



Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

50^e ANNIVERSAIRE

Rapport du congrès biennal de 2023





Table des matières

Message de la présidente	1
Membres du conseil d'administration	2
Message de la cheffe de la direction	3
Planification stratégique	4
Plan de lutte contre le racisme et l'oppression	7
Communications	8
Relations gouvernementales	9
Chronologie	10
Mobilisation des membres	12
Négociation collective	13
Services juridiques	14
Gestion des griefs	15
Régime d'assistance aux frais juridiques (LEAP)	16
Pratique professionnelle	17
Droits de la personne et équité	18
Santé et sécurité/ILD/WSIB	19
Éducation et événements	20
Notre personnel est là pour vous aider	21



Message de la présidente



Face à des défis en apparence insurmontables, on peut facilement être tenté de baisser les bras. Ce n'est pas le cas de l'AIOO et de nos membres.

Ces deux dernières années notamment, nous avons vécu trop de moments d'horreur, de tragédie et d'indignation. Entre une province qui n'était pas prête à affronter une pandémie mondiale et un gouvernement provincial qui non seulement n'a pas su protéger ceux d'entre nous qui étaient en première ligne des soins de santé, mais qui a aussi profité de l'urgence pour aggraver nos conditions de travail, les moments de tristesse furent nombreux. Or nous constatons maintenant que ce gouvernement se sert de l'exode des infirmières et infirmiers qui en a résulté comme excuse pour déployer son objectif de privatisation de notre système de santé.

Loin d'abandonner le combat, l'AIOO et ses membres se préparent à répliquer avec une détermination renouvelée. Nous avons redécouvert notre combativité et nous célébrons le 50^e anniversaire de l'AIOO avec plus de force et de détermination que jamais.

Dans le contexte du congrès biennal qui nous permet de profiter de réjouissances bien méritées, je tiens à remercier personnellement nos membres non seulement de m'avoir confié la présidence provinciale, mais aussi d'avoir répondu à mon appel à être plus fervents et plus politiquement actifs que jamais.

Il y a eu des rassemblements, des piquets, des discours passionnés et plus de signatures que je ne pensais possibles sur des pétitions contre la privatisation des soins de santé. Nous faisons bloc ensemble, encore et encore, pour résister face à nos employeurs et au gouvernement Ford dans sa détermination à détruire notre système de soins de santé financé et fourni par le secteur public. Ce gouvernement est prêt à sacrifier l'accès de nos patients, de nos pensionnaires et de nos clients à des soins de santé de qualité au profit de fournisseurs de soins de santé et de cliniques privées à profit.

Nous refusons cet état de fait.

Je suis très fière de nos membres. J'ai souvent dit que nous, les infirmières, infirmiers et professionnels de la santé, ne sommes ni des martyrs ni des victimes; nous sommes une main-d'œuvre très instruite, qui est aussi forte et unie. Votre appui à ce syndicat et le courage que vous montrez pour dire la vérité aux Ontariennes et Ontariens ont montré ce dont vous êtes capables et changeront le cours des choses.

J'ai toujours pensé que l'AIOO était le meilleur syndicat du secteur des soins de santé de ce pays. J'ai hâte de voir comment se traduiront notre énergie et notre détermination renouvelées au cours des prochaines années, dans le cadre de la transformation de l'AIOO pour mieux répondre à vos besoins actuels et futurs. Je ressens une nouvelle énergie et un nouvel optimisme lorsque je m'entretiens avec d'autres membres.

En tant que nouvelle présidente, j'avais pour objectif que l'AIOO entre dans une nouvelle ère de passion, de détermination et d'équité pour tous. Nous avons mobilisé notre colère et notre indignation collectives pour accomplir ce pour quoi nous avons toutes et tous choisi notre profession : militer pour nos patients, nos pensionnaires et nos clients.

Qu'il s'agisse de dresser des piquets dans les rues de Toronto pendant les négociations à l'hôpital ou de demander à nos chefs de la direction des soins de santé de se joindre à nous dans la lutte pour sauver le système de santé publique, vous répondez à l'appel.

Je vous remercie de vous être joints à moi et à votre conseil d'administration, aux dirigeants de l'AIOO et au personnel engagés dans cette aventure. Célébrons les 50 prochaines années!

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Erin Ariss'. The signature is fluid and cursive, with a large loop at the end.

Erin Ariss, IA
Présidente

Membres du conseil d'administration

Veillez noter qu'il s'agissait des portefeuilles en place pendant la majeure partie de la période visée par le présent rapport. Pour en savoir davantage sur les changements apportés aux portefeuilles depuis juillet 2023, consultez ona.org/board.



Angela Preocanin, IA

Première vice-présidente

**Portefeuille : action politique/
enjeux professionnels**

« Les membres de l'AIIO se sont toujours montrés prêts à prendre fermement position tout au long de nos 50 ans d'histoire, mais les actions de lobbying que vous avez menées ces derniers mois sur vos lieux de travail et dans la rue pour protéger vos professions, vos droits et vos patients, clients et pensionnaires ont non seulement atteint un niveau inégalé, mais aussi connu un succès retentissant! »



Dawn Armstrong, IA

Vice-présidente de la région 1

Portefeuille : droits de la personne et équité

« Ces deux dernières années ont été une période charnière dans l'histoire de l'AIIO. En effet, nous avons mis en œuvre un plan d'action concret pour lutter contre le racisme et l'oppression que vivent de nombreux membres sur nos lieux de travail, dans nos collectivités et la société en général. Et nous vous demandons instamment à tous de vous joindre à nous dans ce processus crucial. »



Bernadette Robinson, IA

Vice-présidente de la région 2

Portefeuille : formation

« Nous aimons rencontrer nos membres en personne, mais s'il y a une chose que les deux dernières années nous ont apprise, c'est que la formation numérique est non seulement possible, mais préférable dans certaines situations, notamment en cas d'éloignement géographique ou de tout autre problème. Nous continuons donc de proposer les deux options aux membres, et nous revoyons et révisons fréquemment nos offres de formation pour veiller à répondre à l'évolution constante de vos besoins. »



Karen McKay-Eden, IA

Vice-présidente de la région 3

Portefeuille : relations de travail

« Quel que soit le volume de travail que nous réalisons dans d'autres domaines clés, nous savons que les relations de travail, notamment les négociations contractuelles, demeurent la fonction principale de tout syndicat, y compris le nôtre. Les deux dernières années ont amené sans conteste leur lot de difficultés dans les négociations, mais en utilisant tous les moyens disponibles – et grâce à votre refus de reculer –, nous avons été en mesure de faire front ensemble. »



Erin Ariss, IA

Vice-présidente de la région 4

Portefeuille : finances des sections locales

« Au cours des deux dernières années, j'ai eu le grand plaisir de faire la connaissance de nos trésoriers et de travailler avec les cadres des sections locales qui ont continué d'adopter une planification stratégique dans leurs budgets pour réagir aux changements à mesure qu'ils surviennent, plus particulièrement pendant la pandémie de COVID-19. Ce n'est pas un travail facile, mais leur leadership au nom de tous les membres est inspirant. »

Depuis le 1^{er} juillet 2023, Grace Pierias, IA, est la nouvelle vice-présidente de la région 4.



Alan Warrington, IA, B.Sc.inf.

Vice-président de la région 5

Portefeuille : santé et sécurité au travail

« Au cours des 50 dernières années, l'AIIO a réalisé d'énormes progrès dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, et ce travail de plaidoyer s'est poursuivi tout au long de la pandémie de COVID-19. Les membres ne se croisent pas les bras en acceptant des milieux de travail dangereux : ils savent que s'ils ne sont pas en sécurité, les personnes qu'ils soignent ne le sont pas non plus. »

Message de la cheffe de la direction



Cette année a été marquée par des étapes importantes, tant pour l'AIIO que pour les soins de santé.

Alors que nous célébrons le 50^e anniversaire de l'AIIO, le syndicat fondé par et pour les infirmières et infirmiers, qui comprend maintenant aussi les professionnels de la santé, nous faisons également face à une étape importante dans le système de santé de l'Ontario : la lutte pour sauver les soins de qualité financés et fournis par le secteur public.

En 2023, le plan du gouvernement Ford visant à détruire les soins de santé publique est apparu clairement. Les politiques antisyndicales et anti-infirmières et infirmiers, comme le projet de loi 124, ont créé une crise dans les soins de santé, mais faisaient clairement partie d'un plan délibéré du gouvernement visant à mettre en œuvre son plan de privatisation.

Cette lutte a plus que jamais uni l'AIIO, nos membres et dirigeants, le conseil d'administration et le personnel. Les défis survenus ces dernières années nous ont parfois épuisés. Pourtant, tout comme les infirmières et infirmiers qui ont créé l'AIIO il y a cinq décennies, nous avons un sentiment de détermination renouvelée.

La pandémie a contraint l'AIIO à changer de cap, à innover, à établir des priorités et à devenir une équipe unie. C'est ce que nous avons fait en 2020 et ce que nous continuons à faire actuellement.

C'est ainsi que votre conseil d'administration, vos gestionnaires et votre personnel incroyablement dévoués font d'excellents progrès dans la mise en œuvre de notre plan stratégique (voir la page 4). La priorité de l'AIIO est de répondre à vos attentes et à vos priorités. Tout comme vous, membres de l'AIIO, êtes intervenus et avez fait entendre votre voix pour dénoncer ce gouvernement, votre personnel de l'AIIO a uni ses efforts pour lutter à vos côtés. Bien que l'AIIO ait connu plusieurs changements depuis notre dernier congrès biennal, nous avons fait preuve de dévouement et de professionnalisme. Erin Ariss, présidente actuelle de l'AIIO, fait évoluer les choses de la meilleure façon possible. Elle est présente sur le terrain, parle ouvertement aux membres et assure ainsi la transparence.

Nous avons remporté un certain nombre de victoires depuis le dernier congrès biennal, la plus importante étant la décision selon laquelle le projet de loi 124 est inconstitutionnel (voir la page 14). Trois longues années après l'adoption de ce projet de loi par le premier ministre Doug Ford, l'AIIO a pu revenir à la table des négociations et réclamer une hausse des salaires et des avantages sociaux. L'AIIO ne renoncera pas à se battre pour obtenir une hausse des salaires, une dotation accrue des effectifs et de meilleurs soins.

Nous formons une équipe unie et nous nous efforçons de toujours faire de notre mieux pour vous. Nous croyons, tout comme vous, qu'un système de santé de grande qualité, financé et fourni par le secteur public, constitue un bien inestimable. Les infirmières, infirmiers, et professionnels de la santé sont au cœur de ce système. Nous vous soutenons, quels que soient les coups portés par le gouvernement Ford et vos employeurs.

Joyeux anniversaire à l'AIIO! Votre équipe d'infirmières, d'infirmiers, de professionnels des TI, des finances et de la comptabilité, de responsables des relations de travail, de l'administration et bien d'autres encore sont à vos côtés.

Merci à chacun d'entre vous pour votre engagement. Continuons le combat pour le gagner!

A handwritten signature in black ink that reads "Andrea Kay". The signature is fluid and cursive.

Andrea Kay, IA
Cheffe de la direction

Planification stratégique

ona.org/stratplan

Officiellement lancée lors du congrès biennal de 2021, la toute première planification stratégique quinquennale de l'AIIO place ses membres au cœur de ses préoccupations.

