.

Dans le cadre de l'examen par le comité des candidatures aux postes de première et deuxième vice-présidente, Renée Boudreau s'est récusée de la réunion en raison de son statut de candidate en lice. Afin de garantir l'intégrité et l'impartialité du processus d'examen, Paula Doucet, présidente du SIINB, a assumé le rôle de membre d'office pendant toute la durée de la réunion d'examen des candidatures.

EXAMEN DES STATUTS

Le comité a examiné quatre modifications aux statuts. Chaque modification proposée a été évaluée au regard de sa clarté, de son adéquation avec les valeurs de l'organisation et de sa cohérence avec les structures de gouvernance existantes.

Un consensus a été atteint sur les quatre modifications, et il a été recommandé de les présenter lors de l'AGA.

EXAMEN DES RÉOLUTIONS

Le comité a examiné cinq résolutions soumises pour examen lors de l'AGA. Les discussions ont porté sur leur adéquation avec les priorités stratégiques et sur leur impact prévu sur les membres et les activités.

Un consensus a été atteint sur les cinq résolutions, qui seront présentées lors de l'AGA.

MISE À JOUR SUR LES ÉLECTIONS

Le poste de première vice-présidente a été rempli par acclamation. Catherine Little était la seule candidate et a donc été élue à ce poste sans opposition.

Pour le poste de deuxième vice-présidente, deux candidatures ont été reçues : Renée Boudreau et Chantal Lagacé. Les deux candidates répondaient aux critères de candidature; par conséquent, une élection aura lieu lors de l'AGA pour désigner la candidate élue.

Le comité remercie toutes les personnes qui ont contribué à la préparation des propositions de modifications aux statuts et des résolutions. Le processus d'examen s'est avéré constructif, efficace et conforme à l'engagement de l'organisation en faveur d'une gouvernance transparente.

Karine Savoie

Présidente

Candidate à l'élection

Catherine Little

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

PARTICIPATION SYNDICALE - POSTES AU NIVEAU PROVINCIAL

- 1^{ère} Vice-Présidente, SIINB (2025-présent)
- Représentante de l'unité de négociation, Infirmières et infirmiers de la partie III (2021 - 2025)
- Membre de l'équipe de négociation des infirmières et infirmiers de la partie III (2018 - 2025)
- Secrétaire/trésorière (2018 - 2021)

POSTES À L'ÉCHELLE LOCALE

- Présidente de la section locale 17, Saint John Regional Hospital (2018 – 2025)
- 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

- Conférence canadienne du Gouverneur général sur le leadership (2026)
- 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 - 2026)
- Conférence de l'AIIC (2016)



Catherine Little
Saint John Regional Hospital

C'est un honneur pour moi d'accepter la candidature au poste de première vice-présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

Je suis consciente des responsabilités que ce rôle implique et je reste engagée envers le SIINB.

Le fait d'avoir occupé le poste de première vice-présidente au cours de la dernière année m'a permis de mieux comprendre la vision, la mission et les valeurs du SIINB. Travailler en étroite collaboration avec les président-e-s des sections locales m'a permis de soutenir les membres et de mieux comprendre les défis auxquels ils sont confrontés.

Associées à mon dévouement, à mon expérience et à mes compétences en matière de leadership, ces connaissances contribueront à renforcer l'avenir du SIINB. Je m'engage à défendre les intérêts de tous les membres tout en favorisant une culture de professionnalisme, de respect et d'équité au sein de notre syndicat.

Je reste engagée envers le SIINB et je serais honorée d'occuper le poste de première vice-présidente.

Candidate à l'élection

Renée Boudreau
2^{ème} vice-présidente

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES AU NIVEAU PROVINCIAL

- 2^e vice-présidente du SIINB (2022-présent)

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES AU NIVEAU LOCAL

- Présidente de section locale, Santé publique/mentale, Bathurst (2020-2023)
- Vice-Présidente de section locale, Santé publique/mentale, Bathurst (2018-2020)
- Co-présidente, Comité d'exercice de la profession (2022-2023)

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Je travaille comme infirmière depuis 2006. J'ai commencé dans l'unité de médecine, et j'ai intégré le service de maternité en 2007, où j'ai travaillé dans les services de travail et d'accouchement ainsi que dans les soins post-partum pendant 10 ans. À la suite d'une blessure, je me suis orientée vers la santé publique pendant environ 5 ans; et bien sûr, cela a dû se passer pendant la Covid. J'ai donc organisé et travaillé dans les cliniques de la Covid. Une fois la pandémie passée, je suis revenue à l'hôpital en tant que coordinatrice régionale du programme SANE. Peu après, j'ai accepté un poste d'infirmière surveillante à l'Hôpital régional Chaleur. Depuis un an et demi, je dirige le service de psychiatrie à Bathurst et j'adore ça.

AUTRES ACTIVITÉS

- Membre de la Coalition pour l'équité salariale depuis 2022
- Membre de la Coalition Un enfant Une place depuis 2022
- Membre de la FTTNB depuis 2022
- Membre du Comité de la condition féminine de la FTTNB depuis 2024
- Membre du sous-comité de l'équité salariale de la FTTNB depuis 2026
- Co-présidente de la Coalition de la santé du NB depuis 2025, récemment réélue à l'AGA
- Membre du Front commun pour la justice sociale depuis 2022
- Comité conjoint de maintien de la classification 2022-2023
- Présence aux AGA, Réunions annuelles et réunions du conseil exécutif
- FCSII 2023 à l'Î.-P.-É.
- Conférence mondiale des soins infirmiers 2024 à San Francisco
- CTC 2025 à Winnipeg
- Membre du Comité d'exercice de la profession depuis 2024



Renée Boudreau
Chaleur Regional Hospital

POURQUOI AI-JE ACCEPTÉ LA MISE EN CANDIDATURE?

Je souhaite à nouveau agir comme votre deuxième vice-présidente. Je commence enfin à prendre mon envol, et je sens que je peux voler et conquérir le monde. Ceux qui me connaissent ont sans doute remarqué ces changements. Ma confiance s'est renforcée au fur et à mesure que j'ai appris. J'ai marché aux côtés de femmes fortes que je suis maintenant fière de compter parmi mes ami-e-s, mes collègues et mes alli-e-s.

J'ai travaillé très fort et je ne suis pas prête à m'arrêter. Toute ma vie, on m'a dit que je parlais trop fort et que j'étais trop exubérante. Eh bien, j'ai trouvé ma raison d'être. Ma voix est forte parce que j'encourage mes collègues, je défends les intérêts de ma communauté et de la vôtre. Je suis exubérante parce que j'ai besoin d'aider mes ami-e-s et mes alli-e-s à poursuivre la lutte pour nos droits tout en gardant un bon moral.

Je continuerai à représenter le SIINB avec fierté et confiance. Je continuerai à poser les bonnes questions aux bonnes personnes et à exiger les bonnes réponses. Je comprends désormais plus clairement comment servir efficacement nos membres.

