



L'ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Rapport annuel

Du 1^{er} octobre 2023 au
30 septembre 2024



Message de la présidente

Hardie et rebelle. C'est l'AIIO que nous avons conçue ensemble au cours de la dernière année.

Bien sûr, notre syndicat a toujours été un acteur majeur. Nous avons toujours été un leader. Cependant, guidé par un plan stratégique solide qui garantit que nous répondons à vos attentes et vos priorités et par un renouvellement passionnant de la marque qui met l'accent là où il doit être — sur vous et votre combat — l'AIIO est allée là où nous ne nous sommes jamais aventurés. Et vous nous avez suivis.

Prenons, par exemple, notre nouvelle stratégie de négociation transparente. Vous aidez non seulement à déterminer et à voter les propositions que nous portons à la table des négociations dès le début, vous êtes là dans la rue pour les exiger. En conséquence, nous avons réalisé des gains énormes, jamais vus depuis des décennies.

Cette même ténacité s'est répandue dans vos milieux de travail où vous mettez sur pied des comités d'action pour repousser les initiatives de l'employeur qui vous mettent, vous et vos patients, résidents et clients, à risque. D'ailleurs, vous avez beaucoup de succès.

Ce n'est pas un travail facile — apporter un changement significatif ne l'est souvent pas — et je vous remercie sincèrement de ne pas vous contenter de rien de moins.

Alors que nous continuons à faire face à des défis, y compris un gouvernement déterminé à privatiser notre système de santé pour remplir les poches de ses copains des grandes entreprises, et une pénurie croissante de personnel alors que de nombreuses infirmières, infirmiers et professionnels de la santé sont tout simplement trop épuisés et fatigués du manque de respect pour rester, nous avons besoin que vous poursuiviez la lutte. Car il y a autre chose à laquelle nous sommes confrontés : une élection provinciale. Ensemble, nous avons vraiment le pouvoir de faire une croix sur le gouvernement Ford et ses politiques régressives.

Après tout, l'année écoulée a certainement montré que nos membres ne craignent pas le gouvernement. Nous ne craignons pas non plus nos employeurs. Bien au contraire. Nous réglerons nos comptes avec eux.



Erin Ariss, inf.
Présidente provinciale

Message de la DG

Il n'y a aucun doute à ce sujet : Nous en avons demandé beaucoup à nos membres au cours de la dernière année, alors que nous continuons à faire face à ce qui ne peut être décrit que comme la débâcle complète des soins de santé du gouvernement Ford. De plus, à maintes reprises, vous avez répondu à cet appel.

En fait, feuillotez les pages de ce rapport annuel, et vous verrez à quel point vous avez été impliqués — et ce n'est en aucun cas un résumé complet de tout ce qui s'est passé (pour en savoir plus, je vous encourage à visiter régulièrement notre site Web, à lire nos bulletins d'information en ligne et nos bulletins d'information électroniques et à nous suivre sur les réseaux sociaux).

Une autre chose que vous remarquerez est que chaque fois que vous êtes dans la rue luttant pour des causes que vous ne devriez pas avoir à lutter pour, tenant souvent des pancartes faites à la main qui sont crues, puissantes et impossibles à manquer illustrant si bien le renouvellement de notre marque, notre personnel est là avec vous. Il se mobilise, chante et vous soutient à chaque étape. Sans parler de tout

le travail qui se fait en coulisse dans tous les secteurs de service pour assurer le respect de votre convention collective et de vos autres droits.

Vos plus grands alliés sont notre personnel. Dans de nombreux cas, les membres du personnel étaient autrefois comme l'un d'entre vous, travaillant sur les lignes de front d'un système défectueux. Toutefois, peu importe leurs antécédents ou leur équipe, ou s'ils servent directement les membres, croyez-moi quand je dis qu'ils comprennent vos luttes et qu'ils sont déterminés à faire tout ce qu'ils peuvent pour améliorer les choses. Car, nous leur en demandons beaucoup aussi, et ils jouent tous un rôle essentiel.

C'est ce genre de collaboration qui a donné lieu à des victoires importantes pour notre syndicat au cours de la dernière année et à des percées incroyables dans le cadre de notre plan stratégique axé sur les membres. Je vous exprime donc à tous ma profonde gratitude — membres, conseil et personnel — pour le dévouement et la loyauté dont vous faites preuve... ensemble.



Andrea Kay, inf.
Directrice générale



Conseil d'administration de l'AIO

ona.org/board



Angela Preocanin, inf.
Première vice-présidente
Portefeuille : Action politique (syndicats locaux)

Le travail dans ces deux portefeuilles qui se croisent ne s'arrête jamais, mais bon, nos membres non plus. La force et la détermination dont vous avez fait preuve pour vous assurer que vous pouvez fournir des soins de qualité aux patients dans des environnements de travail sécuritaires en refusant de n'accepter rien de moins vont au-delà de l'inspiration. J'ai hâte de voir ce que vous réaliserez ensuite!

Karen McKay-Eden, inf.
Vice-présidente, région 3
Portefeuille : Droits de la personne et équité

Quand je pense aux progrès considérables que l'AIO a réalisés dans ce domaine crucial, je sais que nous sommes sur la bonne voie pour nous assurer que tout le monde est inclus. Par contre, je sais aussi qu'il y a beaucoup à faire et qu'il incombe à chacun de nous de veiller à ce que le racisme, l'oppression, la discrimination et le harcèlement n'aient pas leur place dans notre syndicat, nos collectivités ou la société en général.

Dawn Armstrong, inf.
Vice-présidente, région 1
Portefeuille : Éducation et événements

Je suis extrêmement fière des offres de pointe en matière d'éducation et d'événements de l'AIO, y compris des ateliers et des conférences en format numérique et en personne, ainsi que des réunions provinciales, qui non seulement améliorent l'ensemble des compétences de nos membres, mais vous permettent de devenir des infirmières, des infirmiers, des professionnels de la santé, des leaders et, surtout, des syndicalistes encore plus forts.

Grace Pierias, inf.
Vice-présidente, région 4
Portefeuille : Santé et sécurité au travail

Malgré un libellé et une législation solides, vous êtes toujours confrontés à la violence, au harcèlement et aux menaces. Toutefois, quand il s'agit de votre santé et de votre sécurité, il n'y a pas de « zone grise », pas d'argument et pas de doute. Ensemble, nous devons exiger des protections et des ressources, et utiliser notre force collective pour signaler, refuser et redévelopper la sécurité en milieu de travail.

Bernadette (Bernie) Robinson, inf.
Vice-présidente, région 2
Portefeuille : Finances des syndicats locaux

Bien que le travail au sein de ce portefeuille nécessite beaucoup d'efforts et qu'il ne soit pas prestigieux, c'est l'une des fonctions les plus importantes de l'AIO. J'ai été ravi d'aider nos trésoriers dévoués à assurer le succès de nos syndicats locaux en maintenant une norme de responsabilité et de transparence pour toutes les activités des syndicats locaux.

Alan Warrington, inf., B. Sc. inf.
Vice-président, région 5
Portefeuille : Relations de travail (Administration des contrats)

La négociation de conventions collectives équitables et respectueuses et le respect quotidien des droits de nos membres dans le cadre de ces contrats grâce à notre processus d'arbitrage des griefs s'harmonisent avec la vision, la mission et les valeurs de l'AIO et nous rendent plus forts collectivement. Après tout, une victoire pour un membre est une victoire pour tous les membres.



