



ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Je suis l'

AIIO 



Rapport du congrès biennal de 2025

Table des matières

Message de la présidente	3
Membres du conseil d'administration	4
Message de la directrice générale	5
Planification stratégique	6
Communications	10
Relations gouvernementales	11
Mobilisation et campagnes	12
Calendrier	14
Négociation	16
Gestion des griefs	17
Services juridiques	18
Régime d'assistance aux frais juridiques (LEAP)	19
Santé et sécurité/ILD/WSIB	20
Droits de la personne et équité	21
Pratique professionnelle	22
Formation et événements	23
Comment le personnel de l'AIIO soutient ses membres	24
États financiers condensés	26

Je suis l'AIIO 



Message de la présidente



Comme le temps passe!

Il y a deux ans, lors de notre congrès biennal, nous avons souligné 50 ans d'efforts de défense des intérêts de l'AIIO et lancé une nouvelle image de marque visant à donner un nouveau souffle à notre syndicat, préparant le terrain pour 50 autres années de progrès.

En 2023, j'étais enthousiaste à l'idée de voir l'évolution de notre nouvelle AIIO, et je dois dire que je ne suis pas déçue.

Bien que les deux dernières années aient vraiment été un feu roulant de défis, d'obstacles à surmonter et de stratégies à établir, j'ai été impressionnée par la façon dont vous adoptez notre nouvelle attitude et unissez vos efforts pour lutter ensemble.

Vous le faites dans le but de gagner la bataille pour sauver notre système public de soins de santé et rétablir le respect envers nos professions.

Je trouve ironique que nous ayons dû nous tourner vers le passé pour dynamiser notre avenir. La nouvelle image de marque de l'AIIO reprend la passion et l'engagement dont nos membres fondatrices ont fait preuve en 1973. Ensuite, les membres de la base de l'AIIO se sont rassemblées pour prendre des mesures locales et donner l'heure juste. Elles ont exigé et obtenu le respect. Nous suivons tous(tes) leur exemple aujourd'hui.

Dans le contexte de notre congrès 2025, je crois que notre thème, « *Je suis l'AIIO* », convient parfaitement à cette période. Non seulement nous faisons constamment face à de graves menaces pour notre système de soins de santé et nos professions, mais nous faisons également l'objet de menaces à la souveraineté de notre pays.

Bien que notre premier ministre ait su tirer avantage des menaces provenant du sud de la frontière pour distraire les Ontariens des dommages qu'il fait aux soins de santé, nous ne le laisserons pas s'en tirer aussi facilement.

Le moment est venu de nous exprimer : nous ne laisserons tout simplement pas ce gouvernement détruire notre système de santé public universel canadien au profit d'un système à but lucratif à l'américaine. Et vous savez quoi? Nous vaincrons.

Nous vaincrons parce que chacun(e) d'entre vous incarne ce qui suit :
Je suis l'AIIO.

La politesse, la patience et le silence ne sont plus de mise. Nous livrons le combat de notre vie. C'est une question de respect. Pour nos professions. Pour notre santé, notre bien-être et notre sécurité. Nous sommes des professionnel(le)s et nous méritons le respect, la sécurité, et bien plus encore.

Bien que les attaques qui nous visent et visent notre syndicat proviennent du premier ministre Ford et des employeurs, nous avons la conviction inébranlable que nous luttons pour ce qui est juste, et non pour ce que les entreprises et les patrons veulent.

Ce n'est pas un secret, nous n'acceptons pas leurs positions.

Nous ne gardons pas le silence, car ils cherchent continuellement à compromettre notre sécurité et à minimiser nos contributions aux soins. Nous le savons mieux que quiconque.

Je suis tellement fière. Vous êtes tous l'AIIO. Je suis l'AIIO. Ensemble, nous sommes l'AIIO.

Merci de faire confiance à notre syndicat et de me permettre d'être votre présidente provinciale. Je sais que vous êtes avec moi.

Erin Ariss, IA
Présidente provinciale



Membres du conseil d'administration

ona.org/board

Nous avons demandé au conseil : Que représente « Je suis l'AIO » pour vous?



Alan Warrington, IA, B.Sc.inf.
Premier vice-président
Portefeuille : Actions politiques
locales (campagnes locales)

La promotion des intérêts de notre système public de soins de santé, de nos collègues et des collectivités est au cœur de mon travail. La capacité de changer les choses repose sur le pouvoir collectif. Ils ne peuvent plus nous faire taire! Je suis l'AIO.