Ces dernières années ont renforcé ma confiance, affiné mes compétences et m'ont préparée à continuer d'exercer mes fonctions de deuxième vice-présidente, ainsi qu'à représenter le SIINB au sein de tous les comités et coalitions dont je suis fière de faire partie.

Candidate à l'élection

Chantal Lagacé
2^{ème} vice-présidente

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES AU NIVEAU PROVINCIAL

- Membre des négociations pour la Partie III, 2023-2025

PARTICIPATION SYNDICALE – POSTES AU NIVEAU LOCAL

- Présidente de la section locale de l'hôpital régional de Campbellton

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

- Infirmière auxiliaire en soins aigu et med surg et soins prolonge quelque année passer et expérience en soins palliatifs.

AUTRES ACTIVITÉS

- Cours soins de pied
- Cours de leadership

POURQUOI AI-JE ACCEPTÉ LA MISE EN CANDIDATURE?

Car j'aime bien le travail syndical et aider autre à remplir de nouveaux défis et défendre les droits de personne syndiquer. Amener de nouvelle idée au sein du comité et apprendre de nouvelle expérience et de toujours avancer.



Chantal Lagacé
Campbellton Regional Hospital

Modifications apportées aux statuts et règlements 2026

ANNEXE « A »

MODIFICATIONS PROPOSÉES PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SIINB

92. Programme extra-mural, Blanche Bourgeois

113. Programme extra-mural, à Edmundston/Grand-Sault/Kedgwick

114. Centre Espoir et Équilibre

INTENTION

Ajouter les nouvelles sections locales créées depuis la dernière AGA

ANNEXE « A »

MODIFICATIONS PROPOSÉES

9. Villa Maison Providence

INTENTION

Mettre à jour le nom de la section locale, car l'établissement a changé de nom.

ANNEXE « A »

MODIFICATIONS PROPOSÉES

97. Infirmières en santé publique, en santé mentale communautaire et en sécurité publique, et programme extra-mural, Edmundston/Grand-Sault

INTENTION

Mettre à jour le nom de la section locale, car le PEM s'est séparé et a formé sa propre section locale.

ARTICLE 6 – SECTIONS SYNDICALES

MODIFICATIONS PROPOSÉES

6.01

(a) Tout groupe d'au moins cinq (5) membres du Syndicat qui font partie d'un même milieu de travail et d'une même unité de négociation peut former une section locale à charte du Syndicat sous réserve de l'approbation du conseil d'administration.

(b) Une demande d'un groupe de moins de cinq (5) membres du Syndicat qui souhaitent former une section locale à charte du Syndicat et qui répondent aux autres conditions établies à l'alinéa 6.01a) peut être prise en considération.

(c) Le conseil d'administration est habilité à créer, organiser et réorganiser les sections locales à charte de manière équitable et raisonnable, en se fondant sur le principe directeur de l'intérêt supérieur du SIINB et de ses membres.

1) Lorsque le conseil d'administration estime que la configuration ou la reconfiguration d'une ou de plusieurs sections locales à charte peut se justifier, il doit :

- notifier dans un délai raisonnable son intention à la ou aux sections locales à charte concernées;
- consulter la ou les sections locales à charte concernées; et
- accorder à la ou aux sections locales à charte concernées une possibilité raisonnable de présenter leurs observations ou leurs propositions au conseil d'administration, le cas échéant.

Il peut être dérogé à ces exigences si la ou les sections locales à charte ne sont pas opérationnelles ou ont donné leur accord.

2) Le conseil d'administration peut, de sa propre initiative et à la majorité des deux tiers $\frac{2}{3}$:

(i) déterminer la configuration des sections locales à charte;

(ii) décider si des sections locales à charte existantes doivent être fusionnées;

(iii) décider si une section locale à charte existante doit être scindée pour créer deux ou plusieurs nouvelles sections locales à charte;

(iv) décider de la répartition et de l'affectation des membres cotisants entre les sections locales à charte existantes ou nouvelles.

INTENTION

L'intention de cette nouvelle formulation est de répondre aux sondages menés auprès des membres, dans lesquels les membres du secteur des soins communautaires ont demandé un système de gouvernance des sections locales plus souple afin de permettre aux militants locaux de représenter plus efficacement leurs membres.

Cette nouvelle formulation permettra à des sections locales « virtuelles » d'être réparties sur plusieurs lieux de travail sans affecter les droits découlant des conventions collectives, et permettra au conseil exécutif local des soins aigus de se concentrer sur leurs établissements, tout en permettant aux cliniques satellites, etc. d'unir leurs forces pour se représenter elles-mêmes.

Résolutions 2026

RÉSOLUTION N° 1 – PROTÉGER LA RÉPUTATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

**PROPOSÉE PAR NANCY KEATING
APPUYÉE PAR TAMBRIE MACDONALD**

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers sont confrontés à un niveau sans précédent de diffamation de la part du public sur les réseaux sociaux, souvent sans aucun fondement factuel ni justification. Cette diffamation équivaut à des abus, du harcèlement et de l'intimidation.

ET ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers vivent et travaillent dans de petites communautés où de telles publications peuvent se propager rapidement, entraînant des répercussions personnelles, professionnelles et sociales susceptibles de nuire à leur réputation et à leur bien-être mental;

ET ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers sont tenus au secret professionnel et au respect du droit des patients à la protection de leurs informations médicales personnelles, et qu'elles et ils ne peuvent donc pas répondre ni se défendre;

IL EST RÉSOLU QUE le SIINB fasse pression sur le gouvernement provincial pour qu'il adopte une législation protégeant les infirmières et infirmiers contre ce type de harcèlement et préservant leur réputation personnelle et professionnelle.



Table ronde des femmes en leadership aux Réunions du conseil exécutif de 2026. De gauche à droite : Paula Doucet, Norma Dube, Dorothy Sheppard, Roxanne Fairweather et Elizabeth Weir

RÉSOLUTION N° 2 – DÉFENDRE LES SOINS DE SANTÉ PUBLICS ET S'OPPOSER À LA PRIVATISATION

SOU MIS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SIINB

ATTENDU QUE les soins de santé financés et dispensés par les pouvoirs publics constituent un principe fondamental de l'accès équitable aux soins pour tous les résidents du Nouveau-Brunswick ; et

ATTENDU QUE, bien que le projet de loi 11 ait été présenté en Alberta, l'expansion qu'il prévoit de la prestation privée et à but lucratif de services chirurgicaux, diagnostiques et de soins de santé s'inscrit dans une tendance nationale plus large à la privatisation qui menace les principes d'un système de santé financé et géré par les pouvoirs publics dans l'ensemble du Canada, y compris au Nouveau-Brunswick; et

ATTENDU QUE l'expansion des cliniques privées et des services de santé sous contrat, dans le cadre de politiques telles que le projet de loi 11, risque de détourner du système public le peu d'infirmières et infirmiers, de médecins et de professionnels de santé, ce qui aggraverait les pénuries de personnel, les délais d'attente et les inégalités d'accès aux soins au sein des hôpitaux publics et des services de santé communautaires; et