Mise à jour du plan stratégique

ona.org/stratplan

Le plan stratégique quinquennal de l'AIOO, lancé en 2021, est au cœur de tout ce que nous faisons en tant que syndicat.

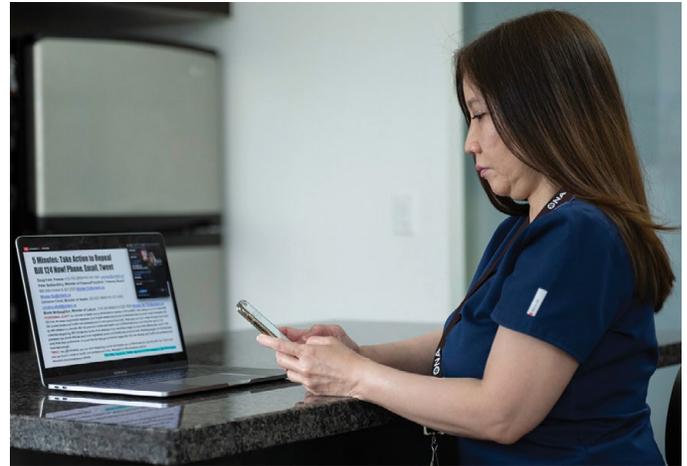
Alors que nous continuons de relever des défis importants aujourd'hui et à l'avenir qui ont une incidence négative sur notre vie professionnelle et syndicale et sur les personnes que vous soignez, y compris les lois et politiques gouvernementales régressives et les initiatives dommageables des employeurs, ce plan oriente notre prise de décisions. Cela nous permet de rester concentrés sur ce qui compte le plus.

Créé grâce à la contribution et à la perspicacité des membres ayant divers degrés de participation syndicale, des dirigeants et du personnel, notre plan stratégique contient vingt-deux mesures stratégiques sous six priorités. Voici les faits saillants du travail accompli dans le cadre de chaque priorité stratégique au cours de la dernière année, alors que nous continuons de bâtir un syndicat plus fort, mieux connecté et plus réactif.



PRIORITÉ A **MEMBRES INFORMÉS :**

- L'AIOO a élaboré une nouvelle stratégie par courriel, y compris un calendrier pour le bulletin électronique mensuel et des bulletins électroniques trimestriels spécifiques à chaque numéro, ainsi que des améliorations dans la conception, le ciblage, l'accessibilité et le contenu. Nous continuons de constater de solides performances dans nos taux d'ouverture, qui sont beaucoup plus élevés que les moyennes dans toutes les industries.
- Une stratégie de médias sociaux a été créée qui comprend cinq piliers de contenu (principaux sujets ou thèmes qui guident ce que nous partageons en ligne) pour soutenir les priorités stratégiques de l'AIOO et de nos syndicats locaux, améliorer le contenu et stimuler l'affichage. Nos comptes d'abonnés sur Facebook et Instagram continuent de surpasser les organisations de référence, et nos taux d'engagement sont constamment élevés.
- Nous avons mené un sondage sur les communications auprès des membres, et la majorité d'entre eux ont appuyé le passage à un format numérique pour la revue *Front Lines* afin de réduire les coûts et les impacts environnementaux, et ces derniers préféraient les communications numériques de manière plus générale. Un plan complet de publication numérique a été élaboré, y compris en faisant du numéro d'automne 2024 de *Front Lines* notre dernier numéro imprimé.



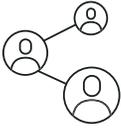
S'assurer que nos membres sont bien informés des initiatives et des événements de l'AIOO nous rend encore plus puissants.

- Les sites Web des syndicats locaux administrés par l'AIOO font l'objet d'une refonte complète afin d'intégrer la marque renouvelée et d'améliorer le contenu de base. La navigation sur le site Web et les conceptions de pages à partir d'un modèle ont été développées et approuvées, et le travail avec les syndicats locaux a commencé l'été dernier pour les déplacer vers le nouveau modèle. Ce travail se poursuivra progressivement.
- Un nouveau site Web est conçu pour refléter le renouvellement de notre image de marque. Le site Web principal verra une refonte visuelle de la marque, ainsi que des mises à jour de contenu et de technologie pour améliorer le parcours de l'utilisateur et les performances.

« Le plan stratégique de l'AIOO ne fera que nous rendre plus forts et mieux connectés. »

– Erin Ariss, inf. et présidente provinciale





PRIORITÉ B

MEMBRES SOUTENUS :

Vous soutenir pour obtenir de meilleures conditions de travail

- Des postes de coordonnateurs et de coordinatrices ont été mis en place dans les domaines de l'administration des contrats, de la pratique professionnelle (PP) et des affaires juridiques, ainsi qu'un poste d'employé détaché en PP pour offrir plus de soutien aux membres et aux dirigeants, ainsi que des possibilités d'avancement au personnel ayant une expertise en la matière.
- L'équipe de santé et sécurité et l'équipe des appels de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) offrent maintenant des séances d'information virtuelles par l'intermédiaire de la fonction Demander à un spécialiste. L'équipe de santé et sécurité a également publié deux nouvelles boîtes à outils cette année : *la Boîte à outils pour les maladies infectieuses* et *la boîte à outils pour les blessures psychologiques*.
- Notre équipe du Programme d'aide pour les frais juridiques (PAFJ) renforce la capacité interne de faire des examens judiciaires à l'interne et de représenter avec succès un certain nombre de professionnels de la santé à l'extérieur des soins infirmiers.
- Notre objectif en matière d'administration des contrats a été atteint pour la première fois dans toute la province du 1^{er} janvier au 6 août 2024. Au cours de cette période, 83 % des griefs non soumis à l'arbitrage ont été réglés ou retirés dans les six mois suivant leur dépôt.
- Un bulletin électronique a été lancé par le Comité de l'administration des contrats (relations de travail), intitulé *Winning Together : Your quarterly contract insights*, pour aider à promouvoir la sensibilisation envers les droits des membres dans le cadre de la convention collective, de leurs succès et de la façon de les défendre.



Soutenir nos membres dans leurs lieux de travail est une priorité clé du plan stratégique de l'AIIO.



Les possibilités de formation, comme les sommets uniques sur le leadership de l'AIIO, profitent à tous les membres de nos unités de négociation.



PRIORITÉ C

RENFORCEMENT DES UNITÉS DE NÉGOCIATION :

Équiper les représentants de votre unité de négociation pour vous soutenir et travailler avec nous

- Des liens sectoriels ont été créés pour chaque secteur, afin que les membres et les dirigeants puissent en apprendre davantage sur les tendances et les questions émergentes et recevoir le soutien dont ils ont besoin.
- Un examen et une mise à jour des compétences de tous les postes de l'unité de négociation et de la direction des syndicats locaux sont en cours avec notre Comité de gouvernance et des nominations.
- L'administration des contrats (relations de travail), par l'entremise du projet d'amélioration des services de relations de travail, évalue quelles stratégies peuvent être utilisées pour accélérer la résolution et l'avancement des dossiers.
- Deux sommets du leadership ont été offerts aux dirigeants cette année, au printemps et à l'automne, offrant de nouveaux sujets de programme sur l'anti-racisme et l'anti-oppression, ainsi que sur l'intelligence émotionnelle.
- Deux postes d'agent des relations de travail pour les négociations ont été mis en place à titre de ressource pour appuyer la négociation et la clarté des rôles.
- L'équipe d'éducation des membres a lancé un sondage à l'intention des coordonnateurs des syndicats locaux afin de contribuer au processus de planification de la formation.





