



Soumission **Pré-budgétaire**

2 0 2 6

Les
recommandations
émises par le :



Table de matières

Table de matières.....	2
Introduction	3
Sommaire	4
Économies.....	4
Revenus.....	4
Le contexte	5
Économies.....	7
Mettre fin à la privatisation des services publics	7
Recommandation : Investir dans les services publics de première ligne au lieu de la privatisation	8
Recommandation : Construire des établissements de soins de longue durée appartenant au secteur public	9
Cesser la sous-traitance des services publics	10
Recommandation : Ramener les emplois à l'interne	11
Régler les griefs avant de les soumettre à l'arbitrage	11
Recommandation : Régler les griefs avant que les arbitrages soient déposés.....	11
Revenus.....	12
Une fiscalité équitable et progressive	12
Recommandation : Augmenter le taux de l'impôt sur les sociétés à 15 %	12
Recommandation : Mettre en place un impôt sur la fortune.....	12
Recommandation : Investir dans le personnel de première ligne du secteur public pour promouvoir la croissance économique dans nos communautés	13
SOUMISSIONS DES SECTIONS LOCALES POUR LE MÉMOIRE BUDGÉTAIRE DU GOUVERNEMENT	14
SUDOKU	32

Introduction

Le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) est le plus gros syndicat au Canada, avec plus de 800 000 membres. Le SCFP représente presque 30 000 travailleuses et travailleurs en éducation, soins de santé, soins de longue durée, municipalités, services communautaires, études postsecondaires et plusieurs autres environnements de travail des secteurs publics et parapublics.

Les membres du SCFP ont des décennies d'expérience de première ligne dans plusieurs milieux de travail : soins de santé, éducation, services sociaux, services correctionnels, transport, tourisme et bien d'autres. Ils ont une connaissance des systèmes opérationnels au gouvernement, des solutions viables aux problèmes et des stratégies pour améliorer les relations et les conditions de travail. Ils ont un lien direct avec des travailleurs et travailleuses dévoués et qualifiés qui offrent des services essentiels aux gens du Nouveau-Brunswick.

Ce que nous avons fait au cours des dernières années ne fonctionne pas pour les gens du Nouveau-Brunswick.

Les Nouveau-Brunswickoises et Nouveau-Brunswickois éprouvent encore des difficultés avec l'augmentation du coût de la vie et les nécessités de base. Les travailleuses et travailleurs vivent d'une paie à l'autre. Les services publics et les programmes sociaux, dont les gens dépendent au quotidien, souffrent d'un manque de fonds. Par ailleurs, deux des familles milliardaires les plus riches sont basées dans notre province.

Nous pouvons tourner la page et travailler à améliorer le Nouveau-Brunswick pour les travailleuses et travailleurs avec une fiscalité équitable, mettre fin à la sous-traitance, éliminer toute forme de privatisation de nos services publics, et investir dans nos services publics de première ligne. Le gouvernement doit cesser de s'appuyer sur le secteur privé pour fournir les services essentiels. Cette province a beaucoup à offrir; assurons-nous qu'elle soit sécuritaire et valorisante pour les gens qui y vivent et travaillent ici.

En tant que parties prenantes, nous avons une connaissance sur les manières que nous pouvons améliorer et transformer les finances publiques. Nous souhaitons collaborer et participer aux discussions. Nous espérons que vous prendrez sérieusement nos recommandations.



*Iris Lloyd
Présidente, SCFP N.-B.*

Sommaire

Les travailleuses et travailleurs du SFCP sous les parties I, II, III et IV fournissent plusieurs services publics que les gens utilisent chaque jour. Nous assurons que les enfants arrivent à l'école en sécurité chaque matin pour qu'ils puissent recevoir l'éducation qu'ils méritent. Nous nettoyons et désinfectons les hôpitaux du Nouveau-Brunswick et l'équipement médical. Nous prenons soin des plus vulnérables, des enfants aux personnes âgées. Dans notre province, nous déneigeons nos routes, nous travaillons dans des métiers spécialisés et nous faisons tellement plus de travail qui contribue à notre économie et à la qualité de vie au Nouveau-Brunswick. En tant que parties prenantes, ils veulent collaborer avec le gouvernement et être inclus dans les discussions de relations de travail.

Ce gouvernement a clairement indiqué qu'il souhaitait améliorer nos systèmes de santé et d'éducation et rendre la vie des gens plus abordable dans cette province. Les recommandations suivantes en matière d'économies et de revenus nécessiteront du courage et de la volonté politique. Les gouvernements précédents l'ont fait dans des périodes difficiles. Le Nouveau-Brunswick peut trouver des moyens créatifs d'économiser de l'argent et d'augmenter nos revenus. Ce n'est pas le moment de l'austérité. C'est le temps d'investir dans nos services publics pour garantir l'efficacité à l'avenir. Soyons ambitieux. Faisons de cette province le meilleur endroit au pays pour vivre, travailler et s'épanouir.

Économies

- **Recommandations**
 - Mettre fin à la privatisation des services publics.
 - Investir dans les travailleuses et travailleurs de première ligne dans le secteur public au lieu d'une structure de gestion hiérarchisée et excessivement lourde.
 - Cesser la sous-traitance des services publics et ramener le travail à l'interne.
 - Régler les griefs avant que les arbitrages soient déposés.

Revenus

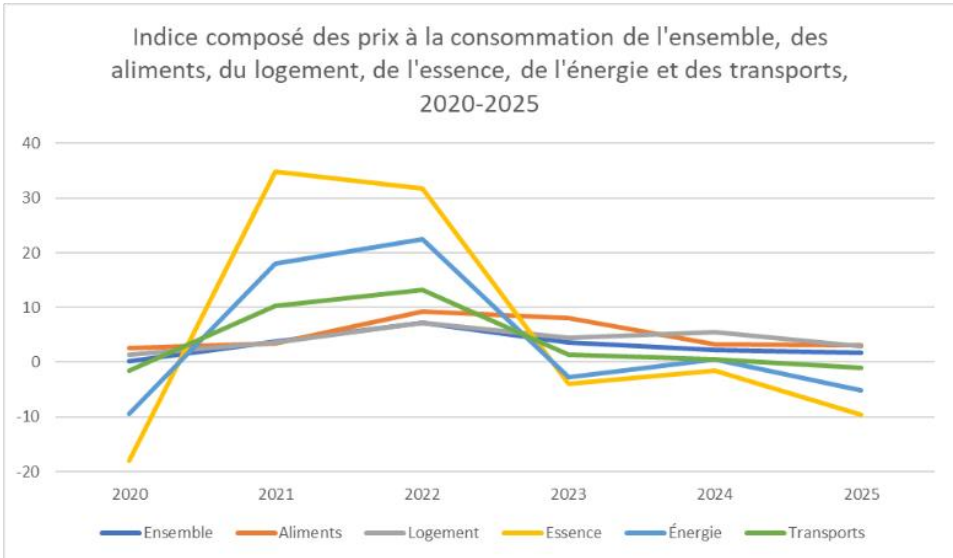
- **Recommandations**
 - Une fiscalité équitable et progressiste.
 - Augmenter l'impôt sur les sociétés pour aligner celui des autres provinces de l'Atlantique.
 - Mettre en place un impôt sur la fortune pour les particuliers et les familles les plus riches du Nouveau-Brunswick.
 - Investir dans les travailleuses et travailleurs de première ligne pour promouvoir la croissance économique dans nos communautés



Le contexte

Le Nouveau-Brunswick souffre toujours de la hausse sans précédent du coût des biens et services essentiels depuis la pandémie. Beaucoup trop de nos voisins vivent d'un salaire à l'autre. **En 2025, 41% des travailleuses et travailleurs dans notre province ont gagné moins que le salaire minimum provincial de 24,77 \$¹.** Le nombre de sans-abri est en hausse dans nos communautés urbaines et rurales². Les logements abordables, sécuritaires et accessibles sont rares dans la province.

L'indice des prix à la consommation (IPC) a rapidement augmenté, et les salaires et les revenus fixes ont pris du retard. La forte hausse des prix de 2021 et 2022 continue d'impacter la population et les travailleuses et travailleurs encore aujourd'hui. Le graphique et le tableau suivants démontrent la hausse cumulative des prix de la nourriture, du logement, du gaz, de l'énergie et du transport de 2020 à 2025.