La planification stratégique s'appuie sur les commentaires recueillis lors de consultations approfondies menées auprès de membres présentant divers niveaux d'engagement syndical, de dirigeants et d'employés entre l'automne 2020 et le début de l'été 2021. Plusieurs enquêtes, ateliers, groupes de discussion et entretiens individuels ont exprimé leurs priorités et leurs espoirs concernant l'avenir de l'AIIO.

Approuvée à l'unanimité par le Conseil d'administration (CA) en juin 2021, la planification stratégique propose une mission, une vision et des valeurs nouvelles, ratifiées par 98,5 % des délégués votants de l'AIIO lors du congrès biennal de 2021, ainsi que 22 mesures qui s'inscrivent dans le cadre de six priorités stratégiques : Membres informés, Membres soutenus, Renforcement des unités de négociation, Dire la vérité aux Ontariens, Tout le monde est inclus et Notre travail, c'est pour vous.

Priorités de notre planification stratégique



Membres informés

Vous donner les moyens d'accéder aux informations que les membres apprécient



Membres soutenus

Vous aider à améliorer vos conditions de travail



Renforcement des unités de négociation

Outils les représentants de votre unité de négociation pour vous appuyer et leur permettre de collaborer avec vous



Dire la vérité aux Ontariens

Partager ce que vous savez sur l'état du système de soins de santé



Tout le monde est inclus

Créer un syndicat plus diversifié, équitable et inclusif



Notre travail, c'est pour vous

L'excellence pour vous de la part du conseil d'administration et du personnel de l'AIIO

Documents d'orientation essentiels

La phase suivante a consisté à créer trois documents d'orientation essentiels pour aider l'AIIO à gérer son travail de planification stratégique :

1. **La déclaration d'intention du CA relative à la mise en œuvre** : le CA a recensé neuf mesures à privilégier à court terme dans l'ensemble des 22 mesures.
2. **Le plan d'action pluriannuel (PAP)** : les cadres codirigent l'élaboration de 22 PAP détaillés qui sont conformes aux 22 mesures de la planification stratégique et les appuient. Les 22 mesures ont permis de définir des indicateurs du succès afin de déterminer l'avancement de l'AIIO.
3. **Cadre de responsabilisation 2021-2026** : Le Comité Qualité des services aux membres de l'AIIO a supervisé un petit groupe de travail de son comité, le Groupe de travail du Comité Qualité des services (GTCQS), qui a créé un cadre de responsabilisation proposant des définitions de haut niveau et des mesures du bien-être de notre syndicat. Le cadre s'apparente à une entente publique entre les membres de l'AIIO et l'organisation. Cette entente précise la manière dont l'AIIO sera redevable de notre bien-être et tient les objectifs de notre plan stratégique. Il prévoit des indicateurs du succès de chacune des Missions, de la Vision, des Valeurs, et des six priorités stratégiques de l'AIIO, ainsi que la responsabilisation du conseil d'administration, des dirigeants élus, des gestionnaires, du personnel et des membres de la base.

Les indicateurs du succès donnent à l'AIIO des informations sur le bien-être de notre syndicat et l'avancement de la mise en œuvre, ce qui favorise la transparence auprès des membres ainsi que la responsabilisation. Les résultats peuvent nous aider à gérer les problèmes, à tirer des enseignements sur ce qui fonctionne et ne fonctionne pas et à prendre de meilleures décisions.

« **Déclaration sur le bien-être de notre syndicat : L'AIIO puise sa force dans les membres de sa base lorsqu'ils sont soutenus, engagés et impliqués dans l'exercice et le renforcement de leurs droits ainsi que dans la défense de la protection et l'amélioration des droits des autres membres.** »

– Cadre de responsabilisation 2021-2026

Entre janvier et juin 2023, le GTCQS a été chargé de recenser les indicateurs pouvant être mesurés à partir du Cadre de responsabilisation, le cas échéant, et des éléments à élaborer à des fins de mesure et de rapport.

Les travaux du GTCQS ont abouti à une recommandation approuvée par le Conseil d'administration en juin 2023. Cette recommandation préconise qu'une enquête soit menée auprès des membres tous les deux ans à l'occasion du congrès biennal. L'objectif est de recueillir des données, de rédiger des rapports sur les



Le plan stratégique quinquennal novateur de l'AIIO vise à répondre aux besoins de nos membres.

mesures concernant les membres dans le Cadre de responsabilisation, et d'annoncer les résultats lors la réunion des dirigeants provinciaux (RDP) qui s'ensuit.

Le choix du RDP s'explique par le fait qu'il s'agit de l'événement annuel qui rassemble le plus de participants de l'AIIO et qui assure la plus grande représentativité de tous les secteurs. Le RDP offre également la possibilité, de par sa nature, de mobiliser l'un de nos groupes d'intervenants les plus importants : les présidents des unités de négociation.

Le congrès biennal de 2023 marque le lancement officiel de notre première enquête auprès des membres, qui nous permettra d'établir un rapport sur certaines de nos mesures. Nous sommes impatients de vous annoncer les résultats lors du RDP en 2024.

Les membres de l'AIIO sont au cœur de notre plan stratégique. Veuillez répondre à l'enquête, qui sera lancée à midi le 9 novembre, afin que nous puissions nous appuyer sur vos retours d'information pour enrichir nos efforts de planification stratégique! Rendez-vous sur ona.org/voice.

Le travail de planification stratégique est en cours!

L'AIIO travaille sur ses priorités de planification stratégique depuis l'adoption de la planification stratégique en 2021. Voici les grandes lignes de chaque priorité stratégique :



Membres informés

- Mise en œuvre d'un plan visant à encourager les dirigeants et les membres à utiliser Access ONA, qui leur permet de gérer leurs informations personnelles et celles des sections locales. À la fin du deuxième trimestre de 2023, nous comptons 9 580 inscriptions, par rapport au niveau de référence de 6 980 en 2022.
- Étude menée pour recueillir les idées et retours d'information des membres sur leurs préférences et leurs points de vue. Plus de 1 500 membres ont répondu à l'enquête, qui s'ajoute à trois groupes de discussion et à la sensibilisation des dirigeants de chaque région sur des sujets clés.
- Lancement d'une page centrale d'inscription par courriel au bulletin d'information pour permettre aux membres de personnaliser leurs préférences en matière de communication et le type de courriels de l'AIIO qu'ils souhaitent recevoir. Au deuxième trimestre de 2023, le taux moyen de désabonnement aux courriels était de 0,05 %, tandis que le taux d'ouverture des courriels était en moyenne de 54 %, ce qui constitue une double amélioration par rapport aux données de référence de 2022.
- Élaboration d'une stratégie de contenu pour les réseaux sociaux pour le groupe Facebook privé des membres de l'AIIO. Au deuxième trimestre de 2023, nous avons enregistré 476 171 engagements sur Twitter, Facebook et Instagram, ce qui nous a permis de maintenir nos solides chiffres de référence de 2022.
- Élaboration d'un plan pour élargir et promouvoir l'utilisation des sites Web des sections locales, y compris en proposant du soutien et de la formation. En 2023, 31 sections locales avaient leur site Web, et des demandes étaient en attente pour quatre autres sites Web, comparativement à 30 en 2022.
- Actualisation des contenus de base sur le site Web de l'AIIO. Le taux de rebond du site Web s'est amélioré pour atteindre une moyenne de 62 % au cours des deux premiers trimestres de 2023, alors qu'il était à 71 % en 2022.
- Mise à jour des pages d'orientation des nouveaux membres sur le site Web de l'AIIO, et le nombre de pages vues par an reste solide par rapport à l'année de référence 2022.



Création de l'AIIO en octobre 1973 par des représentants de 85 associations d'infirmières et d'infirmiers indépendants.



Membres soutenus

- Création de :
 - Cinq postes de responsable des relations de travail (RRT), de développement du leadership et de soutien aux membres.
 - Trois RRT, spécialistes des contestations en matière d'invalidité de longue durée.
 - Gestionnaire, relations de travail, adjoints/projets.
 - Gestionnaire, formation des membres.
- Lancement de la première réunion des dirigeants provinciaux de l'AIIO en mode hybride en avril 2023, qui a rassemblé 336 membres en présentiel et 152 en virtuel.
- Transfert de l'assistance sur les questions de pratique professionnelle, qui passe des équipes régionales à l'équipe responsable de la pratique professionnelle (*en cours*).



Renforcement des unités de négociation

- Organisation de rencontres pour les dirigeants et les membres, avec notamment de nombreuses réunions du secteur hospitalier en 2023 et une réunion destinée aux infirmières praticiennes et infirmiers praticiens, auxquelles ont assisté plus de 2 300 membres et dirigeants inscrits et dont la participation a été approuvée.
- Mise en place de liens sectoriels dirigés par le personnel de négociation (*en cours*).
- Réalisation d'une revue complète de tous les ateliers et des nouveaux ateliers potentiels (*en cours*).



Dire la vérité aux Ontariens

- Élargissement de l'utilisation par l'AIIO de la publicité numérique et sur les réseaux sociaux. Le nombre d'impressions des publicités payantes sur les réseaux sociaux demeure élevé par rapport au niveau de référence de 2022, s'établissant à environ 3,35 millions d'impressions au premier trimestre de 2023.
- La publicité imprimée de la campagne de l'AIIO « Nurses Talk Truth » (« Les infirmiers et infirmières disent la vérité ») a atteint un taux de rappel moyen de 60 %, ce qui a permis à la majorité des personnes qui ont vu les publicités de s'en souvenir.
- Consolidation de notre suivi des médias sur une plateforme centrale pour permettre une meilleure analyse. L'AIIO a enregistré un résultat impressionnant, avec 2 080 mentions dans les médias et une audience potentielle de 484 millions de personnes au deuxième trimestre.
- Réalisation d'un examen complet des performances récentes de l'AIIO dans les médias, dans le but de rehausser notre profil dans les médias acquis (*en cours*).



Tout le monde est inclus

- Création de :
 - Chef d'équipe, lutte contre le racisme et contre l'oppression (LCRO).
 - Deux spécialistes LRO, Services aux membres (*en cours*).
- Élaboration d'un processus de recrutement interne pour favoriser et appuyer l'égalité des chances pour le personnel (*en cours*).
- Offre de formations LRO au conseil d'administration, aux gestionnaires et au personnel, aux dirigeants et aux membres (*en cours*).
- Déploiement du plan d'action LRO, avec notamment l'élaboration de communautés de soutien et la création d'une trousse d'outils numériques (*en cours*).



Notre travail, c'est pour vous

- Les équipes de service de district (aujourd'hui baptisées les équipes régionales) ont été adaptées pour correspondre aux cinq régions géographiques de l'AIIO.
- Création d'occasions visant à favoriser la collaboration entre les équipes et à adopter une approche coordonnée de la résolution des problèmes, notamment la mise à jour du mandat et du cadre pour le tableau de résolution des problèmes complexes.
- Amélioration de la dotation en effectifs de l'AIIO et de la proportion entre le nombre de gestionnaires et d'employés régionaux afin d'accroître les possibilités d'interaction et d'accompagnement.
- Création d'un poste de gestionnaire des événements et de l'expérience des membres, axé sur les événements provinciaux et l'image de marque de l'AIIO, et recrutement d'une personne à ce poste.



L'AIIO modifie la Constitution en novembre 1992 afin de permettre au personnel paramédical, maintenant qualifié de professionnels de la santé, de se syndiquer et de faire partie de nos unités de négociation.