Nos membres sont souvent dans la rue pour dire aux Ontariens la vérité brutale et leur demander de signer nos pétitions.



PRIORITÉ D DIRE LA VÉRITÉ AUX ONTARIENS

- Le message de l'AIO a été renforcé par de multiples rondes de publicité. Plus récemment, notre campagne *Nurses Talk Truth* a présenté des images de style documentaire de nos membres partageant des idées désolantes (voir plus à la page 13). La campagne a remporté un prix international pour la meilleure campagne canadienne de publicité en ligne en 2023.
- Nous avons effectué une vérification de la couverture médiatique de l'AIO en 2023 et nous avons constaté que nous surpassons les organisations de référence. Nous avons reçu la plus forte proportion de médias liés aux travailleurs de la santé, soit plus de 40 %, comparativement au syndicat suivant le plus proche, qui en avait obtenu 30 %. Une autre organisation de soins infirmiers n'en a reçu que 9 %.
- L'AIO a investi dans la mobilisation des membres et l'amplification des voix des membres en embauchant deux mobilisateurs supplémentaires et un agent supplémentaire en communications pour les relations de travail.



PRIORITÉ E TOUT LE MONDE EST INCLUS : Créer un syndicat plus diversifié, équitable et inclusif

- Notre groupe de travail sur l'anti-racisme et l'anti-oppression (ARAO) est devenu une équipe complète au cours de la dernière année, avec trois spécialistes de l'ARAO, dont un se concentrant sur la réconciliation.
- Une approche de l'ARAO a été ajoutée à l'énoncé des croyances et de la Constitution de l'AIO lors de notre congrès biennal. Cette déclaration, ainsi qu'une approche de l'ARAO plus claire, témoignent d'un engagement à intégrer les pratiques et les principes de l'ARAO à tous les niveaux de l'AIO.
- Le Conseil a approuvé une *déclaration* : *La vérité et la réconciliation* sont nécessaires pour établir une voie qui fait progresser les objectifs et l'engagement de l'AIO envers la réconciliation, qui est intégrée de manière significative dans tous les aspects et toutes les activités de notre organisation et établit des principes directeurs pour faire progresser la réalisation de cet objectif.
- L'AIO a engagé Rose Le May, une consultante en réconciliation, pour appuyer la mise en œuvre de la priorité 1 de notre plan d'action de l'ARAO et créer un plan de travail RéconciliAction.
- Des ressources pour les membres ont été élaborées pour faire avancer notre travail de l'ARAO, y compris une feuille de conseils sur les micro-agressions, la boîte d'outils numériques de l'ARAO : Défense de la l'ARAO 101 en anglais et en français, le bulletin électronique *Beyond Equity* et des modules sur notre plateforme d'apprentissage en ligne, y compris les micro-agressions, *Beyond Good Intentions*, Introduction à l'ARAO, et *Demystifying and Decolonizing our Language* (Démystifier et décoloniser notre langue) (mini-cours).

Nous luttons pour 
L'ÉQUITÉ

L'engagement de l'AIO envers l'anti-racisme et l'anti-oppression fait en sorte que tout le monde soit inclus.

- Les spécialistes de l'ARAO ont assisté aux conférences des coordonnateurs de secteur pour partager les mises à jour et aider à une approche régionale pour la mise en œuvre de notre plan d'action de l'ARAO.
- Nous avons lancé un projet pilote de communautés de soutien pour offrir des cadres virtuels qui permettent un environnement culturellement (plus) sécuritaire dans le but de rétablir la confiance et de renforcer la solidarité. Dans ces espaces, les membres et les dirigeants élus peuvent partager des points communs, chercher des conseils et se sentir autonomisés. Ils permettent également aux membres de présenter leurs idées sur l'organisation.
- L'équipe du Programme d'aide pour les frais juridiques (PAFJ) applique une analyse de l'ARAO à ses cas et réussit à démontrer comment le racisme et le traitement différentiel peuvent influencer sur les allégations portées contre les membres. Dans ses plaidoiries écrites et orales auprès des collègues de réglementation, les avocats du Programme d'aide pour les frais juridiques (PAFJ) fournissent des données probantes de racisme systémique et d'autres formes de discrimination et exhortent les décideurs à tenir compte de ces facteurs dans leurs décisions.
- L'AIIO a créé l'équipe consultative du réseau des retraités, qui appuiera le réseau des retraités plus vaste de l'AIIO, qui a également été lancé l'année dernière.



PRIORITÉ F **NOTRE TRAVAIL,** **C'EST POUR VOUS :**

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

- Le premier sondage de l'AIIO auprès du personnel a été mené pour en apprendre davantage sur notre personnel afin que nous puissions créer un environnement de travail plus inclusif, évaluer nos progrès par rapport à nos priorités stratégiques et déterminer comment nous pouvons faire avancer ces progrès, y compris notre travail dans le domaine de l'anti-racisme et l'anti-oppression, de la diversité, de l'équité et de l'inclusion. Le taux de réponse au sondage a été excellent (86 %).
- L'AIIO a lancé le rapport sur le cadre de leadership collaboratif, qui appuie le travail entre la gouvernance et les opérations.
- Nous avons créé un comité juridique/d'administration des contrats pour favoriser la collaboration entre les équipes (p. ex. réunions juridiques/travail/santé et sécurité/pratiques professionnelles) et adopter une approche coordonnée des services pour résoudre les problèmes.



Le conseil d'administration et le personnel dévoués de l'AIIO s'engagent à représenter tous les membres au mieux de leurs capacités.

- Des investissements clés ont été faits dans le domaine des technologies de l'information (TI), des cotisations et des finances, notamment un chef d'équipe pour appuyer les finances des syndicats locaux, un chef d'équipe pour les cotisations et les adhésions, et un ingénieur de données et analyste d'affaires pour soutenir notre infrastructure de TI croissante et l'analyse des données organisationnelles.
- Afin d'améliorer la collaboration entre les équipes et de rationaliser les opérations, l'AIIO a entrepris d'importants changements structurels organisationnels, notamment en harmonisant plus étroitement les rapports hiérarchiques avec les portefeuilles de la DG et de la présidente provinciale et en nommant deux gestionnaires principaux de l'administration des contrats pour se spécialiser dans les négociations et l'administration des contrats. Dans le cadre d'un changement stratégique et afin de mieux s'aligner sur le plan stratégique, les postes de chef des négociations et de chef de la direction des communications ont été éliminés et les postes de gestionnaire 2 ont été réalignés sur les postes de gestionnaire 1. L'objectif est de fournir un soutien et une harmonisation plus directs et ciblés sur des questions cruciales et de renforcer la clarté des rôles tout en étant financièrement responsable afin d'assurer un équilibre approprié entre les ressources de gestion au sein de l'organisation et davantage d'investissements de première ligne (voir plus à la page 16).
- De nouvelles évaluations du rendement et du perfectionnement ont été élaborées et lancées pour le personnel. Elles comprennent les compétences de base pour les postes ainsi que la possibilité pour le personnel de définir des objectifs et des soutiens liés au perfectionnement.





Nouveau processus de négociation provinciale

ona.org/bargaining

Pour la première fois dans l'histoire de l'AIIO, les membres ont eu l'occasion non seulement d'examiner nos propositions présentées aux tables de négociation provinciales, mais aussi de voter sur celles-ci.