Produits	Augmentations composées, 2020 à 2025
Ensemble	21,54 %
Aliments	35,78 %
Logement	29,71 %
Essence	33,24 %
Énergie	29,74 %
Transports	24,77 %

¹ Human Development Council. *Labour in New Brunswick. Data Snapshot 2025.*

² Human Development Council. *2025 State of Homelessness. What Happened?*
https://issuu.com/sjhdcc/docs/what_happened_2025_state_of_homelessness

Même si des temps difficiles nous attendent, la “province est bien placée pour agir ³”. Le vérificateur général a rapporté que le ratio de la dette nette par rapport au produit intérieur brut (PIB) est à son plus bas niveau depuis dix (10) ans (25 %) ⁴. Le ratio de la dette nette au PIB du Nouveau-Brunswick est inférieur à celui du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador ⁵. Le ministère des Finances et le Conseil du Trésor ont récemment souligné que les conventions collectives signées avec le SCFP en 2025 comme une réussite économique, et ont déclaré que :

[...] gouvernement s'efforce de créer une économie prospère au Nouveau-Brunswick et que des progrès ont été réalisés. En ce qui concerne les salaires, je suis fier de dire que nous dépassons notre objectif, a déclaré M. Legacy. La croissance de la rémunération est non seulement supérieure à notre objectif, elle dépasse aussi la moyenne nationale. ⁶

Le gouvernement doit veiller à ce que tous les Nouveau-Brunswickoises et Nouveau-Brunswickois voient leurs besoins fondamentaux et aient accès aux services publics fournis par les travailleuses et travailleurs du SCFP. **Tous projets de restructuration, de réforme ou de réduction des services publics et des programmes sociaux doivent impliquer toutes les parties prenantes, y compris le SCFP et ceux qui utilisent ces programmes.**



³ Ministère des Finances et du Conseil du Trésor. (Février 2026). Décisions difficiles. Planification du budget 2026-2027. *Gouvernement du Nouveau-Brunswick*. p. 5

⁴ Bureau du vérificateur général. Province du Nouveau-Brunswick. (Décembre 2025). *Audit financier, Volume III*. https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/84/report/agnb-V3-2025-Report_F.pdf

⁵ *Ibid.*

⁶ Finance et Conseil du Trésor. (5 février 2026). *Le ministre souligne les réalisations économiques de la province*. <https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/nouvelles/communiqu.2026.02.0041.html>

Le SCFP N.-B. formule les recommandations suivantes au gouvernement à explorer en matière d'économies et de recettes.

Économies

Mettre fin à la privatisation des services publics



Le gouvernement du Nouveau-Brunswick doit cesser de se fier à la privatisation des services publics que les employés du secteur public pourraient assurer.

Le gouvernement a investi des millions de dollars dans des entreprises privées, dont le seul but est de faire du profit, dont Medavie Croix Bleue (qui s'occupe du programme extra-mural, Ambulance N.-B.) et d'autres entrepreneurs à but lucratif dans divers secteurs. Le dernier rapport du vérificateur général (Volume II) dresse un tableau accablant des pratiques inadéquates visant à assurer la sécurité routière et à superviser l'état des autoroutes, surtout les routes administrées par les exploitants sous contrat de partenariat public-privé (PPP)⁷. Les rapports contractuels requis de ces PPP ne sont pas livrés au ministère des Transports et de l'Infrastructure ou révisés par le gouvernement. Ces contrats valent plus de 2 milliards de dollars. Ce montant d'argent aurait pu être investi dans nos travailleuses et travailleurs qualifiés du secteur public au fil des années pour effectuer le travail.

On peut dire la même chose pour les sociétés d'État. L'appropriation et la mise en œuvre publiques garantissent également que les coûts restent bas pour assurer l'abordabilité, et que les profits restent au Nouveau-Brunswick pour y être réinvestis en améliorant les services essentiels. Par exemple, la privatisation partielle de la Société des alcools du Québec au Québec n'a pas entraîné de baisses de prix pour les consommateurs, mais cela a entraîné une baisse des recettes pour le gouvernement

⁷ Bureau du vérificateur général. Province du Nouveau-Brunswick. Décembre 2025. *Audit de performance, Volume II*. https://www.agnb-vgnb.ca/uploads/volume_translations/82/report/agnb-V2-2025-Report_F.pdf

provincial⁸. En 2024-2025, Alcool Nouveau-Brunswick Liquor (ANBL) a généré plus de 195 millions de dollars pour le gouvernement provincial⁹ à réinvestir dans nos services et programmes publics.

Services inaccessibles

La privatisation des services publics augmente l'inaccessibilité, en particulier pour les Nouveau-Brunswickoises et Nouveau-Brunswickois, qui sont marginalisés par la société. En santé et en soins de longue durée, nous avons vu des augmentations des services à deux paliers à but lucratif dans les communautés à travers la province. Les individus riches pourraient payer pour un « passe-droit » pour recevoir des soins privés tandis que ceux qui ne contribuent pas continuent d'attendre des soins publics. Ceci n'est pas une solution. Les soins de santé à deux paliers sont illégaux selon la *Loi canadienne sur la santé* et attireraient seulement le personnel et la capacité du système public déjà sous-financé. Les comparaisons des autres provinces et à l'étranger démontrent que les services à deux paliers ne réduisent pas les délais d'attente, mais les augmentent plutôt.

Plusieurs études ont démontré que la privatisation détériore la qualité des services publics, augmente la pauvreté, fait grimper le social, le genre et les inégalités raciales, et, à long terme, n'économise pas d'argent¹⁰.

Recommandation : Investir dans les services publics de première ligne au lieu de la privatisation

Les travailleuses et travailleurs de première ligne du SCFP N.-B. fournissent des services publics de qualité dans les parties I, II, III et IV, et ce, depuis des décennies. Ils sont dédiés, compétents et qualifiés. Ils connaissent les besoins de la population et des communautés. Les gens du Nouveau-Brunswick, partout dans la province, dans les régions rurales et urbaines, méritent des services publics offerts dans leur propre communauté, allant des écoles aux services de santé, en passant par les services sociaux et des infrastructures sécuritaires. **Il n'est pas temps de privatiser, de réduire ou d'éliminer les services publics de première ligne. Il est temps d'investir dans ces services. Investir aujourd'hui pour l'efficacité de demain.**

Des décennies de sous-financement des services publics et des infrastructures ont un impact sur la prestation de services et les conditions de travail. La charge de travail de nos membres augmente à cause de la pénurie de personnel, ce qui affecte leur santé mentale et physique, et entraîne des heures supplémentaires, du stress et un épuisement professionnel. La formation et l'intégration restent inadéquates et précipitées, ce qui expose un risque au personnel et à la population.

Plusieurs secteurs du SCFP sont à leur plus haut niveau de postes vacants et de pénuries de personnel, y compris les soins de santé et les soins de longue durée. Les foyers de soins fonctionnent à

⁸ Posca, J. (20 octobre 2025). Société des alcools du Québec et marché de l'alcool au Canada : état des lieux et constats. *Institut de recherche et d'informations socioéconomiques*. <https://iris-recherche.qc.ca/publications/saq-2025/>

⁹ Alcool NB Liquor. *Rapport annuel 2024-2025*. Dépôt le 3 octobre 2025.

¹⁰ Karim, A. et Sánchez, J. (Mai 2024). La couleur de la privatisation : Rapport du SCFP sur les répercussions des services privatisés et à but lucratif sur les travailleuses et travailleurs autochtones, noirs et racisés, et leurs communautés. https://scfp.ca/sites/default/files/colour_of_privatization_report_fr.pdf

76 % à cause d'une grave pénurie de personnel. Il y a des centaines de lits libres. Bien que l'objectif soit de transférer les patients désignés ALC (autre niveau de soins) des hôpitaux aux foyers de soins pour des soins plus adaptés, c'est une question avec laquelle nous sommes d'accord, cela ne peut être accompli sans le personnel et l'infrastructure appropriés dans nos communautés locales.