Plan de lutte contre le racisme et l'oppression

ona.org/arao

Dans le cadre de la priorité de la planification stratégique « Tout le monde est inclus », l'AIIO a lancé un ambitieux Plan d'action quadriennal contre le racisme et l'oppression (LRO) en mai 2022

Le plan d'action est le résultat direct d'un appel à l'action de nos membres, nos dirigeants élus et notre personnel qui ont vécu des expériences de formes intersectionnelles de racisme, y compris le racisme envers les Autochtones, le racisme envers les Noirs, la discrimination et des gestes d'exclusion. Il compte sept domaines prioritaires et 34 mesures de suivi.

Au cours de l'année 0 du Plan d'action (de mai 2022 à avril 2023), le Groupe de travail de lutte contre le racisme et l'oppression (GTLRO) et les intervenants internes, y compris l'équipe consultative contre le racisme (ACR) et le Groupe de travail sur le plan d'action pour la réconciliation (GTPAR), ainsi que l'expert-conseil principal de la LRO, s'est efforcé de réaliser les priorités 1 à 7 de l'année 0.

Faits saillants des travaux de la LRO de l'année 0 de l'AIIO

Priorité 1 : réconciliation

- Création du GTPAR.
- Constitution d'une liste de consultants et d'organismes autochtones afin d'élargir le réseau de professionnels autochtones de l'AIIO.
- Contribution à l'élaboration des contenus éducatifs et du programme du caucus de 2022 sur les droits de la personne et l'équité.

Priorité 2 : formation sur la LRO

- Création du cours d'apprentissage en ligne « Introduction au parcours de LRO de l'AIIO ».
- Début de la conception de la formation d'apprentissage en ligne « Au-delà des bonnes intentions : comprendre la lutte contre le racisme et l'oppression ».
- Réalisation d'une évaluation des besoins de formation sur la LRO auprès d'intervenants internes.
- Création d'outils et de ressources sur la LRO, notamment la page consacrée à la LRO sur le site Web de l'AIIO, le glossaire et la fiche de conseils et d'éléments à prendre en compte sur les microagressions.
- Conception et déploiement de formations simultanées axées sur les microagressions lors la réunion des dirigeants provinciaux de mars 2023.
- Instauration d'un dialogue dirigé axé sur l'engagement communautaire avec le Conseil d'administration.

Priorité 3 : soutien aux membres, aux dirigeants élus et au personnel des groupes autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés

- Contribution de spécialistes en la matière à l'interne.
- Conception et élaboration de cadres initiaux pour les communautés de soutien (COS), où les personnes ayant ou non vécu des expériences de marginalisation se réunissent pour trouver du soutien et s'entraider. Le Conseil d'administration a approuvé les COS membres.
- Soutien apporté au caucus 2022 sur les droits de la personne et l'équité.
- Présentation d'idées de sujets liés à la LRO au magazine « Front Lines ».
- L'équipe ACR a examiné et émis des recommandations sur des sujets comme les directives sur l'engagement de la communauté et du groupe, les cours d'apprentissage en ligne et les COS.

Priorité 4 : soutien général, ressources et outils

- Début de la conception de la trousse d'outils numériques « ARAO Advocacy 101 » (défense de la LRO 101).
- Examen du soutien apporté aux membres et aux dirigeants élus qui n'ont peut-être pas vécu directement des expériences de formes intersectionnelles de racisme.

Priorité 5 : développement organisationnel et opérations

- Définition d'une politique LRO initiale pour le personnel.

Priorité 6 : la représentation compte - la direction

- Discussion sur les stratégies visant à accroître la représentation au sein de la direction des groupes autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés.
- Discussion sur la création d'un programme de formation LRO pour les dirigeants élus.

Priorité 7 : diriger le changement : en 2022 et au-delà

- Début de la constitution du réseau de l'AIIO de défenseurs des soins de santé, de membres de la collectivité et de professionnels autochtones, noirs, racialisés et historiquement marginalisés dans les régions de l'AIIO.
- Étude de l'engagement communautaire de l'AIIO sous l'angle de la LRO.

Le mot de la fin

L'AIIO a investi des ressources pour renforcer notre capacité interne, consolider nos infrastructures et créer des changements systémiques durables dans le cadre de nos activités, des services que nous proposons à nos membres, de la mobilisation des membres, des milieux de travail et des activités de sensibilisation auprès de diverses collectivités. Ce travail change réellement la donne.



Dans un règlement historique sur les droits de la personne en mai 1994, le Northwestern General Hospital accepte de verser 320 000 \$ à sept infirmières noires et de faire le nécessaire pour proposer un milieu de travail sans racisme.

Communications

NursesTalkTruth.ca

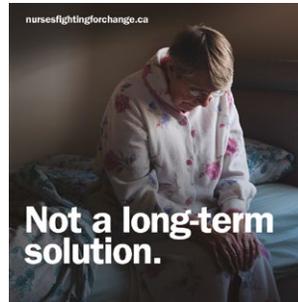
Des publicités aux courriels, l'AIIO continue de dire la vérité aux Ontariens grâce à des communications percutantes et très performantes.

Publicité

L'AIIO s'appuie sur la publicité pour faire entendre une voix forte face aux réalités que vivent les infirmières, infirmiers et professionnels de la santé en première ligne, en ciblant le gouvernement plus directement que jamais :

- **Printemps 2022** : à l'approche d'une élection provinciale, des publicités dans la presse écrite, à la radio et sur les réseaux sociaux ont fait la promotion de la campagne « Nurses Fighting for Change » (« La lutte des infirmières et infirmiers pour le changement ») dans un contexte de pénurie de personnel et de sous-financement chronique.
- **Automne 2022** : suite à de nombreuses fermetures d'hôpitaux intervenues durant l'été, des publicités imprimées et diffusées sur les réseaux sociaux ont placé le premier ministre Doug Ford et la nouvelle ministre de la Santé, Sylvia Jones, face à leurs responsabilités concernant les préjudices occasionnés.
- **Printemps 2023** : alors que le premier ministre Ford révélait ses plans de privatisation, « Nurses Talk Truth » (« Les infirmières et infirmiers disent la vérité ») est devenu le cri de ralliement d'une campagne saisissante menée dans les médias imprimés, les transports en commun et sur les réseaux sociaux, qui mettait l'accent sur des symboles poignants : une boule de démolition et un jeu de dés, entre autres.
- **Automne 2023** : les membres sont sous les feux des projecteurs dans des publicités vidéo faisant entendre les opinions authentiques du personnel de première ligne de l'Ontario.

Le public est à l'écoute, observe et réagit. Selon une étude de marché, jusqu'à 93 % des lecteurs se rappellent avoir vu la publicité imprimée la plus performante de l'AIIO (Toronto Star, 3 décembre 2022), un résultat dépassant de 72 % la moyenne canadienne. Les publicités sur les réseaux sociaux, à la radio et dans les



Les campagnes percutantes de l'AIIO disent les choses telles qu'elles sont.



L'AIIO fait toujours la une!

abris de transports en commun ont atteint des millions de personnes dans toute la province. Ces personnes se sont impliquées, ont visité les sites Web de la campagne et diffusé notre message.

Site Web

Le site Web principal de l'AIIO demeure une ressource de choix pour les membres comme pour le public. Cet espace dynamique propose des contenus et des documents sur les campagnes et les actions menées par les membres, tandis que les améliorations apportées au contenu ont simplifié l'expérience de l'utilisateur. De janvier 2022 à juillet 2023, ona.org a enregistré plus de 1 427 millions de sessions et 2,37 millions de pages vues.

Relations avec les médias

Le profil et la présence de l'AIIO dans les médias d'information dominent le secteur. Nous sommes une source de confiance pour les journalistes les plus en vue sur les questions des soins de santé et de la politique au niveau de la province. De septembre 2022 à septembre 2023, l'AIIO a enregistré environ 11 300 mentions dans les médias d'information, dont plus de 60 % dans les sources de médias diffusées. Ces sources avaient une portée cumulative potentielle de 2,21 milliards de téléspectateurs, d'auditeurs ou de lecteurs. La couverture à cette période a été stimulée par la contestation par l'AIIO du projet de loi 124 fondée sur la charte, les mesures de négociation, les décisions d'arbitrage et la grève de Santé publique Hastings-Prince Edward.

Courriel

Le courriel est apparu comme le mode de communication privilégié des membres de l'AIIO. Les taux d'ouverture des courriels demeurent exceptionnellement élevés, bien supérieurs aux indices de référence courants. Pendant cette période, le bulletin électronique mensuel s'est poursuivi, avec quatre nouveaux bulletins d'information trimestriels diffusés par courriel et donnant des informations actualisées sur la pratique professionnelle, la santé et la sécurité, la formation, les droits de la personne et l'équité. Les préférences des membres relatives aux courriels peuvent être définies sur ona.org/enews.

Réseaux sociaux

L'AIIO a connu une croissance spectaculaire sur les réseaux sociaux grâce aux actions des membres et à son dynamisme. En septembre 2023, l'AIIO comptait plus de 80 000 abonnés sur Facebook, X (anciennement Twitter) et Instagram. Au cours de cette période, l'AIIO a produit le contenu le plus performant de son histoire, grâce à sa contestation du projet de loi 124 et à ses campagnes à l'échelle de la province. De septembre 2022 à septembre 2023, l'AIIO a enregistré plus de 30,46 millions d'impressions et 1 698 millions d'engagements sur ses publications. Ce sont les photos et vidéos qui continuent de susciter le plus d'engagements.



Première conférence de l'AIIO sur les relations publiques en octobre 1979 avec un groupe de journalistes et un conférencier invité, l'ancien chef du NPD Stephen Lewis, qui conseillait aux infirmières et infirmiers de « mener une action concertée pour se faire entendre ».

Relations gouvernementales

ona.org/submissions

La réélection d'un gouvernement majoritaire conservateur dirigé par Doug Ford en 2022 a été un désastre pour notre système de santé. Évidemment, à peine quelques semaines après les élections, le gouvernement Ford a commencé à présenter un projet de loi qui n'allait qu'empirer les choses.

Législation

Cette législation prévoyait notamment les dispositions suivantes :

- Selon le projet de loi 7, Loi de 2022 pour plus de lits et de meilleurs soins, des patients ayant besoin d'un niveau de soins différent peuvent être contraints d'entrer dans un foyer de soins de longue durée qui leur est imposé ou qui entraîne des frais journaliers pouvant atteindre 400 \$.
- Le Projet de loi 60, Loi de 2023 concernant votre santé, qui ouvre la voie à une hausse du nombre des entreprises privées pouvant effectuer des interventions chirurgicales et des tests de diagnostic qui seront facturés au RAMO. Ce projet de loi réduit la surveillance et ne donne aucune assurance sur le niveau d'encadrement adéquat des cliniques. Il permet également au gouvernement de décider des personnes pouvant obtenir le statut d'infirmière et d'infirmier autorisé(e) et d'accorder ce statut à toute personne ayant obtenu une autorisation auprès d'une autre administration canadienne.

Présentations

Parmi les nombreuses propositions préjudiciables du gouvernement Ford, l'AIIO a continué de donner des retours d'information clairs et détaillés au gouvernement et aux comités législatifs. En 2022, l'AIIO a présenté cinq mémoires sur un projet de loi ou de règlement. En septembre 2023, nous en avons présenté sept. Les infirmières, infirmiers et les professionnels de la santé continuent d'affirmer haut et fort leurs points de vue et leurs données probantes pour soutenir des améliorations réelles et authentiques des conditions de travail et des soins de santé publique. Lisez nos mémoires sur ona.org/submissions.

Lobbying

C'est peu dire que les relations avec le gouvernement Ford ont été tendues. Ce gouvernement a démontré à chaque occasion sa volonté claire de démanteler le système de santé publique et de créer un système privé coûteux et dangereux. De la ceinture de verdure aux soins de santé, le premier ministre Ford s'efforce de verser des dividendes à ses amis du secteur privé au détriment des contribuables.