Cette décision a été prise par le conseil d'administration et a été entièrement appuyée par la directrice générale de l'AIIO, à la suite de la dernière ronde de négociations provinciales entre les hôpitaux, le Victorian Order of Nurses (infirmières de l'ordre de Victoria [VON]) et Home and Community Care Support Services (HCCSS) (les services de soutien aux soins à domicile et en milieu communautaire) en 2023. Elle était fondée sur les demandes des membres visant à accroître la transparence du processus de négociation.

Ainsi, pour la ronde de négociations provinciales de 2024 sur les maisons de soins infirmiers, notre équipe provinciale de négociation pour les maisons de soins infirmiers a présenté le libellé modifié de la convention collective — nos priorités de négociation — lors d'une réunion virtuelle de ratification des revendications en mars aux dirigeants et aux membres intéressés du secteur, qui ont pu poser des questions avant de voter.

Les priorités étaient fondées sur les commentaires des membres provenant de deux réunions précédentes sur l'établissement de la demande et sur les résultats du sondage sur la négociation de l'AIIO (l'état actuel de notre système de soins de santé et les réalités des membres ont également été pris en compte). Grâce à ce processus, des thèmes cohérents ont émergé, à savoir la pénurie de personnel et son lien avec les soins à but lucratif.

ACTIONS PROGRESSIVES

Pour appuyer l'équipe provinciale de négociation pour les maisons de soins infirmiers, le conseil d'administration a également approuvé une campagne pour permettre à nos 2 500 membres de maisons de soins infirmiers d'organiser le pouvoir dont ils avaient besoin pour gagner sur ces revendications de négociation, de façon semblable à notre campagne de négociation de 2023 dans les hôpitaux, où les membres se sont engagés comme jamais auparavant dans une série d'actions progressives, déterminées lors de réunions de l'équipe d'action en négociation nouvellement lancées, qui ont abouti à une décision d'arbitrage favorable.

Les tactiques pour notre campagne pour les maisons de soins infirmiers, qui a eu lieu au début de 2024, comprenaient une action avec des autocollants, une campagne d'appels téléphoniques, un rassemblement à l'extérieur du siège social de l'entreprise à but lucratif Extencicare, des piquets de grève auprès de 37 employeurs et la distribution de dépliants à l'extérieur de l'Assemblée générale du Ontario Long-Term Care Association. Nous avons également protesté si fort devant la Faculté de gestion de Rotman où le DG d'Extencicare se trouvait pour une présentation, que nous pouvions être entendus — et vus! — de l'intérieur, incitant un autre DG de maison de soins infirmiers à but lucratif à demander s'il serait le prochain.

Bien que nous ayons été contraints à la médiation-arbitrage en mai, ces actions ont clairement fait une différence. L'arbitre Sheri Price a rendu une décision le mois suivant, prévoyant des augmentations salariales jamais vues depuis des décennies dans ce secteur — 11,5 pour cent sur deux ans — prouvant que lorsque nous nous mettons ensemble, nous gagnons!

IMPACT SUR D'AUTRES SECTEURS

Cette nouvelle stratégie de négociation aide également les membres d'autres secteurs à gagner.

En fait, une entente a été conclue lors de la conciliation en novembre 2023 pour nos plus de 4 300 membres de la Home and Community Care Support Services (HCCSS) (les services de soutien aux soins à domicile et en milieu communautaire) (maintenant appelés Santé à domicile Ontario), qui ont également lancé des réunions de l'équipe d'action sur la négociation, quelques jours seulement après avoir fait des centaines d'appels téléphoniques et envoyé des courriels au premier ministre, au ministre de la Santé et au président Santé Ontario portant sur la nécessité d'une dotation sécuritaire et de salaires équitables. L'entente de deux ans, que nous considérons comme un « bon départ », prévoyait des augmentations salariales de trois pour cent par année pour toutes les classifications, ainsi que d'autres améliorations.

Juste avant l'expiration de ce contrat, le 31 mars 2024, les dix unités de négociation de la Home and Community Care Support Services (HCCSS) (les services de soutien aux soins à domicile et en milieu communautaire) ont voté séparément pour accepter une autre entente d'un an du gouvernement prévoyant une augmentation salariale de trois pour cent, afin qu'elles puissent conclure les fusions découlant du projet de loi 135 avec un contrat valide.

Après avoir reçu une décision décevante de l'arbitre John Stout en décembre 2023, environ 200 membres du Victorian Order of Nurses (infirmières de l'ordre de Victoria [VON]) ont également reçu des améliorations inattendues de leur rémunération en mars 2024 grâce à une entente avec l'employeur, à la suite d'une augmentation du financement du gouvernement.

Ces offres auraient-elles eu lieu sans la solidarité et la détermination dont les membres ont fait preuve?

À L'AVENIR

La prochaine ronde de négociations avec les hôpitaux débutant en 2025, c'est un processus que nous poursuivons. Notre première action en septembre 2024 (un engagement à participer à une action collective) a été décidée lors des réunions de l'équipe d'action sur la négociation, suivies des réunions d'établissement des demandes et de ratification des demandes.



Chronologie

Événements clés de l'AIIO de l'année dernière



12 OCTOBRE

L'AIIO et la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSI) informent la réunion des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux des répercussions qu'ont les heures de travail consécutives excessives et l'augmentation du recours aux agences privées de personnel infirmier, en formulant des recommandations concrètes.

6 NOVEMBRE

Sous le thème, *Bâtir des ponts : Promouvoir la diversité et l'inclusion et créer des collectivités équitables*, plus de 460 membres assistent à notre caucus annuel sur les droits de la personne et l'équité, dont 90 % se disent *très satisfaits* ou *extrêmement satisfaits*.



10 JANVIER

La présidente provinciale Erin Ariss présente notre mémoire prébudgétaire au Comité permanent des finances et des affaires économiques. Elle formule 24 recommandations au gouvernement sur l'amélioration de notre système public de soins de santé, tout en soulignant la crise de dotation, la violence en milieu de travail, la reddition de comptes, les sources de financement peu fiables, la privatisation et les obstacles auxquels font face les étudiants en sciences infirmières.

9 FÉVRIER

Bien que l'AIIO se réjouisse de l'engagement du gouvernement fédéral à fournir du financement dans le cadre d'une nouvelle entente sur les soins de santé pour l'Ontario, nous ne croyons pas que le gouvernement Ford orientera les fonds là où ils sont le plus nécessaires : le système public.

5 AVRIL

À la suite de la publication du plan de soins de santé de Muskoka Algonquin (Muskoka Algonquin Healthcare's plan) visant à réduire l'accès aux soins locaux, les membres de la section 17 de l'AIIO se rassemblent et arborent des autocollants indiquant : « RNs: Staff Us, Retain Us, » (*Personnel infirmier : nous doter en personnel = nous maintenir en poste*), tandis qu'une délégation de 30 personnes, accompagnée de la présidente provinciale Erin Ariss, rencontre les cadres supérieurs pour exiger des changements dans le milieu de travail.

2023

2024

30 OCTOBRE

Après avoir travaillé sans contrat à jour pendant quatre ans, les radiothérapeutes médicaux du Princess Margaret Cancer Centre, de la section 97 de l'AIIO, organisent un rassemblement et demandent au DG/président du Réseau universitaire de santé de négocier immédiatement un contrat équitable.



9 NOVEMBRE

Lors du Congrès biennal de l'AIIO, qui célèbre notre 50^e anniversaire, nous lançons une identité de marque passionnante et renouvelée, donnant aux membres les outils nécessaires pour récupérer leurs voix et agir au niveau local.