De la même manière, les résultats des consultations publiques sur les futurs plans d'éducation indiquent clairement le manque de personnel de soutien pour les étudiants dans les salles de classe (ex. : les assistantes en éducation, les mentors de langue supplémentaire en anglais) et le manque d'espace dans les écoles pour des conditions d'apprentissage et de travail sécuritaires. Fermer les écoles, surtout dans les zones rurales, n'atteindra pas l'objectif d'améliorer la littératie et la numératie dans cette province. En fait, cela aura des répercussions économiques locales majeures, des impacts sociaux, et créera « des bouleversements sociaux, émotionnels et académiques par les étudiants¹¹ ».

Presque la moitié de la fonction publique est composée d'employés non syndiqués. La plupart des ministères ont une structure de gestion trop lourde. Certains superviseurs ont peu de subordonnés directs. Les Nouveau-Brunswickoises et Nouveau-Brunswickois n'ont pas voté pour moins de services publics et des postes de gestion excessifs. Le SCFP N.-B. recommande d'investir dans le personnel de première ligne du secteur public qui fournit des services essentiels pour les gens du Nouveau-Brunswick.

Recommandation : Construire des établissements de soins de longue durée appartenant au secteur public

Le système de soins à longue durée au N.-B., est un système de prestation en patchwork, avec plusieurs intervenants à but lucratif. La gamme de soins à longue durée, qui comprend actuellement les services de soins communautaires privés, a besoin d'être révisée.

Ces services sont présentement supervisés par le ministère du Développement social mais administrés par des entreprises privées, ce qui a mené à plusieurs problèmes de coordination pendant la crise de santé COVID-19 et des incertitudes concernant les normes de santé et sécurité, étant donné toutes les parties impliquées. En plus, du fait que ces entreprises privées sont exemptées de plusieurs règles de transparence, il est particulièrement difficile de les tenir responsables. Pourtant, beaucoup continuent de bénéficier d'un financement public.

Le SCFP N.-B. appuie l'appel pour que les soins de longue durée soient un service public et soient gérés par le ministère de la Santé afin d'assurer une supervision adéquate, la responsabilité et l'intégration au sein de notre système de soins de santé. Nous croyons que les soins communautaires et les services de soins de longue durée doivent être financés par les fonds publics afin de faire partie d'un service de soins de santé universel, tel qu'une visite à l'hôpital ou chez un médecin de famille. Accéder à ce spectre de soins serait plus abordable pour tous les Nouveau-Brunswickoises et Nouveau-Brunswickois.

¹¹ Haynes, M. (2022). The impacts of school closure on rural communities in Canada: A review. *The Rural Educator*, 43(2), 60-74. <https://doi.org/10.55533/2643-9662.1321>

Cesser la sous-traitance des services publics

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick doit cesser de sous-traiter les services publics que les employé(e)s du secteur public fournissent actuellement ou pourraient fournir.

La sous-traitance est coûteuse



La sous-traitance est coûteuse pour les contribuables et pour le gouvernement. Les objectifs des entrepreneurs privés sont de gagner de l'argent et d'augmenter leurs profits. Leurs dépenses seront plus élevées et ils rognent sur la qualité des services pour faire du profit. Ils proposent des offres anormalement basses et peuvent augmenter leurs tarifs pour fournir le service. Ils peuvent se livrer à des pratiques douteuses pour augmenter leurs profits. Résilier un contrat avec une entreprise privée s'avère coûteux. La sous-traitance comporte des coûts cachés : administrer le contrat, contrôler les performances des contractants et gérer les retards. Cela annule toutes les économies promises. La qualité des services est également inférieure et le public paie pour les erreurs. Souvent, les membres du SCFP corrigent et nettoient le travail qui a été sous-traité. Le gouvernement paie essentiellement deux fois pour le même service, au lieu de confier le travail à des fonctionnaires qualifiés ou de combler les postes vacants.

Manque de responsabilité

Les entreprises privées répondent aux parties prenantes (ex.: conseil d'administration) et non à la communauté, aux résidents, aux électeurs, aux membres de l'Assemblée législative, aux ministres, ou à la première ministre.

Le gouvernement n'a aucune influence sur ce que font les sous-traitants privés au sein de leur propre entreprise, ni sur leurs décisions d'embauche, et s'ils sont qualifiés et certifiés pour le travail. Les entrepreneurs peuvent interrompre ou ralentir les travaux pour des raisons financières, ce qui pourrait laisser la province et nos communautés sans services essentiels. Ces entreprises privées n'ont pas la capacité de répondre aux besoins de la communauté comme le font les employé(e)s du secteur public.



Recommandation : Ramener les emplois à l'interne

Nous recommandons de ramener les emplois à l'interne pour fournir des services publics de meilleure qualité par du personnel qualifié et compétent qui comprennent les besoins et les priorités des gens du Nouveau-Brunswick, leur famille et leur communauté. Ils sont plus rapides à réagir aux besoins changeants de la population ou à une situation d'urgence. Cela permet d'économiser de l'argent. Les travailleuses et travailleurs des secteurs publics n'aiment pas le travail bâclé. Ils suivent les protocoles et politiques de sécurité et sont responsables envers le public. Ils ne répondent pas aux actionnaires pour réaliser des profits. Le gouvernement et les employeurs du secteur public peuvent s'assurer que les fonds sont utilisés pour que nos services publics soient plus accessibles universellement. Cela signifie aussi que le gouvernement n'est pas tributaire de contrats à long terme qui sont souvent difficiles et coûteux à annuler.

Le SCFP N.-B. recommande que les ministères et les organismes, tels que le ministère des Transports et des Infrastructures, le ministère de la Santé/Régies régionales de la santé, le ministère du Développement social et le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, rapportent les emplois à l'interne au lieu d'externaliser le travail.

Régler les griefs avant de les soumettre à l'arbitrage

Les sections locales du SCFP ont fait l'objet d'un mépris pour les conventions collectives de longue date, menant à des conflits de travail inutiles et prolongés et à l'accumulation des griefs. Les employeurs interprètent les conventions collectives de manière incohérente, ce qui cause plusieurs violations. L'application d'un langage uniforme de la convention collective doit être renforcée. La direction et les ressources humaines doivent respecter les conventions collectives et posséder les connaissances et la formation nécessaires sur le processus d'arbitrage.

Recommandation : Régler les griefs avant que les arbitrages soient déposés

Le SCFP N.-B. appuie un dialogue ouvert et honnête entre la direction et les employés afin de régler de nombreuses questions avant le dépôt de griefs. Il s'agit d'une méthode économique pour gérer les problèmes dans le milieu de travail et qui permettrait également d'éviter l'engorgement du système, qui manque déjà de ressources.



Revenus

Une fiscalité équitable et progressive

Afin de générer plus de revenus pour la province, nous devons faire preuve de créativité avec nos systèmes d'imposition sur les sociétés et d'imposition sur le revenu des particuliers.

Recommandation : Augmenter le taux de l'impôt sur les sociétés à 15 %

Si le gouvernement cherche des moyens supplémentaires d'accroître ses recettes, **les grandes entreprises pourraient être imposées de manière appropriée**. Le taux général d'impôt sur le revenu des sociétés au Nouveau-Brunswick en 2025 était de 14 %.

Le Nouveau-Brunswick pourrait égaler les taux les plus élevés de Terre-Neuve-et-Labrador et à l'Île-du-Prince-Édouard à 15 %. Plus de revenus peuvent provenir des taux d'imposition des sociétés (5,0 %, deuxième trimestre de 2025-2026) que l'impôt sur le revenu des particuliers (18,3 %, deuxième trimestre de 2025-2026)¹².

Recommandation : Mettre en place un impôt sur la fortune

Actuellement, l'impôt sur le revenu des particuliers est plafonné à 19,5 % lorsque le revenu imposable est de 190 060 \$ ou plus – ce qui veut dire qu'un citoyen du Nouveau-Brunswick qui gagne 190 000 \$ par année ou 1 milliard de dollars par année, le pourcentage d'imposition est le même. Étant donné que le Nouveau-Brunswick abrite certaines des familles milliardaires canadiennes¹³, ce qui veut dire que l'instauration d'un impôt sur la fortune est une décision soutenue par les électeurs de tous bords politiques. En 2026, nous ne devrions pas avoir de familles extrêmement riches dans cette province qui accumulent des richesses, alors que les gens du Nouveau-Brunswick luttent pour joindre les deux bouts, à un chèque de paie de l'itinérance.