Peu après avoir pris ses nouvelles fonctions, Erin Ariss, présidente de l'AIIO, a assisté aux audiences à Queen's Park alors que le gouvernement Ford imposait le



Erin Ariss (au centre), présidente de l'AIIO, et nos alliés ont reçu des citations à comparaître pour avoir crié « Shame » (« C'est une honte ») à l'Assemblée législative de l'Ontario lorsque le projet de loi 60 a été adopté le 8 mai 2023.

projet de loi 60. Aux côtés des organisations alliées et des syndicats présents dans la tribune du public, M^{me} Ariss a dénoncé les actes dangereux du gouvernement et a été expulsée de Queen's Park avec un avertissement des autorités.

Malgré tout, l'AIIO continue de participer à des événements de lobbying, comme le sommet des premiers ministres provinciaux et territoriaux. Nous entretenons une solide relation de travail avec l'opposition officielle de l'Ontario et travaillons en étroite collaboration avec elle pour faire avancer nos priorités, avec notamment la lecture législative des pétitions menées dans le cadre de nos campagnes et qui mettent en lumière la situation périlleuse du système de santé dans nos collectivités et nos milieux de travail.

Une chose est certaine : nous refusons de rester les bras croisés face aux attaques du premier ministre Ford, et nos regards sont déjà braqués sur les prochaines élections en Ontario.

Étudiantes et étudiants en soins infirmiers

L'AIIO continue de défendre les intérêts des étudiantes et étudiants en soins infirmiers qui sont membres affiliés sur des enjeux pressants comme l'accès à des stages cliniques rémunérés, l'explosion des frais de scolarité postsecondaires et le manque de possibilités de mentorat. Nous avons défendu la transformation des stages cliniques obligatoires non rémunérés en stages entièrement rémunérés qui permettront aux étudiants d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires et de bénéficier du mentorat requis pour réussir leur carrière.



En septembre 1996, l'AIIO lance une campagne provinciale pour sauver l'assurance-maladie et demande à rencontrer le premier ministre pour discuter de la réforme des soins de santé.

Chronologie

Du 1^{er} octobre 2022 au 30 septembre 2023

(Pour voir l'année précédente, voir le rapport annuel 2022 sur ona.org/ar)



31 octobre

Conformément à la première priorité du Plan d'action de LRO de l'AIO – Réconciliation –, le caucus sur les droits de la personne et l'équité (DP et E) prévoit l'intervention de conférenciers autochtones inspirants, qui aborderont le thème « Vérité et réconciliation : histoire, guérison et espoir ».

24 novembre

Avec nos collègues des syndicats provinciaux du secteur des soins de santé, l'AIO envoie un message d'alerte au gouvernement Ford au sujet de l'effondrement de notre système de soins de santé après des années de négligence, de sous-financement et d'incapacité à améliorer les niveaux de dotation en effectifs.



1^{er} janvier

Lancement d'Action politique, quatrième comité du CA de l'AIO, pour cerner les enjeux à l'échelle de la province et aider les membres à élaborer et à déployer des plans pour les aborder.



2 février

Les membres organisent la première d'une série d'actions collectives de plus en plus importantes en portant un autocollant pour afficher leur soutien à l'équipe de négociation de l'AIO dans les hôpitaux.

21 février

L'AIO montre sa solidarité à l'égard de nos partenaires des syndicats lors d'une conférence de presse de la Fédération du travail de l'Ontario (FTO) sur sa campagne « Assez, c'est assez », au cours de laquelle des centaines de membres protestent contre la disparité croissante entre les riches et la classe ouvrière.

2 mars

Nous bloquons les rues du centre-ville de Toronto devant l'hôtel où se déroule la médiation sur le secteur hospitalier et pendant une manifestation en direction de Queen's Park.



2022

2023

21 novembre

Dans une décision faisant jurisprudence, un arbitre donne raison à l'AIO sur le fait que les IP relèvent de la clause de « portée et reconnaissance » de la convention collective et font donc partie intégrante de l'unité de négociation de l'Hôpital St Michael's, qui les excluait jusqu'alors.

29 novembre

Le juge Markus Koehnen de la Cour supérieure de justice de l'Ontario rend sa décision dans la contestation par l'AIO du projet de loi 124 fondée sur la Charte. Cette décision indique que la loi est inconstitutionnelle et « nulle et sans effet ». Le gouvernement Ford dépose un recours contre cette décision.

Février

L'AIO rend hommage au Mois de l'histoire et de l'avenir des Noirs en confiant à l'artiste canadienne Alexis Eke la création d'une illustration pour notre affiche, nos éléments graphiques à partager et notre arrière-plan Zoom afin d'accroître la représentation des femmes noires dans la conception et de proposer un espace pour favoriser une réflexion approfondie.



14 février

Dans un mémoire prébudgétaire présenté au Comité permanent des finances et des affaires économiques, l'AIO demande des augmentations de salaire, des ratios de dotation minimale d'effectifs, des investissements dans la sécurité en milieu de travail et la fin de la privatisation.



23 février

Nos membres et alliés font du piquetage à 40 endroits à travers la province, afin de réclamer une meilleure dotation en personnel, une hausse des salaires et de meilleurs soins.



5 avril

Dans le cadre d'une « manifestation couchée » silencieuse, les membres de l'AIO s'allongent en simulant leur mort sur un grand carrefour à proximité de Queen's Park, pour illustrer les conséquences fatales du manque de personnel et du sous-financement des soins de santé.



23 avril

Au cours d'une journée d'action communautaire menée dans toute la province, les membres recueillent 7 500 signatures pour notre pétition réclamant une hausse des salaires et de la dotation des effectifs ainsi qu'une amélioration des soins. Une lecture de la pétition est donnée officiellement à Queen's Park afin qu'elle figure dans le compte rendu.

8 mai

Dans le cadre de la Semaine nationale des soins infirmiers ayant pour thème « Lasting Impact: Forging our Future » (Créer un avenir durable, bâtir notre avenir), l'AIIO invite ses membres à nous dire comment ils envisagent l'avenir des soins infirmiers dans le cadre d'un concours sur les réseaux sociaux.



Erin Ariss, présidente de l'AIIO, est expulsée de l'Assemblée législative pour avoir crié « Shame » (« C'est une honte ») après l'adoption du projet de loi 60, qui poursuit sur la voie dangereuse de la privatisation des soins de santé, qui compromettra encore davantage les soins prodigués aux patients.

20 juin

Notre vive opposition au projet de loi 124 se poursuit pendant l'instruction de l'appel du gouvernement devant la Cour d'appel de l'Ontario.



265

membres syndiqués lors des deux dernières années chez

12

employeurs

30 juin

L'AIIO publie une déclaration condamnant la violence inspirée par la haine à l'Université de Waterloo.



5 août

Pour la première fois dans l'histoire de l'AIIO, des membres vêtus de costumes spectaculaires défilent dans le grand défilé du Carnaval des Caraïbes de Toronto.



7 septembre

L'AIIO appuie la mise en œuvre complète des recommandations de l'ombudsman pour veiller à ce que les inspecteurs de SLD disposent des outils et des ÉPI appropriés pour s'acquitter de leur tâche consistant à protéger les pensionnaires.

Mai

Tout au long du mois, nos caucus régionaux sur la santé et la sécurité encouragent la tenue de discussions ouvertes au sujet des difficultés en milieu de travail concernant la santé mentale et des ressources nécessaires pour favoriser notre bien-être.

13 juin

L'AIIO demande au gouvernement d'empêcher immédiatement la Société canadienne du sang de sous-traiter la collecte de plasma à une société étrangère à but lucratif en Ontario.



26 juin

Au cours d'une audience d'arbitrage pour notre contrat central des VON, les priorités des membres – notamment les augmentations de salaire – sont au premier plan de nos arguments.

20 juillet

La décision d'arbitrage de Kaplan prévoit des augmentations de salaire pour nos membres du secteur hospitalier, les plus importantes depuis des décennies. Cette décision prend acte du fait que les salaires ont chuté et jouent un rôle clé dans la capacité de recruter des infirmières et infirmiers et de les maintenir en poste.



21 août

Cinquante infirmières et infirmiers de Santé publique Hastings-Prince Edward entament des actions syndicales pour réclamer des augmentations de salaire équitables et entreprennent diverses mesures et tactiques créatives.

29 septembre

Une entente de principe est conclue peu de temps après une double demande de l'AIIO : l'accès à l'information pour obtenir de la transparence dans les finances du Conseil de santé de Santé publique de Hastings-Prince Edward, ainsi que la démission immédiate du président et du vice-président du Conseil.



Mobilisation des membres

ona.org/campaigns

Notre travail et notre équipe de mobilisation des membres ont pris beaucoup d'ampleur au cours des deux dernières années, dans un contexte d'autonomisation pour que les membres apportent des changements en milieu de travail et sur le plan politique en syndiquant leurs collègues et en organisant des campagnes pour gagner la bataille!

Campagne de négociation dans les hôpitaux

L'une des plus grandes campagnes de l'AIIO menées à ce jour, qui mobilise des milliers de membres, a été lancée au début de 2023 pour coïncider avec les négociations centrales sur l'hôpital avec l'Association des hôpitaux de l'Ontario. Le message adressé aux employeurs et au gouvernement Ford était clair : les infirmières, infirmiers et professionnels de la santé ne peuvent pas proposer de meilleurs soins sans un meilleur contrat.

En collaboration avec les dirigeants des sections locales, l'AIIO a prévu une série de mesures collectives coordonnées, en diffusant ces informations par courriel, sur une page Web spécifique (ona.org/bettercare) et les réseaux sociaux, ainsi que durant nos nouvelles réunions de l'équipe d'action pour les contrats hospitaliers, ouvertes à tous les membres de l'hôpital.

Les actions ont commencé au cours de la première semaine de pourparlers, le 2 février : les membres ont tout d'abord porté des autocollants de couleur vive pour soutenir notre équipe de négociation. Ces actions ont ensuite pris de l'ampleur : des piquets le 23 février pour demander le soutien de la collectivité à 40 emplacements dans la province; les membres sont descendus en grand nombre dans la rue une semaine plus tard, ont manifesté devant l'hôtel de Toronto où se déroulait la médiation, et ont entrepris une marche en direction de Queen's Park; une « manifestation couchée » où les manifestants se sont allongés pour simuler leur mort sur un carrefour à proximité de l'Assemblée législative de l'Ontario, le 5 avril, afin d'illustrer les conséquences fatales du manque de personnel et du sous-financement des soins de santé; une journée d'action communautaire le 23 avril, qui a permis de recueillir plus de 7 500 signatures pour une pétition dont des députés de l'opposition ont donné lecture à l'Assemblée législative afin qu'elle figure dans le compte rendu.

Tout au long de notre campagne, les membres ont reçu un soutien massif de nos alliés et ont assuré leur visibilité lors de plus de 30 rassemblements de la Fédération du travail de l'Ontario à l'occasion de la journée d'action « Assez, c'est assez » organisée le 3 juin pour dénoncer le programme destructeur du gouvernement Ford.

Nous avons manifestement été entendus, car l'arbitre Kaplan a rendu un avis favorable qui crée un précédent pour la négociation dans d'autres secteurs (voir la page 13). Ces mesures ont également jeté les bases des défis futurs, tandis que nous continuons de tirer parti du pouvoir collectif de nos membres!