26 JANVIER

Pour la deuxième fois en autant d'années, un comité d'évaluation indépendant émet 99 recommandations judicieuses pour le Kingston Health Sciences Centre, cette fois pour l'unité de médecine Connell 10, afin d'améliorer les soins aux patients, les conditions de travail, la dotation en personnel et le maintien en poste.

26 MARS

Le budget ontarien 2024 du gouvernement Ford ne s'engage pas de manière significative envers le système public de soins de santé de la province et manque de détails sur la façon dont les fonds annoncés pour les soins de santé seront utilisés, affirme l'AIIO dans un communiqué.

29 AVRIL

Sous le thème, *Prévenir et réagir aux incidents liés à la violence en milieu de travail*, le premier des cinq caucus sur la santé et la sécurité (un par région) est organisé pour fournir à nos responsables de la santé et de la sécurité et aux autres membres des renseignements et des outils à appliquer dans leur propre milieu de travail.



99 %

Les répondants à notre plus récent sondage de l'équipe du Programme d'aide pour les frais juridiques (PAFJ) qui se disent *satisfaits* ou *très satisfaits* de la qualité de la représentation



6 MAI

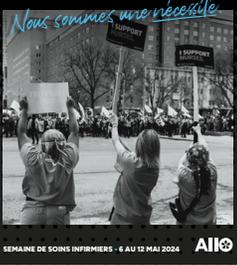
Dans le cadre d'un nouveau mandat, l'équipe consultative de la semaine provinciale du personnel en soins infirmiers de l'AIIO, composée de membres de chaque région, propose le thème applicable « We are not an option. We are a necessity » (*Nous ne sommes pas une option. Nous sommes une nécessité*) pour la semaine du personnel en soins infirmiers afin de renseigner les Ontariens sur la vérité brutale de la pénurie de personnel.



4 JUIN

Lors d'une conférence de presse à Queen's Park, la présidente provinciale Erin Ariss appuie le projet de loi 192 du NPD, soit la *Loi de 2024 sur les ratios infirmières-patients* pour les hôpitaux, qui garantirait de tels ratios dans les hôpitaux.

NOUS NE SOMMES PAS UNE OPTION.



29 JUIN

C'est une mer de mauve alors que les membres de l'AIIO, portant des t-shirts décorés d'un message d'acceptation inspirant, défilent lors du défilé de la fierté de Toronto (et dans d'autres endroits de la province) pour reconnaître et soutenir la diversité de nos membres et de notre personnel et se joindre à la lutte contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et/ou l'identité de genre d'une personne.



3 ET 17 AOÛT

L'AIIO parraine et participe au Carnaval des Caraïbes de Toronto et, pour la première fois, au Carnaval Nord de Collingwood afin de tirer parti de notre position de leader pour travailler avec les organismes communautaires et les Ontariens et élaborer des approches adaptées pour lutter contre les formes intersectionnelles de racisme.

18 SEPTEMBRE

Le conseil d'administration, les membres et le personnel de l'AIIO se mobilisent pleinement pour appuyer la Grassy Narrows River Run, une marche dans les rues du centre-ville de Toronto qui culminera à Queen's Park, afin d'attirer l'attention sur les effets durables de l'empoisonnement au mercure sur la collectivité.

24 MAI

Les dix membres du projet multiservices de la région de Lakeshore, la section 115 de l'AIIO, ont laissé leurs autocollants parler lors de la journée d'autocollants pour exiger un contrat avec des salaires équitables afin de maintenir en poste le personnel infirmier et d'en recruter.

11 JUIN

La région 2 nous accueille pour notre réunion de juin des coordonnateurs provinciaux qui se déroule à l'ombre de la colline du Parlement à Ottawa, avec des mises à jour sur les secteurs de service clés, des histoires de membres, des conférenciers invités et une projection du documentaire déchirant sur les soins de longue durée, *Stolen Time*.



16 JUILLET

Les syndicats d'infirmières et d'infirmiers de partout au pays, y compris l'AIIO, apportent des solutions pour alléger les pressions en matière de dotation, des soins primaires aux soins de longue durée, lors d'un déjeuner de la FCSII sur les politiques avec les premiers ministres provinciaux du Canada.

15 AOÛT

La présidente provinciale Erin Ariss et Michelle Bobala, une infirmière médico-légale et infirmière examinatrice en matière d'agression sexuelle, présentent le mémoire de l'AIIO au sous-comité des politiques du Comité permanent de la justice qui étudie la violence entre partenaires intimes, décrivant les mesures que la province doit prendre pour y mettre fin.

10 OCTOBRE

Des questions pertinentes sont posées à la présidente provinciale Erin Ariss et à la directrice générale Andrea Kay après leur présentation au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles dans le cadre de son étude sur le projet de loi C-321 (agressions contre les personnes qui fournissent des services de santé et les premiers intervenants).



302

Nombre de nouveaux membres de l'AIIO qui ont adhéré dans cette période



Défense de vos droits

ona.org

Veiller à ce que la convention collective et les autres droits de nos membres soient respectés par les employeurs et par le gouvernement est primordial pour l'AIIO. Et quand cela ne se produit pas, nous avons essayé des moyens éprouvés pour nous assurer qu'ils le font.

L'ADMINISTRATION DES CONTRATS GAGNE

L'une des méthodes consiste à recourir à notre processus d'arbitrage des griefs, comme les exemples suivants de l'année passée.

- Ce grief gagnant protège davantage la confidentialité des membres de l'AIIO. Pour recevoir le remboursement d'un billet médical pour des absences de moins de sept jours, un employeur hospitalier exigeait que les membres présentent le reçu à leur superviseur immédiat. L'AIIO a déposé un grief, soulignant que les reçus contiennent des renseignements comme le nom de la clinique ou la spécialité du médecin, ce qui donne un aperçu du type de services médicaux demandés. Nous avons obtenu un procès-verbal de règlement, donnant aux membres le droit de soumettre le reçu directement au service de santé au travail, en contournant leur superviseur.
- Deux griefs de principe, également dans le secteur hospitalier, ont été déposés pour ingérence syndicale et omission de fournir un milieu de travail sécuritaire entre 2022 et 2023. Un troisième grief individuel alléguait de l'animosité antisyndicale et du harcèlement liés au congé syndical du président de l'unité de négociation. Ces dossiers ont été regroupés et leur audience est prévue en 2025, mais l'employeur a réglé à l'avance. Une rémunération a été versée à la fois au président de l'unité de négociation et à la section locale. Les griefs se sont réglés parce que l'AIIO a continué de recueillir des preuves de comportement irrégulier auprès des personnes qui faisaient l'objet des griefs et elle a convaincu l'employeur de leur culpabilité. Le gestionnaire et le bénévole de l'hôpital ont été reconnus coupables de violations du code de conduite.
- Trop souvent, les infirmières et infirmiers formés à l'étranger sont négligés pour un stage avancé sur la grille salariale comme crédit pour une expérience récente et connexe dans leur pays d'origine. L'AIIO a déposé un grief après qu'un employeur de soins de longue durée a offert au membre un stage au taux de base. Nous avons établi un calendrier pour démontrer qu'il devrait être crédité de quatre échelons de l'échelle salariale, soulignant que toute lacune dans la pratique était fondée sur des circonstances atténuantes telles que l'avancement de l'éducation (une maîtrise en gérontologie), une grossesse, l'émigration, la pandémie

et le temps nécessaire pour obtenir l'accréditation pour exercer en Ontario. Après la réunion de règlement des griefs de l'étape 2, le procès-verbal de règlement a été réalisé, faisant passer l'infirmière au quatrième échelon de la grille salariale.