Bernadette (Bernie) Robinson, IA
Trésorière

Depuis que je me suis jointe à l'AIO en 1986, j'ai senti le besoin de m'impliquer en tant que membre active. Parfois, en participant à des réunions, en posant des questions et en lisant des envois postaux provinciaux pour rester informée. À d'autres occasions, en posant ma candidature pour des postes au sein de l'unité de négociation, de la section locale ou du conseil d'administration. Je crois en notre équipe. C'est pourquoi je suis l'AIO.



Monique Storozuk, IA

Vice-présidente de la région 1

Portefeuille : Enjeux professionnels

Je suis l'AIO. Au cours des deux dernières années, l'AIO a retrouvé sa raison d'être : un syndicat de membres formidables qui se soutiennent mutuellement dans l'ensemble des secteurs et des désignations. Nous donnons aux membres une voix pour défendre farouchement leurs droits à un salaire équitable, à des conditions de travail sécuritaires et à des charges de travail gérables.



Rachel Muir, IA

Vice-présidente de la région 2
Portefeuille : santé et sécurité
au travail

Comment suis-je l'AIO? Bonne question. Je suis l'AIO parce que je suis une infirmière, une voix, une guerrière et que je suis en colère. En colère contre la dévalorisation constante d'une profession où la connaissance est essentielle et la force est primordiale.



Karen McKay-Eden, IA

Vice-présidente de la région 3
Portefeuille : Droits de la personne
et équité

Je suis l'AIO. Je défends chaque voix réduite au silence, chaque droit nié et chaque personne marginalisée. Je remets en question le racisme, je rejette l'oppression et je défends l'équité pour bâtir un syndicat où chaque infirmier(ère) et chaque voix compte, et ce, jusqu'à ce que l'équité devienne notre réalité.



Grace Pierias, IA

Vice-présidente de la région 4
Portefeuille : Formation et événements

J'imagine une armée; nos membres sur un champ de bataille. Je vois le pouvoir et les possibilités, le sol tremblant sous nos pieds. Les gouvernements et les employeurs nous craignent. Le monde sur nos épaules, mais c'est facile parce qu'ELLE devant moi, elle est l'AIO, tout comme EUX à mes côtés et LUI derrière moi. Je suis l'AIO, mais je ne suis pas seule.



John Lowe, IA

Vice-président de la région 5
Portefeuille : Relations de travail
(administration des contrats)

Je suis l'AIO est synonyme de sécurité. Cela représente le plus important syndicat d'infirmières et d'infirmiers, qui est aussi le plus acharné. Nous disposons de ressources et d'un soutien remarquables. Ce thème évoque des possibilités de mobilisation et d'éducation du public. Et cela implique des gens formidables, des membres et du personnel unis, qui font un travail difficile, mais très important.



Message de la directrice générale



On dit souvent « qu'il faut un village pour élever un enfant ». Je crois que cette expression, qui vante les avantages de la participation collective et des efforts visant à atteindre des objectifs précieux, s'applique également à la construction de notre syndicat.

Notre syndicat évolue depuis 1973 et a récemment connu une renaissance de l'engagement des membres. Celle-ci découle en grande partie d'un besoin, en raison des importants défis que nous avons dû relever depuis la pandémie, de lacunes en matière de santé et de sécurité, de politiques gouvernementales scandaleuses qui nuisent à notre profession et d'une pénurie de personnel infirmier et de professionnel(le)s de la santé qui mettent en danger la sécurité des membres et des patients.

Plus que jamais, les membres de l'AIIO ont des objectifs communs que nous devons absolument atteindre, qu'il s'agisse d'exiger le respect pour le travail que vous faites ou d'assurer des ratios de dotation sécuritaires au profit de tous.

Ce syndicat que nous nourrissons et faisons évoluer depuis 1973 illustre l'idée selon laquelle, collectivement, nous avons le pouvoir de réaliser de grandes choses.

Comme l'indiquent notre mission, notre vision et notre énoncé de valeur, à mesure que nous renforçons notre engagement à aller de l'avant collectivement, nous réussirons. Il donne aux membres les moyens d'agir collectivement pour instaurer des milieux de travail sécuritaires et équitables et des soins de santé de grande qualité pour tous les Ontariens. Et nous le ferons avec force et unité, intégrité et professionnalisme, tout en acceptant nos différences et en travaillant à la création d'un système et d'une société qui valorise, inclut et respecte tout le monde.

Toutes les activités de l'AIIO sont directement financées par les cotisations de nos infirmières et infirmiers et professionnel(le)s de la santé dévoués. Ce financement permet au personnel de l'AIIO de s'assurer que ses membres disposent des outils, du soutien, des conseils et de l'expertise nécessaires pour respecter ses engagements envers le plan stratégique des membres (voir la page 6) et la mission, la vision et les valeurs de l'AIIO.