L'exemple de réussite d'une unité de négociation

Inspirés par l'incroyable travail de défense des membres du Hamilton Health Sciences (Centre de soins de santé de Hamilton) dans une situation semblable, les membres de l'Hôpital d'Ottawa se sont battus ensemble contre une décision préjudiciable de l'employeur – et ont gagné!

Au début de 2022, l'Hôpital d'Ottawa a annoncé l'intégration d'assistants de salle d'opération (ASO) non agréés pour remplir les fonctions d'infirmières et infirmiers en service interne dans les salles d'opération après une formation en ligne de 10 semaines, malgré la nature imprévisible des soins à apporter aux patients en salle d'opération.

Les infirmières et infirmiers de salle d'opération ont immédiatement fait part de leurs préoccupations concernant la sécurité des patients à la direction, qui ne les a pas écoutées, et ont demandé le soutien de l'AIIO, qui les a aidés à organiser la riposte. Cette réponse prévoyait : la mise sur pied d'un comité d'action; la rédaction d'une lettre dans des termes vifs demandant à l'Hôpital d'Ottawa de ne pas donner aux ASO les fonctions d'infirmières et d'infirmiers en service interne; la détection et le recrutement de chefs de file dignes de confiance et respectés dans leur milieu de travail, en mesure d'avoir des conversations individuelles avec les membres afin de les encourager à signer la lettre, et les tenir régulièrement informés. Ce travail intense a porté ses fruits : 84 % des 182 infirmières et infirmiers ont signé la lettre.

Juste avant un rendez-vous avec la cheffe des soins infirmiers pour lui remettre la lettre en main propre en mars 2023, les infirmières et infirmiers de salle d'opération ont reçu un courriel disant que la direction avait décidé de suspendre l'initiative sur les ASO. Les membres ont insisté pour que la réunion ait lieu et, peu après, la cheffe des soins infirmiers les a contactés pour organiser une autre réunion afin d'expliquer cette initiative. Au moment de l'impression de ce rapport, il n'y a pas d'ASO dans les salles d'opération de l'Hôpital d'Ottawa, grâce au dévouement de ces membres!



Des infirmières et infirmiers de tous les secteurs se rassemblent sur les marches à l'entrée de Queen's Park en juin 1985 pour lutter contre la disparité salariale entre le secteur de la santé publique et le secteur hospitalier.



« Nous savons maintenant ce dont nous sommes capables quand nous présentons un front uni » – propos tenus par les membres de l'Hôpital d'Ottawa sur leur campagne.

Négociation collective

ona.org/bargaining

Comme l'AIIO a eu la prévoyance d'obtenir des clauses de réouverture pour demander des salaires rétroactifs si le projet de loi 124, qui plafonnait les augmentations de salaire et l'amélioration des avantages sociaux à un maximum de 1 % par an pour chacune des trois années, était invalidé par les tribunaux, nous avons reçu des décisions d'arbitrage contraignantes pour les membres concernés (avec d'autres décisions qui se profilent à l'horizon) lorsque cela s'est produit en novembre 2022.

Hôpitaux : les décisions suivantes concernant la réouverture du projet de loi 124 ont été rendues en avril 2023 :

- Pour la période allant du 1^{er} avril 2020 au 7 juin 2021 pour la convention collective, l'arbitre Stout a accordé une hausse supplémentaire de 0,75 % et de 1 %, à compter du 1^{er} avril 2020 et 2021 respectivement (en plus de la hausse de 1 % déjà accordée), avec une augmentation des primes de nuit et de fin de semaine et une couverture illimitée en santé mentale.
- Pour la période allant du 8 juin 2021 au 31 mars 2023 pour la convention collective, l'arbitre Gedalof a accordé 2 % de plus à compter du 1^{er} avril 2022 (en plus du 1 % déjà accordé), ainsi que l'élimination de l'échelon de 25 ans de la grille salariale.

Après que l'Association des hôpitaux de l'Ontario a omis de présenter une offre, que nous aurions pu soumettre à nos membres, à la table des négociations, nous avons suivi la voie de l'arbitrage en mai 2023 en vue du renouvellement de la convention collective centrale. La décision de l'arbitre Kaplan qui en a résulté, et qui couvre la période du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2025, prévoit une nouvelle grille pour les IA, plus 3,5 % et 3 % chaque année, ce qui équivaut à environ 11 %, ainsi qu'une augmentation de 1 % en remplacement des avantages sociaux pour les employés à temps partiel. Nous avons aussi reçu une indemnité d'isolement pour assurer le maintien du salaire en cas d'exposition à des maladies transmissibles – une première pour les contrats de soins de santé provinciaux – et d'autres améliorations. Nous avons déployé des efforts importants pour mettre en œuvre une grille salariale centrale pour les IP, et nous continuerons de le faire.

Maisons de soins infirmiers sans but lucratif : en mars 2023, l'arbitre Stout a accordé une réouverture du projet de loi 124 pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2024, qui comprend la parité salariale avec les maisons de soins infirmiers à but lucratif, ainsi que des hausses des primes de quart et de fin

de semaine, de la paie pour supplément de responsabilité, de l'indemnité de congé annuel et de l'indemnité de disponibilité. Comme le contrat actuel expire le 30 juin 2024, les négociations débuteront l'an prochain.

Foyers pour personnes âgées : ce secteur comprend les organismes sans but lucratif, les organismes de bienfaisance ou les organismes municipaux; or les organismes sans but lucratif sont touchés par le projet de loi 124. À la fin de la période visée par ce rapport, ils entamaient des négociations sur la réouverture du projet de loi 124.

Fournisseurs de soins de santé : Les négociations avec les sections participantes des infirmières et infirmiers de l'Ordre de Victoria ont commencé au printemps 2023, suivies d'une médiation en mai et d'un arbitrage en juin, où l'AIIO a souligné l'effet dévastateur des augmentations inférieures au coût de la vie pendant des années et la nécessité d'améliorer les primes et les avantages sociaux. La sentence arbitrale devrait être rendue en novembre 2023.

Santé publique : après avoir annoncé son intention de fusionner les 34 unités de santé publique existantes de la province en 10 nouvelles entités – fusion retardée en raison de la COVID-19 –, le gouvernement Ford propose maintenant un financement aux unités qui fusionnent volontairement, car la province travaille sur une approche « à plus long terme » précisant les rôles et les responsabilités. Les règlements dans ce secteur ont varié de 2 à 3,25 %. Cinquante membres de Santé publique de Hastings-Prince Edward ont été contraints de faire grève pendant six semaines à partir du 21 août 2023, après que leur employeur a présenté une seule offre monétaire et refusé notre offre d'arbitrage volontaire.

Communauté/industrie/cliniques : L'AIIO a continué d'obtenir des règlements décents pour les membres de ce groupe.

Services de soutien à domicile et en milieu communautaire (SSDMC) : ce groupe est actuellement en négociation et entamera une procédure de conciliation en novembre 2023. À l'automne 2023, le gouvernement a déposé le projet de loi 135, Loi de 2023 sur la prestation commode de soins à domicile qui, s'il était adopté, regrouperait 14 SSDMC en un seul organisme – Santé à domicile Ontario – afin de coordonner les services de soins de santé dans toute la province par l'entremise des équipes Ontario Health at Home. L'AIIO étudie actuellement les implications pour les membres de ce secteur.



L'AIIO et le Comité central de négociation des hôpitaux, qui représente 41 hôpitaux, concluent la première entente centrale en juillet 1974.

Services juridiques

ona.org

Dans le cadre de la vaste gamme de services juridiques que nous offrons pour soutenir nos membres, qui relèvent des Services juridiques de l'AIIO, nous continuons de lutter avec un franc succès contre les lois régressives qui ignorent nos conventions collectives et nos processus de négociation.

Contestation du projet de loi 124 fondée sur la Charte

La contestation du projet de loi 124 fondée sur la Charte, lancée par l'AIIO peu de temps après que le gouvernement Ford a présenté la loi limitant les salaires à la fin de 2019, est très importante. L'AIIO s'est jointe à d'autres syndicats pour faire valoir que le projet de loi violait notre droit à la liberté d'association et à la négociation collective en vertu de la Charte des droits et libertés.

Les avocats de l'AIIO, qui travaillent pour le cabinet Cavalluzzo, ont présenté ces arguments convaincants à la Cour supérieure de justice de l'Ontario durant la semaine du 12 septembre 2022, et deux mois et demi plus tard, le juge Markus Koehnen déclarait le projet de loi inconstitutionnel et contraire à l'alinéa 2(d) de la Charte des droits et libertés. Il a ainsi soutenu que la loi porte atteinte à notre droit à la liberté d'association en nuisant directement à la capacité de l'AIIO de participer à des négociations collectives sérieuses pour nos membres sur la rémunération et d'autres questions importantes :

« (Le projet de loi 124) ne constitue pas une limite raisonnable à un droit dont la justification peut se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique »; le projet de loi est donc déclaré « nul et sans effet ».

Malheureusement, avant la fin de l'année 2022, le gouvernement Ford a interjeté appel de la décision et, au cours des trois jours d'audience devant la Cour d'appel de l'Ontario, qui a commencé le 20 juin 2023, l'AIIO a continué de s'opposer fermement au projet de loi. Nous attendons la décision de la cour.

Trois décisions pour un même résultat : Bureau de santé publique du district de Simcoe-Muskoka

En 2020, le gouvernement Ford a présenté le projet de loi 195, Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence et les décrets d'urgence, qui permettraient aux employeurs de ne pas tenir compte des dispositions des conventions collectives pendant la pandémie, sous réserve de restrictions.

Comme beaucoup d'infirmières, d'infirmiers et de professionnels de la santé, les membres de la santé publique du Bureau de santé publique du district de Simcoe Muskoka ont travaillé sans relâche en première ligne pour lutter contre la COVID-19 et ont accumulé beaucoup de jours de récupération. L'employeur a

tenté de se servir des décrets d'urgence en vertu du projet de loi 195 pour les priver de leur droit négocié à une rémunération d'une fois et demie leur taux horaire régulier pour les heures supplémentaires non récupérées.

L'AIIO a riposté et la décision d'arbitrage a été rendue en notre faveur. Cette décision a conclu que si l'employeur avait pu prendre des mesures justifiables face à la pandémie de COVID-19, il ne pouvait pas éviter les conséquences financières des mesures d'urgence autorisées en vertu du projet de loi 195.

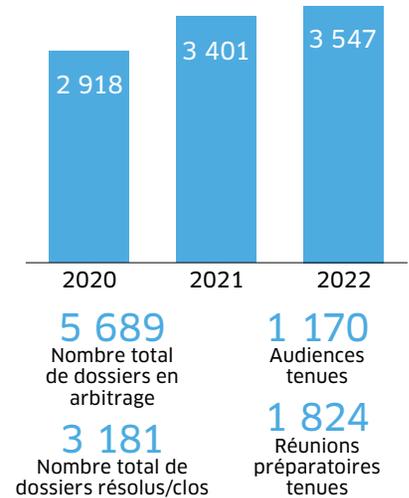
L'employeur a présenté une demande en révision judiciaire à la Cour divisionnaire, mais l'AIIO a continué la lutte et a gagné de nouveau! La Cour a conclu que les conséquences financières pouvaient être prises en compte, mais qu'elles devaient être justifiables pour réagir face à la pandémie de COVID-19 ou prévenir son éclosion. Dans ce dossier, la cour a confirmé la décision d'arbitrage en estimant que les conséquences financières de la retenue sur les primes n'étaient pas justifiables.