ATTENDU QUE les modèles de privatisation promus par des textes législatifs tels que le projet de loi 11 créent des précédents susceptibles d'encourager des réformes similaires dans d'autres provinces, y compris au Nouveau-Brunswick, ce qui mine la viabilité, la responsabilité et l'universalité du système de santé public canadien, en contradiction directe avec la Loi canadienne sur la santé; et

ATTENDU QUE que les données provenant des juridictions ayant étendu la prestation privée des soins de santé démontrent que les modèles à but lucratif augmentent souvent les coûts administratifs, réduisent la continuité des soins, affaiblissent la transparence et privilégient la rentabilité au détriment des résultats pour les patients et du bien-être des travailleurs; et

ATTENDU QUE que les syndicats d'infirmières et d'infirmiers ainsi que les professionnels de santé de première ligne ont la responsabilité de s'opposer aux initiatives de privatisation dans toutes les provinces afin de préserver des effectifs suffisants pour assurer la sécurité, un accès équitable des patients aux soins et l'intégrité à long terme du système de santé public canadien.

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE

1. Le SIINB s'opposera officiellement à toute législation, politique ou initiative de restructuration visant à étendre la prestation privée et à but lucratif des services de santé au Nouveau-Brunswick.
2. Le SIINB plaidera en faveur d'un investissement accru dans le système de santé public afin de soutenir le maintien en poste et le recrutement du personnel, d'améliorer l'accès aux soins dans les communautés rurales et mal desservies, de renforcer les services de santé mentale et les soins de longue durée, et de promouvoir des ratios de dotation en personnel sécuritaires.
3. Le SIINB travaillera en collaboration avec les organisations syndicales alliées, les groupes communautaires, les patients, les médecins et les autres professionnels de santé afin de défendre et de renforcer les soins de santé publics.
4. Le SIINB soutiendra les stratégies de négociation collective et les actions sur le lieu de travail qui protègent les emplois infirmiers, la sécurité des patients et la prestation de soins de santé financés et dispensés par le secteur public.
5. Le SIINB mènera des actions de sensibilisation du public et de plaidoyer fondé sur des données probantes afin de mettre en évidence les répercussions de la privatisation sur l'équité, les coûts du système, la responsabilité et la qualité des soins.

RÉSOLUTION N° 3 – RENFORCEMENT ET ÉLARGISSEMENT DES SOINS DE SANTÉ PUBLICS ET DES SERVICES DE SANTÉ PUBLICS

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

ATTENDU QUE le gouvernement du Nouveau-Brunswick prévoit d'ouvrir au total 12 nouvelles cliniques de soins de santé; et

ATTENDU QUE les soins de santé financés et dispensés par les pouvoirs publics constituent la pierre angulaire de soins équitables, accessibles et de haute qualité pour tous les résidents du Nouveau-Brunswick; et

ATTENDU QUE des systèmes de soins de santé publics solides sont essentiels à la prévention des maladies, à la promotion de la santé, à la prise en charge des maladies chroniques, au soutien en matière de santé mentale et à la prise en compte des déterminants sociaux de la santé; et

ATTENDU QUE l'élargissement des programmes de santé publique et des services de santé fournis par le secteur public améliore les résultats en matière de santé de la population, réduit les coûts à long terme des soins de santé et renforce le bien-être de la communauté;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE

1. Le SIINB réaffirmera son engagement à défendre et à renforcer les soins de santé financés et dispensés par les pouvoirs publics au Nouveau-Brunswick et s'opposera à l'expansion des modèles privatisés ou de partenariats public-privé qui minent la prestation publique.
2. Le SIINB plaidera en faveur d'investissements publics stratégiques visant à étendre l'ensemble du continuum de soins, notamment les hôpitaux, les soins primaires, les soins à domicile, les soins de longue durée, les services de santé mentale, les services de traitement des dépendances et les programmes de santé publique.
3. Le SIINB demandera au gouvernement du Nouveau-Brunswick d'étendre les services de santé publique assurés par les pouvoirs publics, notamment la prévention, la promotion de la santé, la réduction des méfaits, les programmes de santé maternelle, infantile et scolaire, ainsi que les soins communautaires.
4. Le SIINB travaillera en collaboration avec les organisations syndicales, les groupes communautaires, les organismes de santé publique et les professionnels de la santé afin de promouvoir et de faire progresser des politiques qui renforcent les soins de santé financés et dispensés par le secteur public au Nouveau-Brunswick.
5. Le SIINB plaidera pour que les nouvelles cliniques de soins de santé et l'élargissement des services au Nouveau-Brunswick soient financés par les pouvoirs publics, assurés par le secteur public et dotés d'un personnel suffisant afin de garantir un accès équitable et la continuité des soins.

RÉSOLUTION N° 4 – PROTÉGER LES SOINS DE LONGUE DURÉE ET GARANTIR LA RESPONSABILITÉ DANS L'EXPANSION DES ÉTABLISSEMENTS DE SOINS DE LONGUE DURÉE

SOUVIS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SIINB

ATTENDU QUE Shannex a annoncé l'ouverture de quatre nouveaux foyers de soins au printemps 2026, ce qui représente une expansion significative de la capacité des établissements de soins de longue durée gérés par le secteur privé au Nouveau-Brunswick; et

ATTENDU QUE la demande de services de soins de longue durée au Nouveau-Brunswick continue de croître en raison du vieillissement de la population et de la complexité croissante des besoins des résidents en matière de soins; et

ATTENDU QUE les résidents des établissements de soins de longue durée méritent des soins sûrs, dignes, accessibles et de haute qualité, dispensés dans des environnements qui privilégient le bien-être des résidents plutôt que les intérêts financiers; et

ATTENDU QUE l'expansion rapide des établissements de soins de longue durée gérés par le secteur privé, notamment par des sociétés telles que Shannex, soulève des préoccupations concernant la responsabilité, les effectifs suffisants, les conditions de travail, la transparence et l'utilisation des fonds publics au sein du secteur des soins de longue durée; et

ATTENDU QUE les données de partout au Canada ont démontré que les modèles de soins de longue durée à but lucratif peuvent contribuer à des pénuries de personnel, à une augmentation de la charge de travail, à des normes de soins inégales et à une continuité réduite des soins aux résidents; et

ATTENDU QUE les travailleurs de première ligne dans le secteur des soins de longue durée continuent de faire face à des charges de travail dangereuses, à des difficultés de recrutement et de maintien en poste, à l'épuisement professionnel et à des effectifs insuffisants; et

ATTENDU QUE la pandémie de COVID-19 a mis en évidence d'importantes vulnérabilités au sein du secteur des soins de longue durée et a renforcé l'importance d'une surveillance publique rigoureuse, de mesures de prévention des infections, d'une préparation aux situations d'urgence et de modèles de dotation en personnel stables; et

ATTENDU QUE les services de soins de longue durée doivent rester soumis à un contrôle public, transparents et axés sur des soins centrés sur les résidents, favorisant la qualité de vie, la sécurité et la dignité;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE

1. Le SIINB plaidera en faveur d'un investissement public accru dans les services et les infrastructures de soins de longue durée au Nouveau-Brunswick.
2. Le SIINB demandera au gouvernement du Nouveau-Brunswick de mettre en place et de faire respecter une surveillance publique rigoureuse, des mesures de responsabilisation, des normes de dotation en personnel et des exigences de transparence pour tous les établissements de soins de longue durée, y compris les établissements privés bénéficiant d'un financement public.
3. Le SIINB militera en faveur d'une augmentation du nombre d'heures minimales de soins directs par résident afin de garantir des soins sûrs et de haute qualité.
4. Le SIINB s'opposera à l'expansion des modèles de soins de longue durée à but lucratif lorsque ceux-ci compromettent les effectifs, les conditions de travail, la responsabilité ou la qualité des soins, et privilégient le profit financier au détriment des soins aux résidents et de la sécurité des travailleurs.
5. Le SIINB soutiendra le développement et l'expansion d'établissements de soins de longue durée publics, à but non lucratif et redevables envers les pouvoirs publics, ainsi que des services de soins aux personnes âgées en milieu communautaire.
6. Le SIINB collaborera avec la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) et d'autres partenaires afin d'examiner et de promouvoir des recommandations fondées sur des données probantes, y compris celles issues de bonnes pratiques telles que l'étude danoise sur les soins de longue durée, dans le but de renforcer les soins de longue durée au Nouveau-Brunswick.

RÉSOLUTION N° 5 – LUTTE CONTRE LA VIOLENCE AU TRAVAIL À L'ENCONTRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS

SOU MIS PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU SIINB

ATTENDU QUE le personnel infirmier et les travailleurs de la santé de tout le Nouveau-Brunswick et du Canada continuent d'être confrontés à un nombre croissant d'incidents de violence au travail, notamment des agressions physiques, des violences verbales, du harcèlement, de l'intimidation, des violences sexuelles et des préjudices psychologiques; et

ATTENDU QUE la violence au travail a de graves répercussions sur la santé physique et mentale, la sécurité, le bien-être et le maintien en poste des infirmières et infirmiers et des travailleurs de la santé, contribuant ainsi à l'épuisement professionnel, à la détresse morale, à l'absentéisme et aux pénuries de personnel; et

ATTENDU QUE la violence dans les établissements de santé a des répercussions négatives sur les soins prodigués aux patients, le moral au travail, le recrutement, le maintien en poste et le fonctionnement global du système de santé; et

ATTENDU QUE les professionnels de santé ont le droit de travailler dans des environnements sûrs, respectueux et exempts de violence; et

ATTENDU QUE les incidents de violence au travail sont souvent sous-déclarés en raison de la banalisation des abus, du manque de soutien organisationnel, de la crainte de représailles ou de l'insuffisance des procédures de signalement; et

ATTENDU QUE les employeurs, les pouvoirs publics et les organismes de santé ont la responsabilité de mettre en œuvre des mesures efficaces de prévention de la violence, de fournir des effectifs suffisants et un soutien en matière de sécurité, et de garantir des interventions rapides en cas d'incidents ou de violence au travail; et

CONSIDÉRANT qu'une prévention efficace de la violence au travail nécessite une collaboration entre les employeurs, les syndicats, les pouvoirs publics, les travailleurs de première ligne et les représentants en matière de santé et de sécurité;

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE

1. Le SIINB continuera de condamner toutes les formes de violence et d'abus à l'encontre des infirmières et infirmiers dans tous les milieux de soins de santé.
2. Le SIINB militera en faveur d'une législation plus stricte en matière de prévention de la violence au travail, de mesures d'application et de la responsabilisation des employeurs au Nouveau-Brunswick.
3. Le SIINB appellera les employeurs et le gouvernement à mettre en œuvre des stratégies globales de lutte contre la violence au travail, comprenant notamment des effectifs suffisants, des mesures de sécurité, des systèmes d'alerte, des procédures de signalement sécurisées, des formations à la désescalade et des enquêtes rapides sur les incidents.
4. Le SIINB plaidera en faveur d'un renforcement des soutiens en matière de santé mentale, des ressources de soins tenant compte des traumatismes et des services de rétablissement pour les travailleurs touchés par la violence au travail.
5. Le SIINB travaillera en collaboration avec les comités de santé et de sécurité au travail, les organisations syndicales et les travailleurs de première ligne afin d'identifier les risques et d'élaborer des solutions visant à améliorer la sécurité au travail.
6. Le SIINB appellera à la mise en place d'initiatives de sensibilisation du public qui reconnaissent la gravité de la violence à l'encontre des infirmières et infirmiers et des travailleurs de première ligne.

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 2025

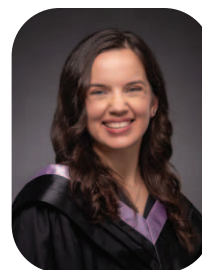
- Bourse d'études de première année en soins infirmiers du SIINB: Grace Chapman, Anna McAllister, Katherine Gaines
- Bourse d'études de deuxième année en soins infirmiers du SIINB : Myriam Theriault
- Bourse d'études de la FCSII : Lori Sheffield-Bowles
- Bourses d'études postsecondaires : Zachary Groom, Lydia Blair, Mathis Boudreau
- Bourse d'études commémorative John MacDonald : Ngoc Lan Thu Ha
- Bourse d'études en soins infirmiers pour les Autochtones de la FCSII : aucune demande reçue

LAURÉATES ET LAURÉATS DES BOURSES DU SIINB DE 2026

Chaque année, le SIINB verse douze 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, d'Edmundston et de Shippagan-Bathurst), 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 du Nouveau-Brunswick (campus de Fredericton) : Meaghan Mead, Emily Bates
- Université du Nouveau-Brunswick (campus de Saint John) : Subeen Jang, Gabrielle Messer
- Université du Nouveau-Brunswick (campus de Moncton) : Gordon Skocic, Madison Tingley
- l'Université de Moncton (campus d'Edmundston) : Jollaine Amy Mazerolle, Withstanley Delice
- l'Université de Moncton (campus de Moncton) : Camylle LeBlanc, Meggie Breau
- l'Université de Moncton (campus de Shippagan-Bathurst): Chloé Maude LeBreton, Jesse Doucet



Camylle LeBlanc



Chloé Maude LeBreton



Emily Bates



Gabrielle Messer



Gordon Skocic



Jesse Doucet



Meggie Breau



Subeen Jang

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

États financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025



	Page
RAPPORT DE L'AUDITEUR INDÉPENDANT	40
ÉTATS FINANCIERS	
État de la situation financière	42
État des résultats	43
État de l'évolution des soldes de fonds	45
État du flux de trésorerie	46
Notes afférentes aux états financiers	47

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 2025 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 2025, ainsi que des résultats de ses activités et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date, conformément aux Normes comptables canadiennes pour les organismes sans but lucratif.