LE COMBAT QUINQUENNAL CONTRE LE PROJET DE LOI 124 PREND FIN

Défendre vos droits va bien au-delà des conventions collectives.

L'une de nos victoires juridiques les plus importantes a eu lieu après que la Cour d'appel de l'Ontario s'est rangée du côté de la décision des tribunaux inférieurs le 12 février 2024 et a annulé le projet de loi 124 sur les suppressions salariales. La Cour a conclu qu'il violait les droits constitutionnels des employés syndiqués qui avaient droit à une négociation collective significative, comme le garantit la *Charte canadienne des droits et libertés*. Peu de temps après, le gouvernement Ford a annoncé qu'il ne ferait pas appel à la Cour suprême du Canada et, le 23 février 2024, il a abrogé par décret le projet de loi 124 dans son intégralité.

La lutte quinquennale de l'AIIO contre ce projet de loi odieux a commencé peu de temps après son introduction en 2019, avec le lancement d'une contestation fondée sur la Charte. À chaque occasion possible, les membres sont également descendus dans la rue pour dénoncer le projet de loi. Bien que la Cour supérieure de l'Ontario ait déclaré le projet de loi 124 comme « nul et sans effet » le 29 novembre 2022, le gouvernement Ford a interjeté appel sans succès devant la Cour d'appel de l'Ontario.

L'AIIO a eu la prévoyance d'inclure des clauses de réouverture dans les contrats des membres assujettis au projet de loi, et, par conséquent, elle a obtenu des décisions arbitraires avec des salaires supplémentaires. Nous nous sommes également battus pour des améliorations dans les milieux de travail qui n'ont pas réussi à obtenir une clause de réouverture et l'égalité salariale dans tous les secteurs dans leur ensemble.

4 937

Griefs déposés
au cours de cette
période avec

2 068

cas résolus
ou clos
et

1 143

cas soumis à
l'arbitrage



La campagne *Nurses Talk Truth*

nursestalktruth.ca

Alors que notre système public de soins de santé est gravement attaqué en raison des politiques désastreuses du gouvernement Ford qui poussent tant d'infirmières, d'infirmiers et de professionnels de la santé à partir, l'AIIO avait besoin d'une solide campagne publicitaire pour dire aux Ontariens ce qui se passe vraiment.

C'est précisément ce qu'a fait la campagne *Nurses Talk Truth*.

Lancée le 30 octobre 2023, la campagne attire l'attention du gouvernement Ford sur les graves pénuries de personnel, sa tendance à la privatisation, le sous-financement drastique de tous les secteurs de notre système de santé et la fermeture de divers services hospitaliers, comme les services d'urgence, partout dans la province. Combinées, ces initiatives ont privé notre système de soins de santé des ressources dont il a grand besoin et ont érodé sa qualité et sa rapidité, laissant souvent les Ontariens incapables d'accéder aux soins dont ils ont besoin.

Après la campagne d'automne d'un mois, *Nurses Talk Truth* s'est poursuivie en février 2024 avant de se concentrer au printemps sur un secteur particulièrement ravagé : les soins de longue durée. Ce changement a été programmé pour s'aligner sur le début des négociations provinciales pour les maisons de soins infirmiers, qui, selon nous, seraient très difficiles.

Un élément particulièrement significatif de la campagne, c'est qu'elle met en vedette les membres de l'AIIO qui partagent, dans leurs propres mots non scénarisés, leurs réalités quant à leur travail en première ligne dans une série de publicités en noir et blanc puissantes pour la télévision (de style documentaire), les médias sociaux, la radio (transprovinciale), les abris de transport en commun (placés stratégiquement près de Queen's Park) et la presse écrite (*Globe and Mail*, *Toronto Star* et le magazine *Hospital News*).

Par exemple, un membre apparaissant dans la première série de publicités a déclaré : « Je ne pense pas que l'on devrait faire confiance à Doug Ford en matière de soins de santé; il doit écouter le personnel infirmier », tandis qu'un autre a ajouté : « Le gouvernement a prouvé à maintes reprises qu'il devait être forcé de faire ce qu'il fallait, et c'est pourquoi nous continuons à nous battre. »



Notre puissante campagne publicitaire pimente les canaux de médias sociaux de l'AIIO (en bas) et est placée dans des zones difficiles à ignorer pour les politiciens, comme cet abri de transport en commun de Queen's Park.

Toutes les publicités, qui reflètent la diversité des membres de l'AIIO, exhortent le public à envoyer un message aux décideurs pour qu'ils investissent dans notre système public de soins de santé au lieu de le vendre, et ce, par la biais du site Web de la campagne, qui contient également toutes les publicités de la campagne *Nurses Talk Truth* (et plusieurs autres des campagnes précédentes), ainsi que des faits sur la gestion des soins de santé par le gouvernement Ford.

Les paramètres montrent que la campagne a touché un nombre important d'Ontariens et d'Ontariennes, et les commentaires du public sont extrêmement positifs, plusieurs d'entre eux nous remerciant pour notre solide plaidoyer en leur nom.

L'AIIO continuera d'attirer l'attention sur la mauvaise gestion de notre système de santé par le gouvernement Ford en publiant des publicités imprimées mensuelles de la campagne *Nurses Talk Truth* et des publicités fréquentes sur les médias sociaux tout au long de 2024. Nous adapterons également notre publicité au besoin.



Privatisation

ona.org/submissions

Jamais dans l'histoire de notre syndicat nous n'avons vu une menace aussi grave pour notre système public de santé qui nous est si cher.

Bien que le premier ministre Ford n'ait pas fait campagne pour un programme de privatisation, les exemples de son introduction dans notre système depuis l'élection de son gouvernement en 2022, en grande partie au cours de la dernière année, sont nombreux, notamment :

- Le projet de loi 60, faussement nommée la *Loi sur votre santé*, qui permet à davantage de cliniques privées à but lucratif d'effectuer de façon permanente des chirurgies et des procédures diagnostiques financées par l'État.
- Le projet de loi 135, qui élargit le rôle des entreprises de fournisseurs de prestation de services dans les soins à domicile et en milieu communautaire, y compris les services à but lucratif.
- Le projet de loi 151, qui donne au ministère de l'Infrastructure la responsabilité de surveiller les propriétés appartenant à Santé publique Ontario, Santé Ontario et Santé à domicile Ontario, facilitant ainsi la vente d'établissements de santé publique par le gouvernement Ford à des promoteurs privés à but lucratif.
- La violation de la *Loi sur les dons volontaires de sang*, qui interdit les paiements aux donneurs et interdit de tirer profit de la vente de dons de sang et de plasma pour assurer un approvisionnement sécuritaire, après que le gouvernement Ford a annoncé qu'une multinationale pharmaceutique privée ouvrirait des sites privés de collecte de plasma rémunéré à but lucratif dans trois villes de l'Ontario.



La présidente provinciale Erin Ariss (deuxième à partir de la gauche), la porte-parole du NPD en matière de santé France Gélinas et nos alliés syndicaux montrent que nous sommes sérieux lors d'une conférence de presse sur le projet de loi 135 à Queen's Park le 8 mai 2024.



Signe des temps : Avec l'augmentation de la privatisation dans la province, les députés manifestent de plus en plus leur colère.