L'employeur a tenté d'interjeter appel de cette décision devant la Cour d'appel, et l'AIIO a gagné une troisième fois, la cour ayant rejeté l'appel.

Décisions d'arbitrage favorables importantes

- **Système de santé communautaire de Brant** : ce dossier est une autre victoire en ce qui concerne la prime à taux double en cas d'acceptation d'un rappel au travail dans les 24 heures qui suivent la fin du quart de travail précédent.
- **Halton Healthcare Services** : proposer des disponibilités pour des quarts de travail supplémentaires en fin de semaine ne constitue pas une « demande de travail durant la fin de semaine » et ne retire pas aux infirmières et infirmiers le droit aux primes de fin de semaine qui s'ensuivent.
- **Centre régional de santé Southlake** : l'hôpital a contrevenu à la convention collective et au Règlement 241/20 lorsqu'il a omis de verser une indemnité temporaire liée à la pandémie aux membres de l'AIIO dans toutes les classifications.

Nombre de dossiers de contentieux



(entre le 1^{er} septembre 2021 et le 31 août 2023)



L'AIIO a remporté une contestation fondée sur la Charte en avril 2014, permettant aux membres de réclamer des prestations de la WSIB quand ils sont contraints de prendre un « congé lié au stress », développent un trouble mental ou présentent un trouble mental qui est exacerbé par des événements professionnels prévus, chroniques ou non traumatiques.

Gestion des griefs

ona.org/yourcontractrights

Le règlement des griefs est à la base de notre travail syndical. En effet, en collaboration avec nos dirigeants dévoués de première ligne, nous travaillons sur des milliers de griefs de membres chaque année, dans le but de parvenir à une résolution sans avoir à recourir à l'arbitrage. Voici trois victoires récentes notables.

Erreurs dans le calcul des prestations de maternité et de congé parental

Dans ce dossier, l'AIIO a conclu que l'employeur avait mal calculé les dispositions de la convention collective relatives aux prestations supplémentaires de chômage pour le congé maternité et le congé parental. L'erreur a eu une incidence importante sur le montant total versé aux membres de l'AIIO.

Le procès-verbal de transaction entre l'AIIO et l'employeur a été finalisé et comprend une disposition de remboursement pour 58 membres de l'AIIO. Au total, l'employeur a restitué plus de 380 000 \$.

Application de la lettre d'entente

L'AIIO a soutenu que l'employeur ne se conformait pas à une lettre d'entente selon laquelle les membres ont droit à une prime allant jusqu'à 5 \$ de l'heure du fait qu'ils ont acquis des compétences supplémentaires en soins infirmiers (1 \$ pour chacune des cinq compétences supplémentaires en soins infirmiers).

Les parties ont tenté en vain de régler le différend pendant les négociations. Un grief collectif a été déposé au nom de tous les membres concernés.

Des procès-verbaux de transactions incluant des paiements rétroactifs ont pu être dressés. Un infirmier ou une infirmière possédant les cinq compétences supplémentaires en soins infirmiers serait admissible à un remboursement allant jusqu'à 48 000 \$.

Les avocats-conseils et avocats plaidants travaillent en étroite collaboration avec les dirigeants des sections locales de l'AIIO, les responsables des relations de travail, les spécialistes et d'autres intervenants pour veiller au respect des droits en milieu de travail des membres.

Refus de protection

L'employeur a changé d'assureur et supprimé les dispositions de l'ancien régime qui permettaient aux participants d'adhérer à des prestations n'entrant pas dans le cadre d'un événement de vie admissible.

La période d'inscription ouverte était habituellement d'une durée de 30 jours une fois par an. L'employeur a informé les membres qu'ils ne pourraient jamais adhérer aux prestations en l'absence d'un autre événement admissible.

L'AIIO a déposé plusieurs griefs, soutenant que le changement était déraisonnable, non conforme aux pratiques du secteur et contraire à la convention collective. Nous avons réussi à obtenir un règlement qui comprenait l'inscription immédiate de tous les plaignants au régime, l'éducation et la formation du personnel des ressources humaines, et un processus permettant aux membres de s'inscrire aux prestations à tout moment.



En 2019, le travail juridique effectué par le cadre principal des Services juridiques en collaboration avec notre avocat-conseil général, l'équipe du contentieux et l'équipe LEAP, y compris les griefs, s'est réorganisée sous une seule entité – les Services juridiques de l'AIIO – afin d'apporter un soutien fluide aux membres.



4 945

griefs ont été réglés

6 825

griefs ne sont pas encore réglés

(entre le 1^{er} octobre 2021 et le 31 août 2023)

Nombre de griefs déposés entre le 1^{er} octobre 2021 et le 31 août 2023

Secteur	Nombre de griefs
Cliniques	61
Industrie	4
Services de soutien à domicile et en milieu communautaire	215
Bureaux de santé publique	205
Soins de santé à domicile	116
Foyers pour personnes âgées	450
Maison de soins infirmiers	793
Hôpitaux	7 757
Total	9 601

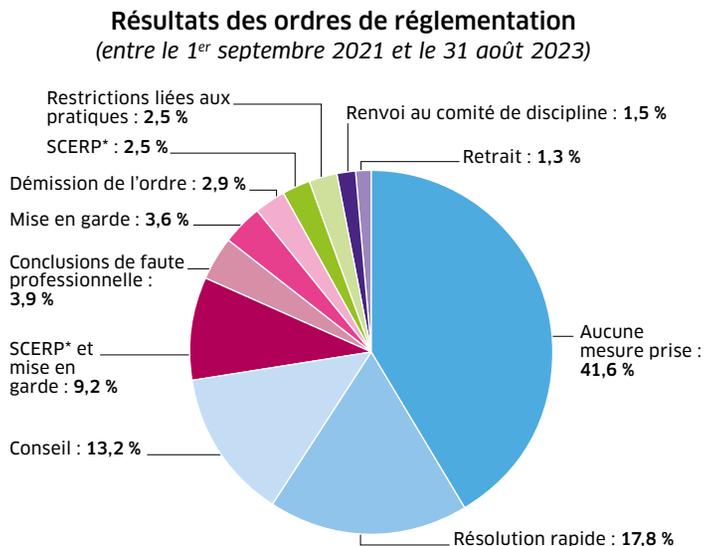
Régime d'assistance aux frais juridiques (LEAP)

ona.org/leap

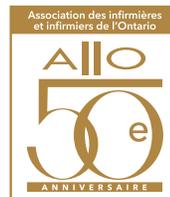
Le régime d'assistance aux frais juridiques (LEAP) exclusif de l'AIIO continue d'offrir une représentation et une aide exceptionnelles aux membres qui font l'objet d'une plainte ou d'un signalement devant leur ordre de réglementation ou qui ont un problème de santé qui a une incidence sur leur capacité de pratiquer.

Liste des IA de LEAP

Lorsque l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) reçoit une plainte d'un patient ou d'une famille, ou un signalement d'un employeur, il n'enquête pas nécessairement sur chaque cas. L'OIIO est en mesure de trouver une solution rapide pour les problèmes moins graves. Environ 20 % des dossiers sont réglés de cette façon, l'OIIO permettant aux infirmières et infirmiers d'éviter une enquête s'ils sont disposés à réfléchir aux allégations portées contre eux, à examiner les normes applicables et parfois à rencontrer un représentant de l'OIIO. Ces possibilités de résolution rapide des griefs permettent d'éviter le stress, l'engagement nécessaire en matière de temps et les résultats incertains en cas d'enquête.



* Specified Continuing Education or Remediation Program (Programme de formation continue précise ou de remède)



Créé en 1980, LEAP est au départ un service juridique externe qui aide les membres de l'AIIO uniquement pour des problèmes relatifs aux ordres de réglementation. Il est aujourd'hui devenu une équipe interne multiservice composée de cinq avocats-conseils, d'un IA et de trois adjoints aux relations de travail.

De plus, elles ne sont pas considérées comme une reconnaissance de responsabilité et ne figurent pas dans le registre public de l'OIIO, « Find a Nurse » (« Trouvez un infirmier ou une infirmière »).

En 2022, l'équipe LEAP a créé une liste d'IA pour qui pourront apporter leur aide dans ces dossiers. Nous disposons de quatre spécialistes des soins infirmiers ayant une solide expérience et qui aident les membres à s'orienter dans le processus de l'OIIO et à réfléchir aux allégations portées contre eux en relation avec les normes de l'OIIO.

La liste des IA a connu un succès retentissant : tous les dossiers traités par la liste des IA ont été résolus avec succès à l'OIIO. En outre, les membres de l'AIIO déclarent aimer travailler avec ces IA spécialistes qui comprennent les pressions subies dans leur milieu de travail et qui font preuve d'empathie, sachant que même les meilleures infirmières et infirmiers reçoivent parfois des plaintes. Voici le commentaire d'un membre :

« [L'IA de la liste] était absolument incroyable. Elle m'a permis de garder les pieds sur terre tout au long de cette épreuve. Elle avait toujours une réponse et des conseils rapides à me donner sur la façon de traiter la situation avec dignité et professionnalisme. Elle m'a été d'une grande aide! »

Révision judiciaire

Depuis plusieurs années, l'équipe LEAP se plaint à l'OIIO des retards indus dans son processus d'enquête. L'OIIO prenait souvent un à trois ans pour enquêter sur des plaintes ou des signalements contre des membres, et parfois jusqu'à quatre ou cinq ans. Dans ces dossiers, l'équipe LEAP a régulièrement présenté des arguments au Comité des enquêtes, des plaintes et des rapports de l'OIIO pour rejeter les allégations en raison de retards indus. Le Comité a presque toujours ignoré nos arguments.

En 2022, l'équipe LEAP a intenté des poursuites contre l'OIIO devant la Cour divisionnaire, lui demandant d'annuler deux décisions du Comité des enquêtes, des plaintes et des rapports. Nous avons soutenu que les décisions étaient déraisonnables, car elles ne tenaient pas pleinement compte de nos arguments au sujet des délais d'enquête et d'une question de handicap/droits de la personne. Au début de 2023, nous avons gagné et le tribunal a ordonné que les affaires soient renvoyées au Comité pour qu'il rende de nouvelles décisions.

C'est une victoire pour tous les membres de l'AIIO. Cela signifie qu'à l'avenir, le Comité devra examiner les arguments présentés par l'avocat-conseil de l'équipe LEAP au sujet des retards pris dans les enquêtes. Les poursuites judiciaires intentées contre l'OIIO semblent également avoir incité ce dernier à s'attaquer aux arriérés et à accélérer ses enquêtes; dans les mois qui ont suivi la décision de révision judiciaire, l'équipe LEAP a vu certaines enquêtes se terminer dans un délai court, en deux à trois mois.



Un nombre qui double en dix ans

Au cours des 10 dernières années, le nombre de dossiers LEAP ouverts chaque année a doublé, passant d'une moyenne de 300 par an en 2013 à environ 600 par an en 2023.

Pratique professionnelle

ona.org/pp

L'équipe responsable de la pratique professionnelle de l'AIIO s'est développée pour répondre aux besoins et continue de travailler en collaboration avec les membres et les dirigeants des unités de négociation afin d'obtenir des victoires importantes ayant une incidence positive sur leur milieu de travail et leur capacité de fournir des soins de qualité.