Des organisations de partout au Canada préconisent un impôt sur la fortune pour les super-riches. Même des Canadiens fortunés, membres du groupe Millionnaires Patriotes, plaident en faveur d'une augmentation des impôts sur les plus riches au pays¹⁴. En juillet 2020, le directeur parlementaire du budget (Gouvernement fédéral) a fait une étude sur les recettes qu'un impôt de 1 % sur la richesse nette supérieure à 20 millions de dollars pour les familles canadiennes rapporterait au gouvernement. Ils ont estimé que 13 800 familles paieraient cet impôt sur la fortune et qu'il générerait 5,6 milliards de dollars en 2020-21¹⁵.

L'organisation « Canadiens pour une fiscalité équitable » propose un impôt progressif sur la fortune :

¹² Ministère des Finances et du Conseil du Trésor. (Février 2026). Décisions difficiles. Planification du budget 2026-2027. Gouvernement du Nouveau-Brunswick. p. 11

¹³ Maclean's. (10 novembre 2025). The Rich List. <https://macleans.ca/longforms/the-rich-list/>

¹⁴ Patriotic Millionaires. *About Us*. <https://patrioticmillionaires.ca/about-us>

¹⁵ Bureau du directeur parlementaire du budget. (8 juillet 2020). *Note sur l'évaluation du coût : Impôt sur le patrimoine net pour les familles économiques résidant au Canada*. https://qsarchive-archives.pbo-dpb.ca/web/default/files/Documents/Reports/RP-2021-017-M/RP-2021-017-M_fr.pdf

1 % sur le patrimoine supérieur à 10 millions de dollars, 2 % sur le patrimoine supérieur à 100 millions de dollars, et 3 % sur le patrimoine supérieur à 1 milliard de dollars, pour un total de 20 milliards de dollars générés annuellement¹⁶.

D'autres organismes, comme le BC Policy Solutions, ont présenté un impôt sur la fortune progressif différent : 1 % au-dessus de 10 millions de dollars, 2 % au-dessus de 50 millions de dollars et 3 % au-dessus de 100 millions de dollars. Plus de 99 % des Canadiens ne paieraient pas d'impôts supplémentaires. Si appliqué en 2026, cela générerait presque 40 milliards de dollars dans la première année et continuerait de croître sur une période de 10 ans à mesure que la richesse continue de s'accroître¹⁷.

Le SCFP N.-B. recommande un impôt sur la fortune pour les particuliers et les familles les plus riches du Nouveau-Brunswick. Le gouvernement provincial pourrait générer plus de 100 millions de dollars par an en instaurant une taxe de 1 % sur la fortune nette des deux familles les plus riches de la province seulement. Il est temps que les plus riches de cette province paient leur juste part d'impôts.

Recommandation : Investir dans le personnel de première ligne du secteur public pour promouvoir la croissance économique dans nos communautés

Investir dans les services publics de première ligne, c'est faire preuve de responsabilité financière. Investir dans des emplois dans le secteur public n'est pas un gaspillage de ressources. En fait, cela a pour effet de stimuler la croissance économique et les emplois, particulièrement pour les personnes qui ont été historiquement défavorisées par le marché du travail¹⁸. Selon Desrochers et Schepper, « Le secteur public est un outil que les gouvernements peuvent utiliser pour atteindre du plein emploi, en fournissant des emplois de haute qualité qui apportent des effets bénéfiques sur la croissance économique en général et la résistance des régions [Provinces de l'Atlantique] qui sont notamment moins diversifiées. »¹⁹

L'investissement dans le secteur public est un moteur important de la croissance économique, de la croissance de la productivité et de la prospérité partagée. Ils créent des emplois bien rémunérés avec des avantages sociaux. Ils stimulent nos économies locales. Les travailleuses et travailleurs ont un pouvoir d'achat, et la population et les communautés ont accès à des possibilités de services du secteur public.



¹⁶ Anderson, J. (23 mars 2022). Explainer: What is a Wealth Tax? *Canadians for Tax Fairness*. <https://www.taxfairness.ca/en/resources/explainers/explainer-what-wealth-tax>

¹⁷ Hemingway, A. (4 juin 2025). A wealth tax could raise half a trillion dollars for a stronger, fairer Canada. BC Policy Solutions. <https://bcpolicy.ca/2025/06/04/wealth-tax/>

¹⁸ Desrochers, F. & Schepper, B. (Septembre 2019). The Public Services: an important driver of Canada's Economy. Institut de recherche et d'informations socio-économiques. https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Public_Service_WEB.pdf

¹⁹ *Ibid.*

SOUSSIONS DES SECTIONS LOCALES POUR LE MÉMOIRE BUDGÉTAIRE DU GOUVERNEMENT

SCFP 1190 – Manœuvres et métiers, Partie I

Les gains d'efficacité ayant un impact direct sur la section locale 1190 du SCFP – Manœuvres et métiers

- Éviter la sous-traitance et, au minimum, avoir un budget maximum par année pour la sous-traitance. Nous savons que le travail effectué auprès du GNB est plus économique. Mettre fin à l'Agence de gestion des véhicules (pour limiter les coûts en adressant les problèmes de recrutement dans le secteur de la mécanique qui serait moins coûteux) pour mettre fin au remorquage des véhicules chez des garagistes privés totalisant des centaines de milliers de dollars.
- Des négociations opportunes avec des parties prenantes appropriées, qui doivent être complétées dans un délai de 45 jours conformément à la Loi.
- L'Employeur et le syndicat expliquent et présentent une nouvelle entente de principe à la direction, aux cadres supérieurs et aux ressources humaines pour assurer la cohérence dès le début.
- Assurer que la direction, les cadres supérieurs et les ressources humaines ont de l'expérience sur les relations de travail, ou au minimum fournir de la formation et de l'éducation (avec l'aide du syndicat qui sont des parties prenantes). Cela favoriserait les relations de collaboration, moins de griefs, etc.
- Organiser des médiations afin d'aider à résoudre l'arriéré des griefs/arbitrages, par exemple : médiateur, employeur (les décideurs) et le syndicat. Présenter, discuter et tenter de résoudre les griefs actuels dans une réunion de 1 à 3 jours, par exemple.
- Investir dans l'achat d'actifs, limiter les réparations sur les actifs obsolètes. La section locale est informée des actifs dans l'Agence de gestion des véhicules qui ne sont pas opérationnels ou qui présentent des problèmes de sécurité.
- Évaluer le coût de la location versus acheter les véhicules. L'Agence de gestion des véhicules loue actuellement un grand nombre de camions de ½ et ¾ de tonne.
- Réintégrer le nivellement (équipes de réparation pour enduit superficiel) à l'interne pour économiser des sommes considérables en coûts.
- Réintégrer les projets de nivellement et de pulvérisation des routes à l'interne pour économiser les coûts et, en plus, si le budget alloué aux coûts d'entretien de la division était réduit, cela permettrait de réinjecter de l'argent dans ce budget pour maintenir la sécurité d'emploi.

Efficacités générales

- Investir dans la prévention de la santé mentale et des dépendances. Offrir des programmes liés aux métiers spécialisés pour aider les citoyens confrontés à ces problèmes, développer des compétences et trouver un emploi.
- Évaluer et soutenir correctement le personnel potentiel, ex. : les personnes bénéficiant de l'aide sociale, les parents célibataires. De quel soutien ont-ils besoin pour travailler, ex. : garderie, transport (bon d'achat), etc.
- La fonction publique est surchargée de hauts fonctionnaires (45 % non syndiqués). Avoir une consultation appropriée avec les employé(e)s qui exécutent le travail; certaines solutions seraient plus réalisables. Pourquoi y a-t-il plusieurs sous-ministres adjoint(e)s, directeurs(trices), consultant(e)s en ressources humaines, spécialistes? Avec l'option d'avoir des réunions virtuelles, nous n'avons pas besoin de tous ces postes dans chaque milieu de travail. Une personne peut apporter son soutien d'un autre lieu de travail.
- Le gouvernement devrait envisager de créer un (1) ministère, un (1) point d'entrée unique pour fournir des services de manière plus efficace et cohérente, ex. : un (1) réseau de santé, une (1) Éducation, combiner le CCNB & NBCC (une (1) convention collective au lieu de deux). Depuis 2020 (COVID), le gouvernement en a appris davantage lors des réunions en ligne. Cela faciliterait les décisions et le fonctionnement.
- La planification des ressources organisationnelles (PRO) – Le système de la paie s'est avéré extrêmement coûteux et comporte de nombreuses inefficacités, ex.: incapacité de mettre correctement en œuvre la nouvelle entente provisoire, avisant « que le système ne peut pas le faire » et également payer de nouvelles primes. Les employé(e)s ne peuvent pas confirmer s'ils ont été bien payés; certains sont sous-payés de centaines de dollars. Il y a un délai prolongé pour résoudre ces problèmes. La résolution de ces problèmes prend souvent énormément de temps, nécessitant une implication importante du personnel, des ressources considérables et des coûts associés.
- Les politiciens sont prêts à renoncer à l'argent de campagne en n'offrant pas aux donateurs la possibilité de sous-traiter (contrats privés), etc.
- Des campagnes et foires aux écoles secondaires pour faciliter le recrutement de talents et des futurs employé(e)s.
- Des campagnes visant à renforcer la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés, ex. : des femmes (voir publicité radio de Kent). Recruter et fidéliser les employé(e)s pour réaliser le travail à l'interne, qui est beaucoup moins coûteux que la sous-traitance.
- Rendre transparents les budgets et les dépenses du ministère au public et aux syndicats. Cela pourrait contribuer à stimuler de nouvelles idées pour aider à recommander des solutions plus efficaces. La pratique actuelle est de faire une demande via le droit d'accès à l'information, ce qui est fastidieux et inefficace.