Le personnel de toutes les équipes de l'AIIO (voir la liste de toutes les équipes de l'AIIO aux pages 24 et 25) travaille fort pour fournir un soutien de première ligne et des soins aux Ontariens. Nous sommes guidés par le tout premier plan stratégique de nos membres à chaque étape du processus.

Nous avons soutenu les membres tout au long des négociations dans tous les secteurs. Nous avons contribué à mobiliser les membres et à les motiver à parler de leurs besoins : des ratios de dotation, une bonne rémunération, le respect, la santé et la sécurité, une protection contre la violence, et nous avons représenté nos membres auprès des employeurs et d'un gouvernement déterminé à détruire notre système public de soins de santé.

En regardant les deux dernières années, nous pouvons et devons tous(tes) célébrer le chemin que nous avons parcouru tout en visant le succès en ce qui concerne l'avenir.

Nous entamons un nouveau processus pour élaborer le prochain plan stratégique de l'AIIO, afin de pouvoir aller de l'avant avec la même détermination dont nous avons toujours fait preuve, et le désir inébranlable de croître et de relever chaque défi de front.

En tant que directrice générale de l'AIIO, je suis extrêmement fière de l'ensemble de notre personnel d'exploitation à tous les niveaux de l'organisation. Il faut vraiment « un village » pour connaître du succès comme l'a fait l'AIIO et comme nous continuons de le faire, et tout le monde doit y mettre du sien.

Andrea Kay, IA
Directrice générale



Planification stratégique

ona.org/planstrategique

L'AIO a réalisé des progrès importants dans la réalisation de son plan stratégique 2021-2026, faisant progresser chacune de ses six priorités stratégiques depuis le dernier congrès biennal.

En plus des réalisations énumérées dans cette section, nous avons mis au point les outils et les systèmes nécessaires pour surveiller nos progrès et présenter nos mesures de réussite.

Par exemple, mentionnons le lancement de nos sondages auprès des membres et du personnel et la création d'un tableau de bord qui permettra à l'AIO de produire des rapports visuels sur nos mesures, y compris sur les tendances d'une année à l'autre pour chaque mesure. Le tableau de bord deviendra un outil précieux pour le conseil d'administration afin de déterminer ce qui fonctionne bien et les endroits où des correctifs pourraient être nécessaires pour la mise en œuvre du plan stratégique, et pour appuyer la prise de décisions éclairées.



Je suis votre famille.

Notre plan stratégique nous permet de répondre aux besoins de nos membres au sein d'une équipe solide, l'AIO.

L'AIO envisage également l'élaboration de son plan stratégique 2027-2031. Le conseil d'administration et la direction sont déterminés à ce que les membres demeurent au cœur du processus de planification stratégique.

Pour ce faire, l'AIO organise sa toute première assemblée des membres sur la planification stratégique. L'assemblée réunira 30 membres de la base qui seront sélectionné(e)s au hasard parmi les personnes qui ont exprimé leur intérêt pour le processus au moyen d'une invitation envoyée à 10 000 membres de toute la province de façon aléatoire. Ces membres représenteront l'ensemble des membres de l'AIO selon l'âge, la région, la désignation et d'autres critères.

L'assemblée permettra d'en apprendre davantage sur l'état actuel de l'AIO, les enjeux en Ontario et à l'étranger, ainsi que la mise en œuvre et l'incidence de notre plan stratégique actuel. On y explorera également les tendances émergentes et les prochains défis auxquels l'AIO pourrait faire face. Les membres débattront ensuite des priorités futures de l'AIO et aborderont différents aspects à considérer pour notre nouveau plan stratégique. Ces discussions orienteront l'élaboration du plan, qui sera lancé lors de l'assemblée des coordinatrices provinciales/coordonnateurs provinciaux en novembre 2026.

Activités de planification stratégique 2023-2025

Voici les faits saillants de chaque priorité stratégique depuis le congrès biennal de 2023 :

MEMBRES INFORMÉ(E)S

- Le site Web principal de l'AIO a fait l'objet d'une refonte visuelle de la marque qui englobe le contenu, la navigation et des mises à jour technologiques. La refonte nous a valu un prix national et deux prix internationaux (voir la page 10).
- Les sites Web locaux administrés par l'AIO ont également fait l'objet d'une refonte complète afin d'intégrer la nouvelle image de marque et d'améliorer le contenu de base. Les dirigeant(e) locaux(les) et les administrateurs de sites Web ont été intégrés et formés, et les documents d'orientation à l'intention des membres ont été révisés et intégrés aux sites Web locaux.
- On a lancé une boîte à outils de marque pour les sections locales de l'AIO, offrant des conseils, des ressources et d'autres ressources de marque facilement accessibles à l'ensemble des dirigeant(e)s de section locale.
- F-Word, le nouveau magazine numérique de l'AIO disponible à onamag.org, a été lancé en avril 2025 conformément aux préférences de la marque et des membres de l'AIO en matière de communications et d'histoires numériques (voir la page 10).