Fondement de l'opinion

Nous avons effectué notre audit conformément aux normes d'audit généralement reconnues du Canada. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont plus amplement décrites dans la section <<Responsabilités de l'auditeur à l'égard de l'audit des états financiers>> du présent rapport. Nous sommes indépendants de l'organisme, conformément aux règles de déontologie qui s'appliquent à notre audit des états financiers au Canada et nous nous sommes acquittés des autres responsabilités déontologiques qui nous avons 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.

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
June 16, 2026

COMPTABLES PROFESSIONNELS AGRÉES

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État de la situation financière

Au 31 décembre 2025

	Fonds d'administration 2025	Fonds Affectés 2025	Total 2025	Total 2024
ACTIF				
À COURT TERME				
Encaisse (Note 8)	626 084 \$	102 373 \$	728 457 \$	821 942 \$
Titres négociables (Note 5)	3 733 317	5 046 806	8 780 122	7 890 091
Cotisations syndicales à recevoir	206 396	-	206 396	206 917
Autre comptes à recevoir	61 788	456	62 244	26 583
Intérêts courus à recevoir	88 431	-	88 431	136 652
Frais payés d'avance	86 616	-	86 616	46 016
	4 802 632	5 149 635	9 952 266	9 128 201
IMMOBILISATIONS (Note 6.)	972 444	-	972 444	1 071 481
	5 775 076 \$	5 149 635 \$	10 924 710 \$	10 199 682 \$
PASSIF ET FONDS				
À COURT TERME				
Comptes créditeurs et frais courus (Note 7)	985 372 \$	- \$	985 372 \$	856 407 \$
Fonds détenus pour le compte le locaux (Note 8)	229 826	-	229 826	116 886
À recevoir (verser) aux fonds (Note 9)	8 685	(8 685)	-	-
	1 223 883	(8 685)	1 215 198	973 293
PRODUITS REPORTÉS (Note 10)	32 888	-	32 888	-
	1 256 771	(8 685)	1 248 086	973 293
FONDS	4 549 762	5 126 862	9 676 624	9 226 389
	5 806 533 \$	5 118 177 \$	10 924 710 \$	10 199 682 \$

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 2025

	Fonds d'administration 2025	Fonds d'administration 2024	Fonds Affectés 2025	Fonds Affectés 2024
REVENUS				
Cotisations	6 972 542 \$	5 850 189 \$	- \$	- \$
Revenu de placements	331 802	318 908	1 987	5 298
Contributions des foyers de soins	-	-	35 917	34 376
Divers	11 906	-	-	-
	7 316 250	6 169 097	37 904	39 674
EXPENSES				
Salaires – personnel des relations de travail	1 161 874	1 027 100	-	-
Salaires – personnel du bureau	1 100 616	1 047 969	-	-
Salaires – surtemps	15 705	12 917	-	-
Avantages sociaux	476 775	390 849	-	-
Recrutement des employés	5 678	1 744	-	-
Programmes de formation pour le personnel	72 885	22 196	-	-
Déplacements	117 503	113 023	-	-
Allocation pour voiture	54 694	55 200	-	-
Fournitures et dépenses du bureau	131 707	137 401	-	-
Bibliothèque	14 010	18 109	-	-
Frais postaux	19 738	47 167	-	-
Assurance et cautionnement	19 846	18 742	-	-
Intérêt et frais bancaires	23 230	29 112	-	-
Communications	76 035	95 345	-	-
Honoraires professionnels	61 184	85 205	-	-
Contrat de location pour la photocopieuse et dépenses	2 970	-	-	-
Électricité	23 077	20 421	-	-
Impôt foncier et eau	76 358	73 160	-	-
Réparation et entretien du bâtiment	117 776	123 626	-	-
Amortissement	113 987	114 980	-	-
TOTAL – FRAIS GÉNÉRAUX ET D'ADMINISTRATION	3 685 648	3 434 266	-	-

(suite)

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État des résultats

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025

	Fonds d'administration 2025	Fonds d'administration 2024	Fonds Affectés 2025	Fonds Affectés 2024
ACTIVITÉS DU SYNDICAT				
Cotisations remboursées aux sections locales	598 503	427 667	-	-
Comités et programmes spéciaux				
Salaires – membres	499 681	531 540	-	-
Déplacements, repas et logement	518 234	485 852	-	-
Locaux pour réunions	15 087	21 369	-	-
Conférenciers et droits d'inscription	69 800	96 408	-	-
Traduction	226 147	161 387	-	-
Avantages sociaux	63 574	88 156	-	-
Frais d'audiences	288 437	491 393	-	-
Relations publiques et promotion	478 126	303 792	-	-
Impression diverses	26 482	40 992	-	-
Cotisations à la FCSII / FTTNB	366 661	368 249	-	-
Traduction diverses	12 744	15 823	-	-
Bourses	17 000	16 000	-	-
Dons commémoratifs et cadeaux	1 855	1 964	-	-
Aide aux études	-	-	35 917	34 398
Frais généraux	-	-	24	(337)
TOTAL – ACTIVITÉS DU SYNDICAT	3 182 331	3 050 592	35 941	34 061
	6 867 979	6 484 858	35 941	34 061
EXCESS (DEFICIENCY) OF REVENUS OVER EXPENSES FROM OPERATIONS	448 271	(315 761)	1 963	5 613
AUTRES PRODUITS				
Perte sur cession d'immobilisations corporelles	-	153 682	-	-
EXCÉDENT (INSUFFISANCE) DES REVENUS SUR LES DÉPENSES	448 271 \$	(162 079) \$	1 963 \$	5 613 \$

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 2025

	Fonds d'administration 2025	Fonds d'administration 2024	Fonds affectés 2025	Fonds affectés 2024
SOLDES DES FONDS AU DÉBUT DE L'ANNÉE	4 101 491 \$	4 263 569 \$	5 124 899 \$	5 119 286 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	448 271	(162 079)	1 963	5 613
SOLDES DES FONDS, FIN DE L'ANNÉE	4 549 762 \$	4 101 490 \$	5 126 862 \$	5 124 899 \$