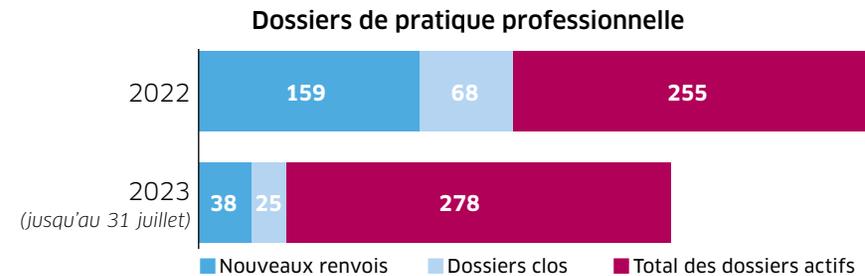
Comité d'évaluation indépendant

Les audiences constituent la dernière étape de notre processus de responsabilité professionnelle et de charge de travail lorsque toutes les possibilités pour parvenir à un règlement avec l'employeur ont été épuisées. Pendant la période visée par le présent rapport, les spécialistes de la pratique professionnelle ont mené avec succès quatre audiences de comités d'évaluation indépendants, qui ont donné lieu à des recommandations visant à améliorer les soins aux patients et à régler les problèmes liés à la charge de travail :

- **Centre régional de santé Southlake** : un comité d'évaluation indépendant a présenté 157 recommandations visant à améliorer les conditions de dotation en personnel et de sécurité dans le cadre de l'unité de consultation sur l'évaluation médicale en novembre 2021. Les membres de l'AIIO ont signalé des préoccupations relatives à la charge de travail sur plus de 110 formulaires de rapport sur la responsabilité professionnelle et la charge de travail. Les améliorations portent notamment sur les ratios de dotation en personnel entre les IA et IAA (infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés).
- **Centre des sciences de la santé de Kingston** : les IA membres du programme de santé mentale et traitement des dépendances pour patients hospitalisés ont soumis plus de 200 formulaires après que l'employeur a enfreint le procès-verbal de transaction convenu précédemment. Les membres du comité ont entendu de nombreux témoignages et d'éléments prouvant les conditions de travail dangereuses. En décembre 2022, un Comité d'évaluation indépendant a donc émis 64 recommandations.
- **Collingwood General and Marine Hospital** : les IA du service des urgences ont présenté 224 formulaires de rapport sur la responsabilité professionnelle et charge de travail sur deux ans. Ces formulaires signalaient une dotation en effectifs de base inadéquate, des volumes imprévisibles et l'acuité des soins à prodiguer aux patients, entraînant une absence ou un rationnement des soins. Un comité d'évaluation indépendant a formulé 136 recommandations dans neuf domaines en mai 2023, notamment sur la dotation en effectifs, la direction, le maintien en poste, l'éducation et l'orientation.



L'Hôpital du Mont Sinai de Toronto devient la première unité de négociation à obtenir la clause de responsabilité professionnelle en juillet 1977.



- **Hôpital Campbellford Memorial** : les IA de l'unité de chirurgie médicale ont signalé dans plus de 70 formulaires de rapport sur la responsabilité professionnelle et charge de travail que les soins prodigués aux patients se sont détériorés lorsque l'employeur a mis à pied quatre IA en février 2023. En août 2023, un comité d'évaluation indépendant a émis 141 recommandations visant à améliorer le milieu de travail ainsi que la qualité et la sécurité des soins prodigués aux patients, en conseillant notamment la réintégration des quatre IA mis à pied et l'augmentation du nombre d'heures de travail des infirmières et infirmiers ressources à 12 heures par jour.

Foyer de soins de longue durée du Perth Community Care Centre : mené en lieu et place du comité d'évaluation indépendant, le processus de médiation a donné lieu à des procès-verbaux de transaction contraignants et à 15 résolutions ayant fait l'objet d'un accord : ces décisions incluaient notamment l'ajout d'un infirmier ou d'une infirmière ressource à temps plein, une augmentation des heures de l'IA responsable de la coordination de l'instrument d'évaluation des pensionnaires, un soutien sur l'orientation, des formations et des équipements.

Webinaires « Ask a Specialist »

Les webinaires très prisés Ask a Specialist de l'AIIO se sont poursuivis : ils donnent l'occasion aux dirigeants en première ligne de l'AIIO et aux membres de la base d'en apprendre davantage sur le processus de responsabilité professionnelle et de charge de travail en s'adressant directement à un spécialiste de la pratique professionnelle. Ainsi, 167 webinaires ont été organisés, réunissant 480 participants. Les sessions se dérouleront sur Zoom en 2024; l'inscription s'effectuera sur Access ONA.



Les formulaires de rapport sur la surcharge de travail de l'AIIO sont disponibles pour tous les secteurs – et changent la donne!

Droits de la personne et équité

ona.org/hre

Tout au long de son histoire, l'AIIO s'est fait le champion des questions liées aux droits de la personne et à l'équité (DP et E), et avec l'aide de notre équipe dévouée sur ce sujet, ce travail essentiel continue de prendre de l'ampleur.

Présidée par la vice-présidente régionale titulaire du portefeuille DP et E et composée de représentants des cinq groupes sur l'équité de l'AIIO (membres racialisés, membres autochtones, membres porteurs de handicap, membres francophones et membres 2SLGBTQI) et de membres du personnel, l'équipe a accueilli de nouvelles personnes au cours des deux dernières années et continuera à s'agrandir en 2024. Des réunions ont régulièrement été organisées sur Zoom et en mai 2023, la première réunion conjointe en présentiel s'est tenue avec l'équipe consultative contre le racisme (ACR) pour aborder les modalités d'une collaboration sur des objectifs communs.

Dates commémoratives

Un élément clé du travail de l'équipe DP et E consiste à donner des conseils sur les dates commémoratives et à en faire la promotion, avec notamment le Mois de l'histoire et de l'avenir des Noirs, la Journée internationale des femmes, la Journée nationale des peuples autochtones et la Journée internationale de la fierté LGBT, en collaboration avec l'équipe ACR et d'autres équipes du personnel.

Après un hiatus de deux ans causé par la pandémie, l'AIIO a eu le plaisir de revenir au défilé de la Fierté de Toronto en juin 2022 pour montrer son appui indéfectible à la communauté 2SLGBTQI. Notre magnifique char et notre groupe dynamique de marcheurs, composé du Conseil d'administration, de



L'AIIO lance son premier caucus annuel sur les droits de la personne et l'équité en novembre 2000, où M^{me} Tania Das Gupta dirige une table ronde sur le racisme et d'autres questions de discrimination.



Le 16 mai 2023, les équipes DP et E et ACR de l'AIIO se réunissent pour une rencontre historique.

membres de l'association et du personnel, ont reçu des encouragements et des applaudissements nourris de la foule! Pour la Journée internationale de la fierté LGBT 2023, nous avons trouvé un thème pertinent, « ONA at 50 : Speaking up and Staying Proud » (L'AIIO a 50 ans : faire entendre sa voix et rester fiers), qui évoquait le fait d'appartenir à un mouvement, de faire entendre sa voix et de ne rien lâcher pour ce mouvement. Pour la première fois, nous avons commandé des t-shirts sur ce thème, d'un rose vif bien visible, pour un nombre record de participants!

Pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation du 30 septembre 2022, nous avons commandé une œuvre d'art transformatrice de l'artiste autochtone Tsista Kennedy et nous avons raconté le récit puissant qui en était à l'origine. Cela nous a servi de support pour créer notre magnifique affiche et nos éléments graphiques à partager pour cette année-là et en 2023.

Caucus DP et E

En octobre 2022, nous avons organisé notre premier caucus en présentiel depuis le début de la pandémie. Organisée avec la contribution de deux membres autochtones de l'équipe consultative contre le racisme, cette journée avait pour thème « Vérité et réconciliation : histoire, guérison et espoir ». Au programme figuraient des interventions de plusieurs conférenciers, des formations, la diffusion du documentaire « Blood and Water : A Reclamation Story », ainsi que des cérémonies sacrées autochtones.

Un élément important du caucus a été la réintroduction des ateliers de groupe sur l'équité, rebaptisés « communautés de soutien ». L'idée est de réunir des personnes présentant des points communs pour qu'elles puissent s'apporter un soutien mutuel dans un environnement sûr sur le plan culturel.

Au cours de la période visée par le présent rapport, la planification du caucus DP et E de 2023 était bien avancée, et le CA avait approuvé le thème « Bâtir des ponts : Promouvoir la diversité et l'inclusion et créer des collectivités équitables ». La journée sera axée sur la façon dont l'AIIO et ses membres peuvent aider nos propres collectivités et milieux de travail du point de vue du déterminant social de la santé, de l'équité, de la diversité et de l'inclusion.

Page Web des DP et E

L'équipe des DP et E continue d'examiner et de mettre à jour la section des droits de la personne et de l'équité du site Web de l'AIIO afin de veiller à proposer des ressources utiles, instructives et pertinentes à tous les membres.

Club de lecture

Toutes les six semaines, l'équipe accueille également le club de lecture DP et E inspirant de l'AIIO, initiative lancée en 2021 pour tous les membres et le personnel intéressés. Sélectionnés dans une optique de DP et E, tous les titres de livres portent sur des questions liées aux femmes, à la communauté 2SLGBTQI, aux autochtones et à la santé mentale.

Santé et sécurité/ILD/WSIB

ona.org/ohs

L'AIO continue de travailler sans relâche pour protéger les membres contre les dangers liés à la santé et à la sécurité au travail (SST) et pour veiller à ce qu'ils reçoivent les prestations dont ils ont besoin et qu'ils méritent.

Santé et sécurité Soutien

Nos spécialistes de la SST offrent un soutien constant aux membres et au personnel. Ces deux dernières années, l'AIO a mené un plaidoyer proactif pour obtenir l'accès à des ÉPI appropriés dans une chaîne d'approvisionnement fiable : elle a réagi aux éclosions de maladies, soutenu les plaintes déposées au ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (MTIFDC) et participé à des recours. Nous avons également répondu aux questions de l'unité de négociation et nous nous sommes assurés que tous les membres étaient bien informés.

Caucus sur la santé et la sécurité

Les caucus sur la santé et la sécurité de 2022 ont permis de découvrir les différents moyens de tirer parti des pouvoirs du Comité mixte de santé et de sécurité : cela passe notamment par la résolution des problèmes via le système de responsabilité interne, la préparation des visites du MTIFDC et la collecte des informations nécessaires pour les recours. Ce caucus a été l'un des plus fréquentés de l'AIO, avec 400 membres présents! En outre, 95 % d'entre eux ont souligné son efficacité. Axés sur les blessures psychologiques en milieu de travail, nos caucus de 2023 proposaient une vidéo retraçant l'expérience d'une personne souffrant du TSPT. Les dirigeants ont ainsi pu voir comment détecter les blessures psychologiques et les conditions de travail – ou les mécanismes de blessures – qui en sont à l'origine.

Invalidité de longue durée

Créée à la fin de l'année 2022, une équipe des contestations ILD spécifique regroupe trois spécialistes des contestations ILD qui couvrent les cinq régions de l'AIO. En peu de temps, l'équipe a connu un succès remarquable en défendant les prestations d'invalidité des membres et continuera de faire progresser la mission de l'AIO consistant à défendre les droits des infirmières, infirmiers et professionnels de la santé.



Les années de lobbying de l'AIO portent leurs fruits quand le gouvernement annonce en août 2007 que les seringues de sécurité vont devenir obligatoires.