- Inclure les syndicats dans les discussions, ou au minimum, il faut nous tenir informés et nous donner la possibilité de lire les futures notes de service et politiques, etc. pour apporter un point de vue et une autre perspective. Cela s'est avéré très bénéfique avec le ministère des Transports et Infrastructures/section locale 1190, ex. : cinq (5) versions d'un document afin de parvenir à la version publiée, ce qui limite les complications et nécessite de revenir à l'arrière. Le syndicat possède une connaissance pratique du déroulement du travail et est habitué à répondre aux appels et aux questions. De ce fait, il apporte une perspective proactive au processus.

Optimisation des sources de revenus :

- Cela peut facilement se faire en instaurant une taxation appropriée des industries.
- Limiter les fermetures et la restructuration d'Alcool NB, en conservant les magasins d'Alcool NB versus les magasins d'agence.
- Il faudrait envisager de promouvoir et de doter adéquatement en personnel les parcs provinciaux pour voir encore plus de revenus.
- Augmenter les salaires pour donner aux gens du Nouveau-Brunswick plus de pouvoir d'achat.

Respectueusement soumis,

Jonathan Guimond
Président, section locale 1190

SCFP 1418 – Réhabilitation, thérapie et RCPO au N.-B.

Le SCFP 1418, Réhabilitation et thérapie, a la responsabilité de la « gestion de cas » où des personnes se retrouvent sans abri, sans savoir quel sera leur prochain repas, tout en se sentant souvent vaincues et indignes. Il va sans dire que cela a un énorme impact sur la santé mentale et est souvent exacerbé par les addictions. L'idée de faire toujours plus avec toujours moins est effrayante pour notre groupe. Les gens meurent déjà. Nous reconnaissons que le gouvernement poursuit ses efforts pour apporter des changements, mais ces initiatives ne peuvent pas décoller à moins que ces programmes ne soient correctement dotés en ressources.

En tant que travailleuse sociale, je me suis beaucoup appuyée sur la pyramide des besoins de Maslow – les gens (et bien sûr, y compris les enfants) ne sont pas capables de ressentir :

- La sécurité tant que leurs besoins fondamentaux ne sont pas satisfaits;
- Les gens ne parviennent pas à ressentir un sentiment d'appartenance et d'amour sans le sentiment de sécurité et de sûreté ;
- Un sentiment d'appartenance et sans se sentir aimés, les gens sont incapables d'apprendre ou de développer leurs compétences;
- S'ils sont incapables d'apprendre, ils ne sont pas en mesure d'atteindre leur plein potentiel.

Et en conséquence, les gens sont confrontés à plus de traumatismes et les systèmes gouvernementaux sont de plus en plus mis à rude épreuve. De plus en plus de gens se tournent vers les filets de sécurité sociale surchargés, comme les salles d'urgence et les hôpitaux, les prisons, les soupes populaires, etc. Certaines de ces nécessités sont financées par le biais d'œuvres caritatives, et le moins que les gens doivent donner, le moins de revenus pour le secteur à but non lucratif.

En résumé, ces tragédies vont se poursuivre jusqu'à ce que nous abandonnions tout ce qui est nécessaire pour répondre aux besoins fondamentaux, à la sécurité et à l'apprentissage. Ce n'est qu'alors que l'on peut espérer que les individus atteignent un potentiel plus élevé, ce qui ne peut qu'avoir un impact positif sur la situation financière de la province.

En tant qu'intervenante sociale, cela a toujours été frustrant de prendre connaissance d'exemples d'injustice – par exemple, connaissant la fortune que détient une partie de notre élite (les Irvings, les McCains, etc.) alors que la pauvreté infantile est endémique et que des gens meurent en vivant sous des tentes.

Le SCFP 1418 Réhabilitation et thérapie a été témoin de situations de plus en plus désastreuses pour le Nouveau-Brunswick, plus que jamais auparavant. L'équilibre budgétaire ne devrait pas être une priorité quand des gens meurent inutilement. Une fiscalité équitable est indispensable. Le secteur privé ne devrait pas pouvoir continuer à accroître sa richesse quand les gens meurent inutilement.

Respectueusement soumis,

Shawna Morton
Présidente, section locale 1418

SCFP 1840 – Sténographes de la cour provinciale

1. Excès de gestion

- a. Réduire les multiples niveaux de gestion, superviseurs, chefs d'équipe, coordonnateurs d'équipe et commis; et
- b. Éliminer les rôles en double dans les régions/ministères.

2. Défaillances technologiques et systèmes en double

- a. Plusieurs systèmes incapables de communiquer entre eux;
- b. Ré-entrer les mêmes données dans différentes plateformes; et
- c. IA ou projets « d'automatisation » qui ajoute du travail au lieu de le réduire.

3. Établissements et propriétés inefficaces

- a. Espace d'entreposage pour les dossiers qui pourraient être numérisés.

4. Erreurs administratives et de la paie

- a. Des erreurs chroniques de la paie créent :
 - i. des paiements rétroactifs;
 - ii. des corrections manuelles; et
 - iii. le temps du personnel à modifier les corrections.

5. La rétention est moins coûteuse que le remplacement

- a. Recrutement → Formation → Sous-performance → Épuisement professionnel → Sortie → Répéter.

6. Des projets pilotes qui ne finissent jamais

- a. Des initiatives temporaires qui deviennent permanentes sans évaluation;
- b. Des projets superposés à des travaux existants au lieu de les remplacer; et
- c. Sans clauses de caducité.

7. Utiliser l'attrition comme « épargne »

8. L'attrition correspond aux dépenses différées et cause :

- a. L'épuisement professionnel;
- b. Des pics d'heures supplémentaires;
- c. Une baisse de qualité; et
- d. Des coûts de recrutement et de formation dans le futur.

Résultat net

À la justice et sécurité publique, le moyen le plus efficace de réduire les coûts est d'éviter tout retard, toute reproduction et toute erreur. Réduire les effectifs en première ligne ne permet pas de faire des économies – cela augmente les risques juridiques, les renvois, les recours, et engendre des coûts en aval pour l'ensemble du système judiciaire.

Respectueusement soumis,

Jennifer Oliver
Présidente, section locale 1840

SCFP 1253 – Conseil des syndicats des districts scolaires du Nouveau-Brunswick

Voici quelques soumissions de la section locale 1253 :

- Réduire le nombre de postes de gestion par l'attrition.
- Création des classifications inutilisées dans l'entente de la section locale 1253 au lieu de la direction d'employeurs à rémunération élevée.
- Condenser les bureaux des districts en un bureau comme l'a fait DSA-W
- Embaucher des travailleuses et travailleurs de métier au lieu de sous-traiter le travail.
- Utiliser la flotte de véhicules du GNB au lieu des entreprises de location de voitures.
- Les districts à arrêter de payer pour les diners et les pauses santé durant les assemblées générales.
- Vérifier les états financiers des districts.
- Réduire le nombre de bureaucrates au ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, car ils n'ont aucune autorité et n'offrent aucun service direct aux districts/étudiant(e)s.
- Embaucher plus de mécaniques (SCFP 1190) pour résorber les retards.