La liste est longue. En fait, un rapport de Ontario Health Coalition (OHC), intitulé *Illegal, Unlawful and Unethical : Case Studies of Patients Charged for Medical Care in Ontario's Private Clinics*, et publié lors d'une conférence de presse au bureau provincial de l'AIO le 16 avril 2024, fournit des preuves de plus de 100 patients, qui ont été facturés jusqu'à 8 000 \$ ou plus pour des chirurgies et des tests oculaires, des frais de rendez-vous, d'adhésion et d'administration pour des soins primaires, et des frais d'utilisation pour des tests diagnostics et des tests de laboratoire prescrits par un médecin.

LES AGENCES DE DOTATION EN SOINS INFIRMIERS

L'AIO sait qu'à mesure que de plus en plus de services sont fournis par des fournisseurs privés, le système public reçoit moins de financement, ce qui érode la qualité et de la rapidité des soins et aggrave une pénurie de personnel déjà grave, car les fournisseurs privés attirent le personnel infirmier et les professionnels de la santé.

Un rapport de l'Institut canadien d'information sur la santé sur l'effectif publié en février 2024 a révélé une croissance de 9,2 % du nombre d'infirmières et d'infirmiers travaillant pour des agences de dotation en personnel infirmier en 2022. Un rapport subséquent de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers, intitulé *Ouvrir la boîte noire : Décortiquer l'utilisation des agences de personnel en soins infirmiers au Canada*, a constaté que 1,5 milliard de dollars des fonds publics — une bonne



Les membres, le conseil d'administration et le personnel de l'AIIO ont été (littéralement) au premier plan lors d'une marche de masse anti-privatisation de la Ontario Health Coalition dans les rues du centre-ville de Toronto et lors d'un rassemblement à Queen's Park le 30 mai 2024.

partie en Ontario — devraient être versés aux agences de dotation en personnel infirmier à but lucratif au cours de l'exercice 2023-2024, soit six fois plus en un peu plus de trois ans. En raison du fait que ces agences facturent des taux horaires allant jusqu'à 312 \$ pour une infirmière ou un infirmier, les budgets opérationnels des hôpitaux et des cliniques ont grimpé en flèche. C'est de l'argent qui serait mieux dépensé pour améliorer les conditions de travail, offrir des salaires concurrentiels et soutenir les infirmières et les infirmiers de notre système public.

LA RIPOSTE

La bonne nouvelle, c'est que l'AIIO et nos membres ripostent et disent aux Ontariens la vérité brutale sur la façon dont le premier ministre Ford accorde la priorité aux profits de ses copains d'entreprise au détriment des deniers publics et sur ce que cela signifie vraiment pour leur santé.

Nous avons présenté des observations écrites et verbales sur la loi susmentionnée (à lire à la page ona.org/submissions) et nous avons envoyé des lettres aux députés. Nous nous sommes exprimés lors de

conférences de presse, comme sur le projet de loi 135 le 8 mai 2024 et par le biais de plusieurs communiqués de presse, de lettres à la rédaction et d'éditoriaux. Nos campagnes, y compris la négociation pour les maisons de soins infirmiers, contenaient une forte composante anti-privatisation. Nous avons organisé d'importantes manifestations et nous nous y sommes joints, notamment à l'Hôpital d'Ottawa le 13 juin 2024, où des chirurgies orthopédiques privées sont pratiquées sous le voile du secret les fins de semaine (campus Riverside); lors d'un rassemblement anti-privatisation de masse de l'OHC à Queen's Park le 30 mai 2024; et dans le cadre d'une solide coalition anti-privatisation de cinq syndicats qui a organisé notre septième et dernier rassemblement au Joseph's Care Group à Thunder Bay le 25 octobre 2023 et nous avons remis des pétitions signées à tous les DG pour investir dans les hôpitaux publics.

Notre message est clair : la privatisation n'a pas sa place dans notre système, et rien n'arrêtera les infirmières, les infirmiers et les professionnels de la santé de cette province pour s'assurer que nous y mettons fin.



Changements organisationnels

ona.org

Nous faisons constamment évoluer notre structure organisationnelle et nos processus afin de refléter et de soutenir notre plan stratégique et rendre l'AIIO aussi solide et aussi efficace que possible. Et cette dernière année n'a pas fait exception.

Une chose qui n'a pas changé, c'est le dévouement de notre conseil d'administration, des dirigeants des syndicats locaux et des unités de négociation, des membres et du personnel de première ligne, qui continuent de travailler ensemble pour apporter des changements positifs et améliorer notre syndicat.

GOVERNANCE

Modifications constitutionnelles du conseil d'administration lors du congrès biennal de novembre 2023, les délégués votants ont appuyé les modifications constitutionnelles concernant le conseil d'administration de l'AIIO, en vigueur à compter de janvier 2025.

Ces modifications comprennent la création d'un poste de trésorier pour s'assurer que les cotisations des membres des syndicats locaux sont dépensées avec intégrité. Le trésorier, qui sera élu à l'automne 2024, aidera les cadres des syndicats locaux à élaborer des pratiques stratégiques de budgétisation et à harmoniser les politiques financières des syndicats locaux avec les politiques financières provinciales afin de satisfaire aux exigences fiduciaires des sections locales. Il fournira également des conseils et un soutien aux trésoriers des sections locales.

OPÉRATIONS

Réorganisation de l'équipe de direction

La réorganisation au sein de notre équipe de direction au cours de la dernière année a permis de mieux harmoniser la structure, la clarté des rôles et la planification de la relève.

Cela a entraîné le réalignement des postes et des titres exécutifs, dont le poste de directeur de l'exploitation, le deuxième cadre supérieur le plus élevé de l'organisation. Le directeur de l'exploitation relève directement de la DG et travaille en partenariat avec elle. La DG est la seule employée du conseil d'administration et il demeure que le titulaire du poste de DG dans l'organisation sera un(e) infirmier(ère) autorisé(e) ou un professionnel de la santé.

Pour soutenir le travail quotidien du personnel, le directeur de l'exploitation mettra particulièrement l'accent sur l'excellence opérationnelle, la gestion des ressources et la collaboration interfonctionnelle afin d'assurer le succès de l'AIIO et la mise en œuvre de la vision, des stratégies, des objectifs organisationnels et de l'orientation stratégique de la DG. En termes simples,



Établir un cadre pour la viabilité et la croissance futures de l'AIIO signifie examiner et évaluer les besoins en dotation pour s'assurer que les membres sont pleinement soutenus, y compris lors des réunions provinciales.

la DG est responsable du plan, alors que le directeur de l'exploitation met en œuvre ce plan. Le directeur de l'exploitation peut également intervenir pour la DG en cas de besoin, au pied levé, pour toute couverture à court terme ou fonctions de la DG qui lui sont déléguées.

Nous avons également mis en place le poste de gestionnaire principal de projet de stratégie (Bureau de la DG) pour appuyer l'élaboration et l'exécution des objectifs organisationnels à long terme et de la planification stratégique, et aider à guider le processus de mise en œuvre.

Tous les changements ont maintenant été entièrement mis en œuvre par le personnel actuel, alors que nous continuons de bâtir une solide équipe de direction pour soutenir notre syndicat aujourd'hui et à l'avenir.

Formation d'une équipe permanente responsable de l'anti-racisme et de l'anti-oppression (ARAO)

En janvier 2024, notre Groupe de travail sur l'anti-racisme et l'anti-oppression (ARAO), composé de personnel détaché de d'autres équipes, est devenu sa propre équipe permanente. L'équipe de l'ARAO, qui comprend un gestionnaire, deux spécialistes de l'ARAO pour soutenir les membres dans les cinq régions et un spécialiste de l'ARAO axé sur la réconciliation, guide le travail critique de l'AIIO dans ce domaine et assure le déploiement de notre plan d'action quadriennal de l'ARAO.