Voir notes afférentes

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

État du flux de trésorerie

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025

	Fonds d'administration 2025	Fonds Affectés 2025	Total 2025	Total 2024
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION				
Excédent (insuffisance) des revenus sur les dépenses	448 271 \$	1 963 \$	450 235 \$	(156 466) \$
Ajustement pour:				
Amortissement	113 987	-	113 987	114 980
Perte sur cession d'immobilisations corporelles	-	-	-	(153 682)
	562 258	1 963	564 222	(195 168)
Changements net dans la balance des opérations des mouvements de fonds non monétaires				
Cotisations à recevoir	521	-	521	125 209
Autre comptes à recevoir	(35 309)	(352)	(35 661)	(9 880)
Intérêts courus à recevoir	48 221	-	48 221	(11 694)
Frais payés d'avance	(40 600)	-	(40 600)	5 224
Comptes créditeurs et frais courus	128 965	-	128 965	34 102
Fonds détenus pour le compte le locaux	112 940	-	112 940	19 973
Produits constatés d'avance	32 888	-	32 888	-
	247 626	(352)	247 274	162 934
Flux de trésorerie provenant des activités d'exploitation	809 884	1 611	811 496	(32 234)
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT				
Achats d'immobilisations	(14 950)	-	(14 950)	(33 323)
Changement dans les titres négociables	(943 728)	53 697	(890 031)	(99 021)
Produits de cession d'immobilisations corporelles	-	-	-	199 871
Trésorerie des activités d'investissement	(958 678)	53 697	(904 981)	67 527
ACTIVITÉS DE FINANCEMENT				
Transferts entre fonds	44 290	(44 290)	-	-
AUGMENTATION (DIMINUTION) DE L'ENCAISSE				
ENCAISSE, DÉBUT DE L'ANNÉE	(104 504)	11 018	(93 485)	35 293
ENCAISSE, FIN DE L'ANNÉE	735 898	86 044	821 942	786 649
	631 394 \$	97 062 \$	728 457 \$	821 942 \$
INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES SUR LES FLUX DE TRÉSORERIE				
Intérêt reçu	323 718 \$	7 298 \$	331 016 \$	335 901 \$

Voir notes afférentes

(suite)

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.

(continues)

3. SOMMAIRE DES PRINCIPALES CONVENTIONS COMPTABLES (suite)Trésorerie et équivalents de trésorerie

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

Immobilisations

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

Terrain	N/A
Bâtiments	4%
Ameublement et équipement	10%
Matériel informatique	25%
Logiciel informatique	50%

Constatation des revenus

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

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

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

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

Titres négociables

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

4. INSTRUMENTS FINANCIERS

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

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

5. TITRES NÉGOCIABLES

	Fonds d'administration	Fonds Affectés	2025	2024
GICs	1 820 954 \$	400 000 \$	2 220 954 \$	4 016 799 \$
Obligations, nettes de primes et de décotes	728 279	2 756 567	3 484 846	1 579 467
Fonds communs de placement	374 476	1 862 936	2 237 412	2 265 371
Encaisse	809 608	27 302	836 910	28 454
	3 733 317 \$	5 046 805 \$	8 780 122 \$	7 890 091 \$

Le Syndicat a établi des politiques pour la gestion de ses placements. Ces placements sont gérés dans l'objectif de préserver le capital tout en générant des revenus de placement grâce à un portefeuille diversifié d'instruments financiers de grande qualité.

Le portefeuille de placements du Syndicat se compose principalement d'obligations, de certificats de placement garanti, de fonds communs de placement et de liquidités détenus auprès d'institutions financières canadiennes. La direction surveille régulièrement le rendement des placements ainsi que le respect des objectifs d'investissement.

Les placements obligataires détenus à la fin de l'exercice ont des échéances résiduelles variant de 1 à 5 ans et portent intérêt à des taux allant de 1,96 % à 4,71 %. Ces placements sont comptabilisés déduction faite de la partie non amortie des escomptes et/ou des primes s'y rapportant.

Les certificats de placement garanti détenus à la fin de l'exercice ont des échéances résiduelles variant de 1 à 4 ans et portent intérêt à des taux allant de 2,25 % à 5,50 %.

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Notes afférentes aux états financiers

Pour l'exercice terminé le 31 décembre 2025

6. IMMOBILISATIONS

	Coût	Amortissement Cumulé	2025 Valeur comptable	2024 Valeur comptable
Terrain	281 722 \$	- \$	281 722 \$	281 722 \$
Bâtiments	1 941 771	1 363 395	578 376	656 047
Ameublement et équipement	403 952	323 885	80 067	91 701
Matériel informatique	157 476	136 731	20 745	38 484
Logiciel informatique	165 753	154 219	11 534	3 527
	2 950 674 \$	1 978 230 \$	972 444 \$	1 071 481 \$

7. COMPTES CRÉDITEURS ET FRAIS COURUS

	2025	2024
Dettes fournisseurs	731 707 \$	612 900 \$
Indemnités	159 870	169 419
Remboursements de cotisations	49 133	46 462
Versements aux autorités publiques	37 478	22 218
Autre	7 184	5 408
	985 372 \$	856 407 \$

8. FONDS DÉTENUS POUR LE COMPTE DE SYNDICATS LOCAUX

Les sommes détenues pour le compte de sections locales de type 2 ne disposant pas de comptes bancaires distincts sont incluses dans la rubrique Trésorerie et équivalents de trésorerie. Ces fonds sont gérés par le syndicat pour le compte des sections locales et ne peuvent être affectés aux besoins de fonctionnement courants. Un passif correspondant de 229 826 \$ (116 886 \$ en 2024) a été comptabilisé dans les états financiers.

9. 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 8 685 \$ (2024 - 35 605 \$).

10. LES PRODUITS REPORTÉS

Les produits reportés comprennent des sommes reçues au titre de l'Eastern Labour School, un événement récurrent soutenu conjointement par les syndicats du secteur infirmier du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse, de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que de Terre-Neuve-et-Labrador. Ces fonds sont destinés à soutenir les futures activités de cette école syndicale ainsi que les dépenses connexes liées à l'événement.

11. CHIFFRES COMPARATIFS

Certains chiffres comparatifs ont été reclassés pour être conformes à la présentation de l'exercice en cours.

Rapport du Comité des finances

Par Maria Cormier

J'ai le plaisir de vous informer que le conseil d'administration a procédé à un examen du fonds de défense des membres, aussi appelé fonds de grève, lors de sa réunion de juin. À la suite de cet examen, le conseil a approuvé une augmentation du plafond du fonds, le portant à 10 millions de dollars dans le cas d'un conflit de travail impliquant les trois unités de négociation.

Par conséquent, tous les intérêts générés par l'actuel fonds de défense des membres demeureront désormais dans le fonds plutôt que d'être transférés au fonds général.

De plus, le SIINB transférera ses placements à un gestionnaire de portefeuille professionnel au cours des prochains mois afin d'aider le fonds de défense des membres à obtenir un rendement optimal.

Le comité des finances s'est réuni au bureau provincial du SIINB les 16 et 17 juin 2026.

Le comité des finances est composé de Tony Bettie, Bonnie Speed, Jehanne St-Coeur et Maria Cormier, vice-présidente des finances. Les membres d'office sont Kathy Allen Palmer, gestionnaire des finances, Paula Doucet, présidente, et Matt Hiltz, directeur général. Jehanne St-Coeur n'a pas pu assister à la réunion de cette année. La première vice-présidente, Catherine Little, y a participé à titre d'observatrice.

Kristin McKay, de Spacek, Armstrong & Norrad Chartered Accountants, a présenté les états financiers vérifiés de 2025. Le SIINB a reçu une opinion d'audit sans réserve, confirmant que tous les comptes sont en règle.

Avec l'appui de Kathy Allen Palmer, gestionnaire des finances du SIINB, le comité a préparé le budget de 2027. Une attention particulière a été accordée à l'utilisation responsable des cotisations des membres tout en continuant de répondre à l'évolution des besoins des membres du SIINB.