Respectueusement soumis,

Will Thibodeau
Président, section locale 1253

SCFP 2745 – Personnel de soutien en éducation

1. La procédure d'arbitrage est trop coûteuse et trop longue. Essayons la médiation ou options pour la procédure accélérée. Cessez de mener des batailles à la cour avec notre section locale. Parlons-en pour résoudre nos problèmes.
2. Les mentors en intervention comportementale font le même travail que les intervenant(e)s scolaires mais leur salaire est plus élevé. Veuillez intégrer les intervenant(e)s scolaires.
3. Le ratio syndicat-direction est 55% versus 45%. La direction est beaucoup trop élevée.
4. Fusionner les systèmes scolaires en un seul système.
5. La VIOLENCE dans les écoles doit être abordée. Ceci a une incidence sur les réclamations de la Commission des accidents du travail, les journées de maladie et les remplacements occasionnels.
6. Moderniser la politique 701. Les délais sont coûteux, car des remplacements sont nécessaires. Des enquêtes plus rapides permettraient d'économiser beaucoup d'argent
7. Les mentors de langue supplémentaire en anglais : certains sont encore payés 42 \$ par heure, en partie parce que nous n'avons pas de convention collective.

Respectueusement soumis,

Theresa McAllister
Présidente, section locale 2745

Education support staff - We make a difference!
Le personnel de soutien en éducation fait toute la différence!

In the  of Education
Au  de l'éducation
CUPE-SCFP
local 2745
Section locale

SCFP 1252 – Conseil des syndicats hospitaliers du Nouveau-Brunswick

Optimiser l'efficacité des soins de santé CSHNB, Section locale 1252 du SCFP

Ce qui suit est seulement un aperçu des inefficacités identifiées par les sections locales 1252 du SCFP qui peuvent permettre de réaliser des économies importantes dans les systèmes de soins de santé. Cette liste n'est pas exhaustive et ne reflète pas la réalité de toutes les économies réalisables, mais c'est un début.

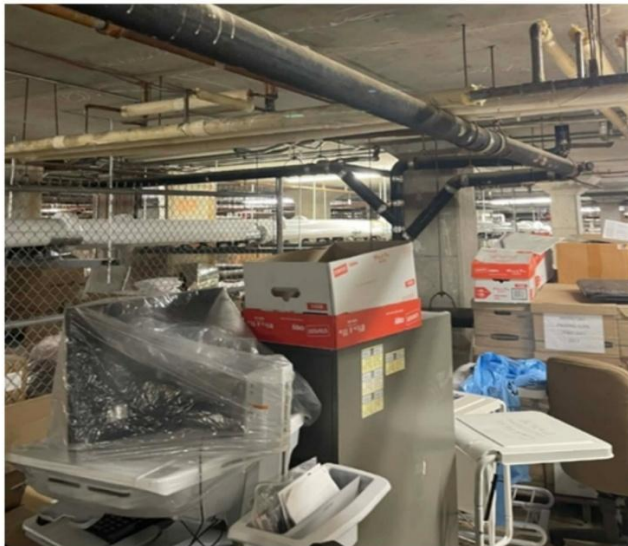
- La gestion est trop lourde au sommet. Chaque jour, il y a plus de postes en direction annoncée durant que le personnel de première ligne est éliminé.
- Les primes de santé.
- Les chambres des patients sont éliminées pour des espaces de bureau tandis que les salles d'urgence débordent.
- Le Réseau de santé Horizon loue le dernier étage de l'hôtel Rodd à Miramichi pour des espaces de bureau.
- Les salles d'urgences réexaminées en raison du manque de ressources, ex. : établissements de santé mentale, des programmes visant à aider et à soutenir les individus dans leur réinsertion sociale. Il y a un manque de ressources au Développement social pour aider dans ces situations.
- Des établissements de soins d'urgence pourraient être ouverts 24/7 pour désengorger les urgences et libérer des lits à l'hôpital.
- Sous-traiter le travail de l'unité de négociation au quotidien—non pas les besoins budgétaires en capital, mais au quotidien; coûtant quatre fois plus que le salaire du personnel interne.
- Gaspillage dans la chaîne d'approvisionnement – Surstockage de fournitures obsolètes qui sont jetées.
- Les visites à domicile au Programme extra-mural – Des fournitures excessives emportées à domicile et qui ne peuvent être utilisées pour un autre patient. Elles sont contaminées, ou jetées.
- Les programmes extra-muraux commandent en excès des fournitures – le stockage qui devient obsolète, jeté, ex. : des pansements V.A.C., une boîte coûte 2 000 \$; quatre boîtes sont jetées.
- La contamination des fournitures dans la salle d'isolation – des provisions en quantité excessive ont été apportées dans la salle et n'ont pas été utilisées; elles sont jetées; 500 \$ à 1 000 \$ chaque fois.
- Le déménagement de département à département, de chambre en chambre, ensuite le patient est alors identifié comme étant en isolement. Toutes les pièces où le patient aurait pu être contaminé, tout doit être jeté.
- Système alimentaire réchauffé – le gaspillage alimentaire est astronomique; la nourriture est jetée chaque jour, ex. : le jus; les mini-gobelets individuels commandés pour les plateaux-repas sont jetés après chaque repas. Des fontaines à jus devraient être disponibles pour les patients qui le souhaitent.
- Des chaussettes antidérapantes pour la sécurité des patients afin d'éliminer les chutes – enlever des patients et jetées, pas lavées; du gaspillage.
- Des fournitures commandées pour les spécialistes, ex.: chirurgien orthopédiste, des centaines de milliers de dollars en plaques et vis, etc., et ce spécialiste quitte,

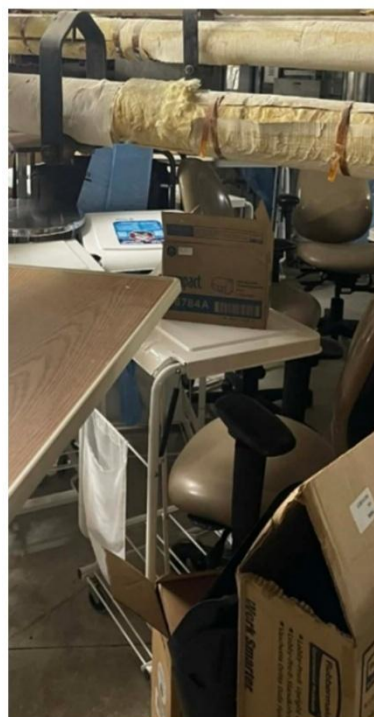
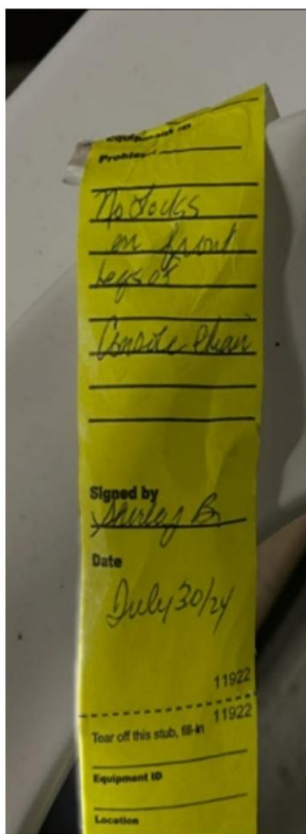
l'établissement se retrouve avec un surplus de stock que personne d'autre n'utilisera ; du gaspillage.