Réorganisation de l'équipe des communications et des relations gouvernementales

Le 1^{er} août 2024, notre équipe des communications et des relations gouvernementales, qui s'est considérablement agrandie au cours des dernières années alors que nous nous concentrons sur l'action politique locale et que nous disons la vérité brutale aux Ontariens, s'est divisée en deux équipes distinctes, chacune avec un gestionnaire 1 (tous deux étaient d'anciens gestionnaires 2 de l'équipe) : L'équipe des communications relève de la DG, et l'équipe des relations gouvernementales et de la mobilisation des membres relève du chef de la direction, services provinciaux. Chaque équipe dispose désormais de son propre courriel pour les demandes de renseignements et les demandes d'aide de la part des membres.

Dans le cadre d'un changement stratégique et afin de mieux s'aligner sur le plan stratégique, le poste de chef de la direction des communications et des relations gouvernementales a également été éliminé avec le départ à la retraite de ce membre du personnel.

Nouvelle structure de l'équipe de négociation

À l'automne 2023, les équipes de la convention centrale avec les hôpitaux et du projet non institutionnel de soins de longue durée ont été dissoutes et une structure simplifiée a été créée.

Par conséquent, le poste de chef des négociations a été éliminé et deux gestionnaires principaux de l'administration des contrats ont été nommés pour se spécialiser en négociations et en administration des contrats.

Nous avons maintenant deux agents des relations de travail spécialisés en négociation qui travaillent à temps plein et qui relèvent du gestionnaire des négociations pour appuyer les négociations provinciales. Notre gestionnaire de la région 3 assiste à toutes les négociations provinciales pour s'assurer que les questions et les tendances relatives à l'administration des contrats sont communiquées à l'équipe de négociation.

Ces changements ont été apportés en fonction des commentaires du personnel de première ligne et de la direction quant à la nécessité d'améliorer la clarté des rôles avec les services d'administration des contrats/relations de travail et les services des négociations.

Personnel supplémentaire pour répondre aux besoins des membres

Au fur et à mesure que les besoins des membres augmentent, notre personnel augmente aussi. Afin de nous assurer que nous avons la capacité adéquate d'accomplir le travail de notre syndicat, en gardant à l'esprit la planification de la relève, plus de personnel a été embauché au cours de la dernière année dans des domaines spécialisés, notamment les relations de travail, la

pratique professionnelle, les relations gouvernementales, les finances, les communications et la mobilisation des membres.

Processus de pratique professionnelle amélioré

Les dirigeants et les membres de première ligne de l'AIIO préconisant de plus en plus des soins sécuritaires et de qualité pour les patients, nous continuons de constater des préoccupations complexes en matière de pratique professionnelle dans tous les secteurs.

La pratique professionnelle est maintenant impliquée plus tôt dans le processus dans le but de parvenir à une résolution directement avec les employeurs des membres au lieu de passer à l'étape finale du processus : une audience du comité d'évaluation indépendant, sur laquelle nous nous appuyions de plus en plus.

Impliquer plus tôt la pratique professionnelle leur permet de soutenir la résolution rapide et/ou l'avancement des dossiers pour obtenir, avec la collaboration des dirigeants et des membres des sections locales, le meilleur résultat possible et aider ces dirigeants à mieux gérer les formulaires de charge de travail de responsabilité professionnelle (Professional Responsibility Workload Forms ou PRWF) sur leur lieu de travail. L'équipe de pratique professionnelle continue également de mobiliser et de sensibiliser les membres à l'examen des formulaires de charge de travail de responsabilité professionnelle (Professional Responsibility Workload Forms ou PRWF) soumis à l'AIIO, à nos processus existants et aux défis rencontrés dans tous les secteurs.



ÉTATS FINANCIERS CONDENSÉS DE 2023

Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2023

Bilan

	2023	2022
ACTIFS		
Courant		
Encaisse et placements à court terme (à la valeur marchande)	22 174 585 \$	21 273 495 \$
Cotisations et autres créances	8 659 803	9 060 571
Prépayés	2 092 103	2 303 648
	32 926 491	32 637 714
Actifs immobilisés (à la valeur comptable nette)	7 582 460	7 597 761
Placements négociables (à la valeur marchande)	47 420 314	44 126 954
Investissement dans ONA Liability Insurance Ltd. (Méthode de la mise en équivalence)	17 442 755	15 793 406
	105 372 020 \$	100 155 835 \$
PASSIFS ET ACTIFS NETS		
Courant		
Comptes fournisseurs et charges à payer	14 334 037 \$	14 019 824 \$
Portion actuelle des obligations liées aux contrats de location-acquisition	606 263	414 607
	14 940 300	14 434 431
Obligations liées aux contrats de location-acquisition	728 240	235 929
Avantages sociaux futurs des employés	25 422 400	22 143 500
	41 090 940	36 813 860
ACTIFS NETS		
Investissement dans des actifs immobilisés	6 247 958	6 947 228
Investissement dans ONA Liability Insurance Ltd.	17 442 754	15 793 405
Visé par une affectation d'origine interne	30 861 591	32 233 064
Non affectés	9 728 777	8 368 278
	64 281 080	63 341 975
	105 372 020 \$	100 155 835 \$

L'information ci-dessus est une version condensée des états financiers vérifiés de l'Association pour les exercices se terminant le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023. Pour toute demande de renseignements, veuillez les adresser au bureau de la présidente.



ÉTATS FINANCIERS CONDENSÉS DE 2023

Pour l'exercice se terminant le 31 décembre 2023

État des opérations

	2023	2022
REVENU		
Courant		
Cotisations d'adhésion	78 709 212 \$	72 895 931 \$
Revenus de placements	2 873 084	1 692 799
Autres	966 976	897 174
	82 549 272	75 485 904
DÉPENSES		
Gouvernance/Vision externe	3 870 911	2 710 536
Services aux membres	6 203 154	3 770 366
Équipes de service	32 075 033	30 511 000
Équipes de soutien	22 343 737	21 841 049
Coûts fixes	11 742 301	11 121 609
Coûts des programmes (sécurité/PAFJ/maladies graves/ ILD/complémentaires)	6 158 126	5 139 475
	82 393 262	75 094 035
Excédent des recettes sur les dépenses avant les items sous-mentionnés	156 010	391 869
Amortissement	(1 999 861)	(1 743 161)
Perte non réalisée sur placements	1 294 907	(4 337 236)
Quote-part de la (perte) nette d'ONA Liability Insurance Ltd	3 150 149	(3 764 852)
Excédent (déficit) des recettes sur les dépenses	2 601 205 \$	(9 453 380 \$)

L'information ci-dessus est une version condensée des états financiers vérifiés de l'Association pour les exercices se terminant le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023. Pour toute demande de renseignements, veuillez les adresser au bureau de la présidente.





« Au cours de la dernière année, la voix du personnel infirmier et des professionnels de la santé et leur détermination n'ont jamais été aussi fortes. Vous n'avez pas peur du pouvoir lorsqu'il s'agit de protéger vos patients, vos résidents et vos clients. Vous ne reculez pas face à l'adversité. Notre union est forte, unie et visible — et chacun(e) d'entre vous en est la raison. »

— Erin Ariss, inf. et présidente provinciale