En prévision du congrès de la FCSII et du congrès de la FTTNB en 2027, le Comité a examiné le budget afin de s'assurer que des fonds suffisants sont prévus pour soutenir la participation des membres, conformément à la politique sur les dépenses.

Le comité a tenu d'importantes discussions concernant la politique sur l'hébergement. Il a été décidé de prévoir un budget pour un nombre moindre de membres financés afin de pouvoir offrir des chambres à occupation simple. Cette approche est jugée prudente puisqu'elle contribue à réduire les risques et les responsabilités tout en favorisant le bien-être des membres.

Le budget proposé pour 2027 figure à la prochaine page.

Le comité des finances présente les recommandations suivantes aux déléguées et délégués pour étude et débat lors de l'AGA.

Veuillez noter que le budget proposé pour 2027 a été préparé en présumant que ces recommandations seront adoptées :

- Modifier la Politique sur l'hébergement (c)(3) comme suit : « Les membres du SIINB parrainés par le SIINB pour participer à des réunions non organisées par le SIINB (p. ex. Fédération des travailleurs et travailleuses du Nouveau-Brunswick, École du travail, congrès de la FCSII, congrès du CTC, etc.) auront l'option de partager leur hébergement. Bien que le partage soit encouragé, les membres qui préfèrent ne pas partager se verront attribuer une chambre individuelle. »
- Augmenter le taux de remboursement du kilométrage à 0,60 \$ le kilomètre, à compter de l'AGA de 2026.
- Augmenter les indemnités de repas, à compter de l'AGA de 2026 :
 - Indemnité de repas dans la province**
 - Déjeuner : 20 \$
 - Dîner : 25 \$
 - Souper : 40 \$
 - Indemnité de repas hors province**
 - Déjeuner : 25 \$
 - Dîner : 30 \$
 - Souper : 50 \$



Maria Cormier

Les membres se rappelleront que la motion visant à augmenter les cotisations en 2027 a été adoptée lors de l'AGA de 2025. Par conséquent, les cotisations passeront à 73,84 \$ à compter du 1^{er} janvier 2027.

Je tiens à remercier les membres du Comité des finances pour leur réflexion approfondie et leur collaboration dans l'élaboration du budget de 2027.

En toute solidarité,

Maria Cormier

Vice-présidente des finances

Syndicat des infirmières et infirmiers du N.-B.

Budget de fonctionnement pour l'année se terminant le 31 décembre 2027

Revenus	Budget 2027 proposé	Budget 2026 approuvé
Cotisations	7 879 865,76 \$	6 714 940,80 \$
École du travail de l'Est	- \$	199 138,00 \$
Revenu des placements	175 000,00 \$	310 000,00 \$
Revenus divers	12 000,00 \$	
Total des revenus	8 066 865,76 \$	7 224 078,80 \$
Dépenses		
Frais généraux et administratifs		
Salaires	2 419 838,63 \$	2 337 796,57 \$
Heures supplémentaires	13 621,22 \$	9 100,00 \$
Avantages sociaux	512 197,86 \$	557 168,78 \$
Programmes de formation pour le personnel	80 000,00 \$	33 000,00 \$
Déplacements	134 100,00 \$	119 000,00 \$
Allocation pour voiture	56 400,00 \$	56 400,00 \$
Fournitures de bureau et dépenses	81 000,00 \$	69 645,07 \$
Contrat de services/soutien TI	70 000,00 \$	60 000,00 \$
Amortissement	116 000,00 \$	115 000,00 \$
Bibliothèque	14 000,00 \$	18 500,00 \$
Location et dépenses d'équipement de bureau	6 000,00 \$	18 200,00 \$
Frais de gestion des investissements/bancaires	29 700,00 \$	29 700,00 \$
Assurances et cautionnement	23 100,00 \$	21 000,00 \$
Dépenses téléphoniques	35 000,00 \$	41 000,00 \$
Honoraires professionnels	50 000,00 \$	50 000,00 \$
Impôt foncier	80 000,00 \$	77 579,73 \$
Services publics	24 500,00 \$	23 342,26 \$
Réparation et entretien du bâtiment	75 000,00 \$	52 000,00 \$
Locatifs	56 000,00 \$	55 247,00 \$
Recrutement des employés	2 500,00 \$	2 500,00 \$
Total - frais généraux et d'administration	3 878 957,71 \$	3 746 179,41 \$
Activités du syndicat		
Cotisations remboursées aux sections locales	678 648,67 \$	571 526,40 \$
Dépenses du comité		
Assemblée générale annuelle	636 202,81 \$	466 897,00 \$
Conseil exécutif	348 685,68 \$	279 768,00 \$
Conseil d'administration	81 270,67 \$	97 942,00 \$
École du travail de l'Est	- \$	361 448,51 \$
Étude de la gouverneure générale	- \$	16 185,85 \$
Négociation et relations employeurs-employés	54 663,67 \$	
Formation des membres (Leadership en action)	322 591,87 \$	64 747,13 \$
Finances, CPCMSC, Org. de l'assemblée ann., arbitrages	26 510,24 \$	35 355,11 \$
Aide aux études - Partie III/Foyers de soins	- \$	11 314,60 \$
Convention du CTC	- \$	78 547,00 \$
Convention de la FTTNB	32 144,24 \$	- \$
Congrès biennal de la FCSII	211 250,29 \$	- \$
Total - comités	1 713 319,47 \$	1 412 205,20 \$
Relations publiques et promotions	808 798,66 \$	622 000,00 \$
Programme d'aide - frais juridiques	- \$	5 000,00 \$
Motivations des membres	125 000,00 \$	125 000,00 \$
Frais postaux et d'expédition	34 000,00 \$	38 000,00 \$
Programme de stages	69 000,00 \$	69 000,00 \$
Frais d'impression	25 000,00 \$	42 000,00 \$
Cotisations à la FCSII	270 000,00 \$	247 200,00 \$
Cotisations à la FTTNB	124 200,00 \$	113 712,00 \$
Dépenses liées aux audiences	125 000,00 \$	175 000,00 \$
Bourses d'études	30 000,00 \$	27 600,00 \$
Traduction générale	20 000,00 \$	20 000,00 \$
Dons commémoratifs et cadeaux	5 000,00 \$	5 000,00 \$
Communications avec les membres	35 000,00 \$	50 000,00 \$
Total des activités du syndicat	4 062 966,80 \$	3 523 243,60 \$
Dépenses totales	7 941 924,52 \$	7 269 423,01 \$
Excédents des recettes (dépenses) pour l'année	124 941,24 \$	-45 344,21 \$
Transfer de placements	- \$	- \$
Surplus (Déficit)	124 941,24 \$	-45 344,21 \$

Notes au budget

Ces notes visent à fournir un contexte supplémentaire au budget en expliquant les principales hypothèses de revenus ainsi que les types de dépenses inclus dans chaque catégorie budgétaire.