- La Régie régionale de la santé jette du matériel d'une valeur de plus de 100 000 \$, ex. : des supports métalliques, des lits sur le plancher, etc., contaminés, et ne peuvent pas être utilisés.
- Des boîtes de gants dans les couloirs des établissements de soins de santé – lorsque le personnel sort des gants, plusieurs tombent.
- Les coûts liés à la location d'entrepôts pour stocker du matériel inutilisable.
- Disposition des équipements, ex. : pompes IV, poteaux, paniers à linge, etc. Des articles envoyés en réparation, mais jetés et remplacés. Le personnel sur site n'est pas demandé à réparer les items.
- La réparation des petits équipements est sous-traitée, ex. : changement de batterie, lorsque le personnel de métier est qualifié pour exécuter le travail – Services environnementaux Taskis.
- Ambulance NB—coût de redéploiement—gaz pour déplacer les ambulances dans la province.
- Des postes vacants car la Régie régionale de la santé ne les a pas affichés; ils sont seulement affichés une fois. Les postes vacants demeurent vacants, ce qui cause un excès d'heures supplémentaires. Le SCFP 1252 a présentement plus de 500 postes vacants partout dans la province.
- Agence privée de personnel itinérant.
- Le Programme extra-mural loue des véhicules qui demeurent dans le stationnement du bureau pour des semaines sans être utilisés, mais paie quand même les frais de location.
- Un montant excessif de commande de formulaires et imprimés lorsque tout est en ligne; les coûts associés à l'impression.
- Des matelas, rideaux, draps ne sont pas réparés lorsqu'une réparation simple est possible. Ils sont jetés et de nouveaux sont achetés.
- Contrats privés avec Bellboy pour remplacer les tapis aux portes sur une base hebdomadaire, lorsque les services environnementaux effectuaient ce travail dans le passé.
- Des services de livraison privés pour livrer les produits sanguins.
- Services de taxi.
- Les zones de l'hôpital utilisées comme un endroit pour l'entraînement mais jamais utilisées – l'utilisation d'espace – Faculté de médecine de Dalhousie à Miramichi.
- Contrats de la chaîne d'approvisionnement.
- Déneigement par des entreprises privées lorsque les employé(e)s ont toujours exécuté le travail et ont l'équipement pour le faire.
- Système de buanderie – les draps reviennent en boule dans un sac, avec des excréments et des taches d'urine encore dessus. Lorsque l'on sort les draps, plusieurs tombent sur le plancher et ne peuvent être utilisés. Cela n'est pas dû au personnel de buanderie mais aux systèmes qui sont utilisés.
- Articles jetables, des milliers et des milliers sont jetés, ex.: bassins de lit, urinaux, lavabos, etc.
- Équipements achetés il y a des années qui n'ont pas été installés.
- Équipements de services environnementaux, ex.: plusieurs sacs-poubelle placés au fond de la poubelle. Si le sac se déchire, tous les sacs au fond sont contaminés.
- Intelligence artificielle – le coût lié au stockage, à l'espace, aux déchets et aux violations de la vie privée, etc.

- Chauffage, éclairage et sécurisation de bâtiments inoccupés.
- Le manque de personnel entraîne une surcharge de travail, ce qui cause souvent des blessures, des heures supplémentaires excessives, du stress et de l'épuisement professionnel.
- Réaménagement des effectifs dans les services de l'environnement, ce qui réduit le personnel lors d'infections dans les établissements et en période d'isolement continu, etc. Il faudrait renforcer les effectifs et non les réduire. La superficie des installations est trop grande pour que le personnel alloué puisse maintenir des bâtiments sûrs, sains et propres.
- Le personnel de première ligne continue d'être réduit pour réaliser des économies budgétaires;
- Ces mauvaises décisions ne servent ni l'intérêt du public, ni celui du personnel, ni celui du GNB.

Ceci ne fait qu'effleurer la réalité du gaspillage dans le secteur de la santé. Vous trouverez ci-joint des photos du gaspillage que j'ai identifié. Quels sont les coûts associés à la disposition? Quel est l'impact sur l'environnement? **Mettez fin au gaspillage qui engendre des inefficacités.**





Respectueusement soumis,

Norma Robinson
Présidente, section locale 1252

SCFP 963 - Société d'Alcool NB

Le SCFP 963 est une section locale provinciale qui représente les employé(e)s d'Alcool Nouveau-Brunswick, travaillant à la fois dans l'entrepôt et dans les magasins de la société à travers la province. Ils sont composés d'environ 560 membres.

Recommandations pour générer des revenus

Expansion des produits : ANBL est dans une position unique pour élargir sa gamme de produits licenciés qu'elle vend. Avec un personnel formé à la responsabilité sociale et possédant une connaissance approfondie des produits, ANBL pourrait étendre son offre à la vente de billets de loterie et de tabac, et avoir un croisement avec les produits CannabisNB.

Investir dans le profit : En investissant dans les magasins corporatifs d'ANBL plutôt que dans les appels d'offres pour les agences, ANBL investirait dans les ventes à profit plus élevé pour ANBL – la vente des magasins corporatifs.

Ouvrir plus tôt : En prolongeant les heures le matin, ANBL compétitionnerait avec les magasins d'épicerie et d'agence tout en préservant sa responsabilité sociale et en réduisant les risques liés aux heures de travail prolongées.

Programmes de récompenses : Les programmes de récompenses sont perçus comme un moyen d'inciter les clients à faire leurs achats dans le point de vente. En mettant en œuvre un programme de récompenses (ex.: Aeroplan ou Scene+) dans les magasins corporatifs, cela permettrait de ramener les clients vers les points de vente au détail plus rentables. D'autres régions provinciales des alcools utilisent ce modèle (Ontario, Québec, Manitoba, etc).

Promotions distinctes pour les magasins corporatifs et les agences : Les promotions sont de plus en plus offertes tant dans les magasins corporatifs qu'en agence, là où auparavant il y avait deux promotions distinctes. En maintenant des promotions distinctes, cela encouragerait les clients à faire leurs achats dans leur magasin corporatif pour des promotions spécifiques. De plus, le fait d'offrir de « meilleures » promotions dans les magasins corporatifs, cela dirigerait la clientèle vers nos établissements.

Promotions « au choix du superviseur » : Cette promotion était placée dans les zones à fort passage dans les magasins, et les entreprises ont payé pour que leur produit soit mis en valeur dans cet étalage. Les magasins ont constaté que cette promotion était efficace et avait permis d'augmenter les ventes, et les entreprises ont payé pour cette promotion supplémentaire, générant ainsi des revenus.

Les magasins d'agences prennent en charge les frais d'expédition : Les magasins d'agences ne paient actuellement pas pour que les produits leur soient expédiés de l'entrepôt ANBL. La facturation de frais de livraison pourrait générer des revenus pour ANBL.

Proposer des commandes spéciales au grand public : Actuellement, les commandes spéciales ne sont disponibles que pour les titulaires de licence. Des commandes spéciales pourraient être offertes au grand public ; un paiement anticipé serait requis lors de la commande. Ce service est offert en Nouvelle-Écosse, en Ontario, au Québec, et dans d'autres provinces.

Élargir l'offre des boissons sans alcool : Les magasins enregistrent une hausse des ventes de boissons non alcoolisées. En élargissant la sélection, les clients peuvent satisfaire leurs besoins en matière d'achat de bière, de vin et de spiritueux, avec ou sans alcool.

Stockage de vin Opimian : Le club de vins Opimian stocke actuellement ses commandes gratuitement, pour des périodes prolongées, dans les entrepôts d'ANBL. L'ANBL pourrait imposer des frais d'entreposage pour toute période dépassant quatre (4) semaines.

Épargnes

Remplir les remorques avant l'expédition : Actuellement, des camions sont envoyés pour transporter des remorques à moitié pleines. Avec la hausse du prix du carburant et l'usure des véhicules, des économies seraient réalisées si les remorques étaient pleines lors de l'expédition.

Réduire l'équipe en marketing : L'équipe de marketing de l'ANBL continue de prendre de l'expansion en prenant en charge le marketing pour les agences. En concentrant les efforts sur les magasins succursales, l'équipe marketing aurait besoin de moins de ressources.

Réduire les primes des employé(e)s non syndiqués : Les montants des primes sont publiés annuellement, révélant que les employés non syndiqués reçoivent des primes importantes. Bien que les primes puissent stimuler la performance, il n'est ni inhérent ni responsable sur le plan financier de verser des primes de rendement dans la fonction publique.

Respectueusement soumis,

Jamie Agnew
Président, section locale 963

SCFP 1866 – Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du N.-B.