Dossiers d'ILD de janvier à août 2023

Élément	Total
Dossiers ouverts	103
Dossiers clos	80
Argent récolté par les membres	1 140 719 \$

Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB)

Statistiques de l'équipe des contestations de la WSIB de janvier 2021 à juillet 2023

Élément	Total
Observations écrites et orales	317
Dossiers clos	307
Premier examen du mérite	585
Réussites du WSIT	Taux de réussite de 72 %
Contestations gagnées	Taux de réussite de 63 %
Argent récolté par les membres	5 408 984 \$

Ces statistiques montrent les progrès remarquables que l'équipe des contestations de la WSIB a réalisés pour réduire notre liste d'attente, défendre nos membres et la valeur des prestations dont nous leur avons fait bénéficier. L'équipe est en train d'élaborer un plan complet d'amélioration des processus afin d'adapter notre processus aux changements proposés que la WSIB a l'intention de lancer en janvier 2024.

L'équipe des contestations de la WSIB continue de surveiller l'évolution des politiques et des décisions de la WSIB concernant la COVID-19 et les maladies transmissibles. Il convient de noter que la WSIB a ouvert un processus de consultation concernant une nouvelle politique sur les maladies transmissibles à l'intention des travailleurs de l'Ontario, dans le cadre duquel l'équipe a fourni un retour d'information découlant de nos expériences de soutien apporté aux membres.

L'AIO a reçu 85 dossiers de contestations de la WSIB liés à la COVID-19, dont 61 sont maintenant closes et 24 demeurent ouvertes.

Formation et événements

ona.org/education

L'équipe responsable de la formation des membres de l'AIIO s'est efforcée de s'adapter aux formats virtuel et présentiel. Le choix plus large de formats proposés a renforcé notre lien avec les membres de la base et nous continuons de veiller à ce qu'ils soient au cœur du développement de la formation.

Formation

Plusieurs ateliers ont été actualisés et de nouveaux ateliers ont été créés. En outre, la plateforme d'apprentissage en ligne a été mise à jour : elle offre des formations en ligne gratuites, accessibles et réalisables à tout moment et en tout lieu.

Nos ateliers numériques continuent d'être offerts à l'échelle de la province ainsi qu'aux principaux groupes. La plupart des ateliers peuvent maintenant être proposés en virtuel, et l'AIIO enregistre un succès toujours plus grand grâce à la participation accrue des membres en première ligne.

Access ONA

Lancé en 2021, Access ONA permet aux membres de s'inscrire eux-mêmes à des ateliers et de modifier ou d'annuler leur inscription. Depuis le 1^{er} décembre 2021, plus de 50 % de toutes les inscriptions aux ateliers ont été effectuées par les membres au moyen de leur compte Access ONA.

Ateliers en présentiel

Les formations en présentiel à l'échelle des provinces et des sections locales se poursuivent. Les ateliers les plus proposés en présentiel en 2023 sont : « Ateliers I et II sur les compétences en gestion », « Être un représentant de l'AIIO », « Se préparer aux négociations » et « Réussir dans ses fonctions ».

Apprentissage en ligne

La plateforme d'apprentissage en ligne de l'AIIO propose des contenus nouveaux et intéressants (en anglais seulement). La série Web de lutte contre le racisme et l'oppression (LRO) de l'AIIO a été ajoutée en août 2023 et comprend deux vidéos engageantes et pertinentes : ONA's Anti-Racism, Anti-Oppression Journey (« Parcours de lutte contre le racisme et l'oppression de l'AIIO ») et Beyond Good Intentions (« Au-delà des bonnes intentions »). L'équipe responsable de la formation des membres crée actuellement une série de formations sur les négociations incluant six programmes qui seront diffusés en 2024.

Statistiques de l'atelier : de décembre 2021 à novembre 2023

Plus de 640 ateliers ont été proposés, dont 110 sessions à l'échelle provinciale, comme les caucus sur la santé et la sécurité, les nouveaux partenariats de cadres, l'atelier des trésoriers, le sommet des dirigeants et la journée consacrée à la formation du congrès biennal. Au total, 3 632 inscriptions ont été enregistrées, avec un taux de participation de 89 %.

Événements

En 2022, la réunion des dirigeants provinciaux de mars et les caucus de mai sur la santé et la sécurité ont eu lieu virtuellement. Au mois de juin suivant, l'assemblée des coordonnateurs provinciaux s'est déroulée en présentiel, et pour la première fois depuis le début du COVID-19, nous avons également repris notre sommet annuel des dirigeants en présentiel en septembre 2022.

Tous les événements provinciaux concernant les dirigeants continuent d'être proposés en présentiel ou en format hybride (présentiel et virtuel : réunion des dirigeants provinciaux de mars 2023 et de novembre 2022, et congrès biennal de novembre 2023).



L'AIIO cesse ses assemblées annuelles pour passer aux congrès biennaux et aux réunions des coordonnateurs provinciaux en 2000.



Félicitations à tout le monde après le succès du sommet des dirigeants en septembre 2023!

Notre personnel est là pour vous aider

Équipe des cadres principaux

- Assurer le leadership et l'orientation de l'organisation.
- Définir les résultats, les stratégies et les structures de l'organisation pour que le Conseil d'administration puisse mener à bien sa fonction de gouvernance.
- Déterminer l'affectation la plus efficace des ressources.
- Avec le soutien de l'équipe des cadres supérieurs.

Équipes de service régionales

- Fournir des services concernant les relations de travail, notamment des négociations contractuelles et le soutien aux membres dans les régions où ils travaillent.
- Veiller au respect des conventions collectives par les employeurs et prendre des mesures en cas d'infraction.
- Avec le soutien de l'équipe régionale de soutien aux relations de travail.

Équipe du contentieux

- Représenter l'AIO et ses membres durant les arbitrages de droits.
- Fournir des conseils stratégiques dans d'autres domaines de pratique, y compris les droits de la personne, le retour au travail et les mesures d'adaptation, ainsi que la santé et la sécurité.
- Représenter l'AIO lors d'injonctions ou d'audiences judiciaires, etc.
- Superviser les services de bibliothèque de l'AIO.

Équipe de négociation

- Aider à l'élaboration et à la recherche d'approches stratégiques liées à l'équité salariale, à l'égalité de genre et à la négociation collective pour les membres de tous les secteurs.
- Coordonner l'analyse des contrats et des prestations ainsi que l'étude du marché du travail et de l'économie.
- Représenter l'AIO dans les arbitrages de différends sur des questions liées à la négociation collective.

Équipe du régime d'assistance aux frais juridiques LEAP

- Représenter les membres qui font l'objet de plaintes et de signalements devant leur ordre de réglementation.

Équipe des soins de longue durée non institutionnels/de syndicalisation/de la LRTFP

- Informer l'organisation de la restructuration des soins de santé.
- Permettre aux membres de faire entendre leur voix sur les changements législatifs en les aidant à formuler des commentaires.
- Veiller à ce que le personnel soit au courant des changements qui ont une incidence sur les membres et leur capacité de fournir des soins.
- Favoriser la croissance de l'AIO par la syndicalisation/les campagnes sur la Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public.

Équipe des communications et des relations gouvernementales

- Veiller à ce que les membres soient bien informés au moyen du site Web de l'AIO, des réseaux sociaux, des diffusions directes par courriel, des publications, etc.
- Exercer des pressions sur le gouvernement pour obtenir les changements nécessaires.
- Informer le public de nos messages clés par l'entremise des médias et des campagnes.
- Mobiliser les membres pour veiller à ce que leurs voix soient entendues.

Équipe de développement du leadership

- Apporter une aide aux nouveaux présidents d'unités de négociation, en veillant à ce qu'ils bénéficient d'une intégration de grande qualité et d'un soutien intensif axé sur les besoins.

Groupe de travail de lutte contre le racisme et l'oppression

- Orienter le travail essentiel de lutte contre le racisme et l'oppression (LRO) de l'AIO et déployer notre plan d'action de LRO.

Équipe responsable de la formation des membres

- Proposition d'un programme de formation mixte aux membres au moyen d'ateliers en présentiel et virtuels, d'exposés, d'apprentissage en ligne, etc.

- Examiner régulièrement les programmes proposés pour veiller à ce qu'ils soient à jour et répondent aux besoins des membres.

Équipe chargée de l'expérience/des événements pour les membres

- Organiser et mener des réunions et des événements provinciaux qui offrent aux membres des milieux de rencontre et de collaboration stimulants.

Équipe responsable de la pratique professionnelle

- Aider les membres sur les problématiques de responsabilités professionnelles et de charge de travail.
- Aider les membres à maintenir les normes de leur ordre de réglementation afin de fournir des soins de grande qualité.

Équipe de santé et de sécurité

- Accroître la sensibilisation à la santé et à la sécurité, faire porter la responsabilité de la prévention des blessures aux employeurs et aider les membres en ce sens.
- Assurer la liaison avec d'autres syndicats et groupes d'intervenants en matière de santé et de sécurité, et exercer des pressions sur le gouvernement au sujet de la législation pour contribuer à assurer la sécurité en milieu de travail.

Équipe des contestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB)

- Représenter les membres dans les appels de la WSIB en cas de décisions défavorables.
- Faire du lobbying auprès du gouvernement et de la WSIB directement au sujet des lois et des politiques de la WSIB.

Équipe des contestations ILD

- Défendre les intérêts des membres et travailler sans relâche pour renverser les refus de prestations.

Équipe des technologies de l'information

- Composée de l'équipe des opérations de technologies de l'information et de l'équipe de développement des applications et des bases de données.
- Gérer et sécuriser les serveurs et les systèmes d'infrastructure technologique, en reliant nos 11 bureaux et en soutenant une base d'utilisateurs d'environ 1 400 employés, dirigeants des sections locales et le Conseil d'administration.
- Superviser le portail access.ona.
- Créer, gérer et maintenir des systèmes de gestion de données personnalisés utilisés par le personnel et les dirigeants.
- Améliorer continuellement l'accès de l'AIO à l'information au moyen du stockage des données et de l'intégration des systèmes.

Équipe des services des finances et de la comptabilité

- Veiller à ce que les trésoriers soient formés pour être en mesure d'utiliser les outils nécessaires pour gérer les registres comptables de leur section locale.
- Fournir de l'aide au moyen de Simply Help.

Équipe des services administratifs

- Assurer le bon fonctionnement de l'AIO.
- Exécuter les demandes des membres, s'assurer que les bureaux de l'AIO sont en bon état et que le personnel dispose des outils nécessaires.

Équipe des cotisations et des services aux membres

- Traiter les formulaires des nouvelles adhésions, ainsi que les paiements des adhésions des membres.
- Fournir des informations actualisées pour maintenir avec exactitude les droits constitutionnels des membres.

Équipe des ressources humaines

- Veiller à ce que l'AIO dispose d'une solide équipe d'experts, avec notamment des IA au sein du personnel dans la mesure du possible, pour fournir des services aux membres dans tous les domaines.
- Gérer l'intégration et la formation des employés.



« Alors que nous célébrons le 50e anniversaire de l'AIIO et tout ce que nous avons accompli, je suis convaincue que ce n'est qu'un début! Dans 50 ans, lorsque nous penserons à notre histoire, je crois sincèrement que la défense des droits dont nous sommes témoins aujourd'hui sera l'un de nos moments marquants. En effet, les membres ont fait front commun en s'exprimant d'une seule et même voix au sein d'un puissant mouvement pour dire que nous n'accepterons ni une législation draconienne d'un gouvernement déterminé à détruire notre système de santé publique ni les politiques défavorables d'employeurs qui nuisent à nos milieux de travail et à notre capacité à fournir des soins de qualité. Nous résistons comme jamais auparavant. Nous nous exprimons comme jamais auparavant. Et nous nous faisons entendre comme jamais auparavant. Nous devons continuer ensemble! »

—Erin Ariss, IA, présidente de l'AIIO



ona.org