REVENUS

Cotisations – Calculées selon un taux de 1,025 % du salaire annuel à l'échelon G de la convention collective des IA de janvier 2022. Les taux de cotisation pour 2027 et 2028 ont été approuvés par les membres lors de l'assemblée générale annuelle de 2025. Les revenus de cotisations prévus pour 2027 sont calculés sur la base d'environ 9 000 membres, déduction faite des remboursements de cotisations en double anticipés pour environ 117 membres, selon l'expérience des années précédentes.

Revenu de placement – Intérêts générés par l'ensemble du portefeuille de placements.

Autres revenus – Vente d'articles promotionnels et autres revenus non liés aux cotisations.

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 – S'appliquent aux employées et employés de l'unité de négociation et doivent être approuvées par la directrice générale ou le directeur général.

Avantages sociaux des employées et employés – Comprend les cotisations de l'employeur au RPC, à l'assurance-emploi, au régime de retraite de CES, à Travail sécuritaire NB, au régime collectif d'assurance-maladie ainsi que d'autres avantages négociés.

Perfectionnement professionnel – Comprend les cours, programmes de certification, ateliers, séminaires et congés d'études pour tout le personnel, y compris la présidente et la première vice-présidente.

Indemnité de voiture – Pour la directrice générale ou le directeur général, le personnel des services de représentation syndicale, la présidente et la première vice-présidente.

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

Bibliothèque – Comprend le coût des journaux, magazines, ouvrages en droit du travail et abonnements annuels à des services de recherche en ligne.

Location d'équipement de bureau et dépenses connexes – Comprend les fournitures pour les photocopieurs.

Assurances et cautionnement – Comprendent les assurances des biens, contre les crimes et de responsabilité civile pour le personnel juridique, les administratrices et administrateurs ainsi que les dirigeantes et dirigeants.

Communications – Comprendent toutes les dépenses liées au téléphone et à Internet.

Honoraires professionnels – Comprendent la vérification comptable, les frais juridiques non liés aux membres et d'autres services professionnels.

Réparation et entretien des bâtiments – Comprendent le déneigement, l'entretien de la pelouse, les services de conciergerie et l'entretien général.

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

DÉPENSES – ACTIVITÉS DU SYNDICAT

Remboursement des cotisations aux sections locales – Le bureau provincial rembourse aux sections locales 8,51 % du taux de cotisation, soit un total de 6,28 \$ par membre par mois en 2027.

Salaires des membres – Coûts de remplacement du salaire des membres qui participent aux réunions du SIINB, par exemple l'AGA, le Conseil exécutif, le Conseil d'administration ou les activités de la FCSII.

Relations publiques et promotion

Comprendent 700 000 \$ pour la campagne de relations publiques précédant les négociations et la recherche liée à la négociation, ainsi que 80 000 \$ pour appuyer divers organismes affiliés (budgétés à environ 1 % des revenus), notamment 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 d'autres initiatives approuvées par le Conseil d'administration ou par résolution adoptée lors de l'assemblée générale annuelle.

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

Frais postaux et d'expédition – Comprendent tous les frais de messagerie et postaux.

Impression – Impression des livrets, brochures, conventions collectives, bulletins d'information 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 les frais d'affiliation au Congrès du travail du Canada.

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

Frais juridiques et professionnels – Comprendent les frais juridiques, les évaluations médicales et les frais d'arbitrage.

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

Communications aux membres – Coûts liés au site Web des membres, y compris les logiciels et les abonnements à des services tels que SurveyMonkey et Constant Contact.

Syndicat des infirmières du Nouveau-Brunswick

Placements – 30 juin 2026

			Durée	Date d'échéance	Taux d'intérêt	Capital investissement
Placements - fonds général						
BMO Nesbitt Burns	Royal Bank Bond	#270-0097211	3 ans	3-nov-26	5,75 %	326 998,00 \$
BMO Nesbitt Burns	BMO GIC	#270-0097211	4 ans	13-juin-28	4,52 %	250 000,00 \$
BMO Nesbitt Burns	CIBC Bond	#270-0097211	5 ans	7-avr-27	5,050 %	407 425,25 \$
BMO Nesbitt Burns	CWB GIC	#270-0097211	4 ans	21-juin-28	4,450 %	256 000,00 \$
Omista Credit Union	GIC	#61545-41-2	1 an	10-oct-26	2,75 %	114 954,22 \$
BMO Nesbitt Burns	HISA	#270-0097211	liquide	liquide		813 290,82 \$
Scotia Wealth Mgmt	Mutual Funds	#886-04775	6 ans	2026	3,50 %	374 423,00 \$
Scotia Wealth Mgmt	Broker cash	#886-04775	liquide	2026	3,50 %	3 558,39 \$
Investissement total - Fonds général						2 546 649,68 \$
Placements - fonds de défenses des membres						
BMO Nesbitt Burns	TD Bond	#270-0097211	3 ans	26-jan-27	4,77 %	885 002,17 \$
BMO Nesbitt Burns	CIBC Bond	#270-0097211	5 ans	2-avr-30	4,04 %	1 005 077,25 \$
BMO Nesbitt Burns	BMO PPN WT Bank	#270-0097211	5 ans	2026		254 509,00 \$
BMO Nesbitt Burns	PIMCO Monthly Income Fund	#270-0097211	remboursable	2026		975 000,00 \$
Scotia Wealth Mgmt	Broker cash	#886-04774	liquide	2026	3,50 %	13 356,36 \$
Scotia Wealth Mgmt.	Mutual Funds	#886-04774	6 ans	2026	3,50 %	1 862 496,00 \$
Investissement total - Fonds de défense des membres						4 995 440,78 \$
Placements - fonds d'éducation des foyers de soins						
Scotia Bank	HISA	36340343	1 an	10-fév-26	2,25 %	50 000,00 \$
Investissement total - Fond d'éducation des foyers de soins						50 000,00 \$

Dons et contributions

Organisme	Montant
Nourrir NB	15 000 \$
Capacité Nouveau-Brunswick	7 500 \$
Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers	5 100 \$
Coalition pour l'équité salariale du N.-B.	5 000 \$
Naomi & Ruth - Campagne Rebuild Women's Lives	5 000 \$
Inclusion NB	5 000 \$
NB Media Co-op	2 500 \$
Coalition canadienne de la santé	2 400 \$
Greener Village	2 000 \$
L'Œuvre des Manoirs Ronald McDonald	2 000 \$
Fredericton North Rotary Club	900 \$
MADD Canada	803,85 \$
Courageous K9	688,85 \$
L'Association de soins palliatifs du Nouveau-Brunswick	500 \$
Rivière de la fierté	500 \$
Girls Stem Up	500 \$
Association des policiers du Nouveau-Brunswick	385 \$
Légion royale canadienne	760 \$
The Hospital Activity Book for Children Ltd	617,70 \$
Dons de l'Assemblée générale annuelle	265,10 \$
Fleurs et dons en souvenir d'une personne	1 854,60 \$
Total des dons et contributions pour 2025	59 276 \$

14 maisons de transition *

30,909 \$

**Le SIINB a été en mesure de faire un don de 30 909 \$ 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.*