- Travail sécuritaire NB, comme partie IV de la Société d'État, doit être sans lien de dépendance et doit être permis de poursuivre le travail important critique d'assurer la sécurité, la santé et la productivité de notre province. Depuis 2019, l'organisation traverse une transformation pluriannuelle, ce qui a permis de rationaliser les processus et de prendre des décisions éclairées, ce qui a entraîné certains des taux d'indemnisation les plus bas au pays. Nous sommes fiers d'être des employé(e)s de Travail sécuritaire NB et nous nous efforçons continuellement d'être le meilleur et le plus efficace employeur au Nouveau-Brunswick.
- Protéger les services de première ligne et la durabilité organisationnelle est essentielle pour la section locale 1866 et Travail sécuritaire NB. Avec les gouvernements précédents, le gel de recrutement et les suppressions d'emplois ont été mis en œuvre, ce qui avait entraîné un arriéré de demandes d'indemnisation, qui entraîne également une augmentation des coûts pour l'organisation (en heures supplémentaires et une augmentation des demandes de réclamation), mais plus important encore, engendre des résultats plus nuisibles et des coûts de soins de santé plus élevés pour les travailleuses et travailleurs blessés. Des augmentations récentes du personnel de première ligne prouvent que l'investissement dans les ressources humaines porte ses fruits, car l'organisation atteint ou dépasse désormais les indicateurs clés de performance en matière de délai de traitement des réclamations, l'adjudication des statistiques de retour au travail des travailleuses et travailleurs et la satisfaction des travailleuses et travailleurs à l'égard du système de rémunération.
- La sous-traitance du travail est un problème de longue durée avec Travail sécuritaire NB et pour tous les services publics. Cela a été prouvé à maintes reprises que nos employé(e)s de première ligne possèdent les connaissances et les compétences pour effectuer le travail, à moindre coût que d'envoyer le travail à des sous-traitants.
- Des ressources supplémentaires pour le TAAT (Tribunal d'appel des accidents au travail) : Même si cette organisation est externe à la section locale 1866 et au Travail sécuritaire NB, il est important de noter que les décisions des demandes d'indemnisation des travailleuses et travailleurs ont un impact direct sur les opérations quotidiennes. Des ressources supplémentaires sont absolument nécessaires pour le TAAT, afin que les requêtes des travailleuses et travailleurs puissent être entendues dans un délai raisonnable (et non un an après que la requête a débuté et que la réclamation a été arrêtée), pour que les membres de la section locale 1866 et Travail sécuritaire NB puissent mettre en œuvre ces décisions le plus rapidement et le plus efficacement, qui donnera de meilleurs résultats pour les travailleuses et travailleurs blessés.
- La section locale 1866 soutient pleinement les efficacités partagées par toutes les sections locales du SCFP, telles que :
 - Adresser l'arriéré des arbitrages : investir dans les relations de travail pour la gestion et les professionnels des ressources humaines, pour que plusieurs questions soient résolues avant de procéder à des arbitrages coûteux. Adresser également les inégalités entre les Lois du travail, concernant le processus accéléré, qui aiderait également les griefs à être entendus dans un délai raisonnable, ce qui entraîne des indemnités moins importantes et des coûts réduits pour l'Employeur.

- Ancien langage sur le travail : Spécifiquement, la section locale 1866 a continuellement des problèmes avec la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, section 24(2.1) : lorsqu'il y a confusion et le manque d'orientation en erreur de classification à des centaines d'employé(e)s. Si le processus pour la classification des employé(e)s était plus clair, et que la Loi définissait les catégories professionnelles, cela permettrait d'obtenir des gains d'efficacité bien plus importants dans les relations de travail et de diminuer les coûts d'arbitrages et les audiences de la Commission du travail. Par contre, le plus gros problème avec la LRTFP est la section 62. Cette section est extrêmement confuse, désavantageuse pour la plupart des syndicats des Sociétés d'État et nécessite des échéanciers plus précis. Par exemple, la section locale 1866 a conclu une entente provisoire avec son Employeur le 25 mars 2025 et l'entente provisoire n'a pas été acceptée par le Cabinet avant octobre 2025, pour une raison qui n'a jamais été expliquée à la section locale. Les négociations ont besoin d'être conclues dans un délai raisonnable, qui réduirait les coûts et permettrait globalement de meilleures relations de travail.

Respectueusement soumis,

Tammy Daigle
Présidente, section locale 1866

SCFP 5017 & 5026 - NB Community College (NBCC) et Collège communautaire du N.-B. (CCNB)

Voici les points apportés de la part du CCNB et du NBCC pour identifier les gains d'efficacité. Il peut s'agir d'une soumission conjointe.

1. Embaucher plus d'employé(e)s occasionnels.
2. Combiner le CCNB et le NBCC sous la même gestion.
3. Réduire le nombre de gestionnaires.
4. Mettre fin à la sous-traitance et embaucher des métiers.
5. Changer les postes de temps partiel en temps plein.
6. Remplir les postes vacants pour diminuer les heures supplémentaires.
7. Reconnaître l'expérience et la compétence.

Respectueusement soumis,

Pierre Bourgeois
Président, section locale 5017

Eric Ravelojaona
Président, section locale 5026

CSFSNB – Conseil des syndicats des foyers de soins du N.-B.

- Mettre fin à la sous-traitance des soins de longue durée à des organisations privées à but lucratif (ex. : Shannex)
- Consulter le CSFSNB pour corriger la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, qui a connu des problèmes de mise en œuvre depuis son entrée en vigueur en 2009. Cela pourrait éliminer la contestation fondée sur la Charte et tous les frais juridiques associés.
- Déplacer les foyers de soins du Développement social à leur propre agence/ministère et établir des ressources humaines qui s'associent aux soins de santé.
 - Éliminer l'Association des foyers de soins du N.-B.
 - Cela garantira qu'il y aura une interprétation consistante de la convention collective. Présentement, l'Association des foyers de soins du N.-B. n'a aucune capacité d'assurer une interprétation et une application cohérentes de la convention collective, et n'offre souvent pas de services juridiques à la plupart des foyers de soins.
 - Plusieurs foyers de soins embauchent des cabinets d'avocats externes au lieu d'utiliser l'Association des foyers de soins du N.-B. Par exemple, Rocmaura et le Foyer Turnbull utilisent le cabinet Vanbuskirk, le manoir Victoria Glen utilise Cox & Palmer. Le Foyer Kenneth E. Spencer utilise un avocat de l'Î-P-É.
- Restructuration du personnel
 - Les infirmières et infirmiers immatriculés ne donnent pas de soins directs aux résidents. Leurs fonctions sont devenues administratives, ou ils exercent des fonctions de gestion. Réaffectez ces heures aux soins directs aux résidents.
 - Le Foyer Millcove continue de faire appel à des agences de placement et a créé plusieurs rôles de gestion inutiles : Responsable du contrôle qualité, des postes en technologie d'information, directeur(trice) des services alimentaires, Responsable des services environnementaux, infirmière-ressource.
- Quelques foyers de soins partagent un administrateur. Par exemple :
 - Kingsway Care Center et Manoir Kennebec partagent un administrateur.
 - Villa Providence et Villa Du Repos partagent un administrateur.
 - St. Isidore et Villa Saint-Joseph partagent un administrateur.
- D'autres foyers de soins qui sont à proximité pourraient partager un administrateur et éliminer des postes inutiles bien rémunérés :
 - Foyer Notre-Dame de Saint-Léonard et Manoir Grand Falls;
 - Manoir River View, Victoria Glen et Manoir Tobique Valley;
 - Foyer St-Elizabeth et Les Résidences Jodin;
 - Foyer Drew et Foyer de la Vallée de Memramcook;
 - Foyer Dalhousie et Foyer Campbellton;
 - Résidences Mgr. Chiasson et Résidences Lucien Saindon;
 - St. John St. Stephen Church Home et Foyer Turnbull;
 - Les Résidences Inkerman et Villa Beauséjour;
 - Foyer Oceanview et Foyer Fundy;

- Passamaquoddy Lodge et Manoir Lincourt;
- Foyer Notre-Dame de Lourde et Foyer Villa Sormany;
- Foyer Central NB et Nashwaak Villa Inc.;
- Dr. V.A. Snow Center et Foyer Kiwanis;
- La Villa Maria Inc. et Foyer Assomption Enrg.

Respectueusement soumis,

Sharon Teare

Présidente, Conseil des syndicats des foyers de soins du N.-B.

SUDOKU

			2	3	1			8
	6				4	7		
5	1			6				
6	5	3		2				7
		4		5	3	1		2
	2	1		4			3	
	8		3			5		4
1				7				
2	3					9		