- Nous avons lancé deux nouveaux guides : *Votre guide pour l'action locale* et *Votre guide des communications locales*. On a aussi mis sur pied un atelier sur les communications au sein des sections locales qui a été lancé lors du Sommet du leadership de septembre 2025 de l'AIO.
- On a également lancé Bienvenue dans votre ONA, un nouveau programme d'apprentissage en ligne pour les membres.

MEMBRES SOUTENU(E)S

- Les postes de coordination d'unité de négociation font maintenant partie de notre modèle de dotation dans les domaines de l'administration des contrats, de la pratique professionnelle, des communications et des services juridiques de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB). Un poste d'employé(e) en détachement pour la pratique professionnelle a été créé et pourvu. Ces postes offrent un soutien accru aux membres et aux dirigeant(e)s tout en faisant un tri plus efficace des préoccupations des membres.
- Une situation où tout le monde est gagnant. On a lancé *Winning Together : Your quarterly contract insights*, un bulletin par courriel, pour aider à promouvoir la connaissance des droits des membres en vertu de la convention collective, de nos réussites et des conseils sur la façon de défendre les droits des membres.
- On a lancé deux nouvelles trousse importantes en matière de santé et de sécurité : la *Trousse d'outils sur les maladies infectieuses* et la *Trousse d'outils pour les blessures psychologiques* (voir la page 20).
- L'équipe de santé et de sécurité et l'équipe des contestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) ont commencé à offrir des séances d'information virtuelles appelées Demander à un spécialiste.
- Nous avons mis en place des liens sectoriels en ligne pour presque tous les secteurs, afin que les membres et les dirigeant(e)s puissent en apprendre davantage sur les tendances, les enjeux émergents et l'éducation, et recevoir le soutien nécessaire.



En créant et en maintenant des unités de négociation très performantes, nous pouvons atteindre, autonomiser et servir l'ensemble des membres.

RENFORCEMENT DES UNITÉS DE NÉGOCIATION

- Le document *Guide to Accountabilities and Competencies for all Bargaining Unit and Local Leaders* a fait l'objet d'une refonte majeure, afin de déterminer comment chaque rôle fait progresser les résultats stratégiques et les possibilités de perfectionnement au sein de l'AIO.
- Nous avons réalisé un audit du rôle de représentant(e) d'établissement, ce qui a donné lieu à une nouvelle description de rôle qui reflète mieux l'étendue de leurs responsabilités au sein de nos unités de négociation.
- On a organisé un autre sommet des dirigeant(e)s, afin d'aborder des sujets essentiels comme la lutte contre le racisme et l'oppression, ainsi que l'intelligence émotionnelle (voir la page 23).
- On a créé et pourvu deux postes d'agents des relations de travail responsables des négociations qui agiront comme ressources pour appuyer la négociation et promouvoir la clarté des rôles.
- On a lancé deux nouveaux ateliers : Représentant(e) pour un retour au travail sécuritaire et Représentant(e) de la responsabilité professionnelle et de la charge de travail (voir la page 23).
- On a aussi présenté Brightspace, une nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne interactive qui permet d'améliorer l'accès à la formation de l'AIO tout en assurant le suivi et la documentation des progrès des membres.





L'AIO utilise diverses méthodes, appuyées par une image de marque forte, pour s'assurer que les Ontariens connaissent la dure vérité.

DIRE LA VÉRITÉ AUX ONTARIENS

- Une nouvelle image de marque percutante, qui vise à faire connaître la triste vérité, a été lancée pour mobiliser les membres, unifier la marque, renforcer l'autonomie des sections locales et soutenir l'action locale.
- L'AIO a renforcé sa capacité à amplifier son message et à mobiliser ses membres en créant deux postes supplémentaires de mobilisateur(trice)s des membres, un poste supplémentaire d'agent(e) de communication et un poste de coordonnateur(trice) des communications.
- Notre message public est demeuré fort grâce à de multiples cycles de publicité payée, atteignant des millions d'Ontariens à la télévision, dans les médias sociaux, dans les médias imprimés, et plus encore. Nos mesures témoignent d'un engagement ferme et d'une réponse vigoureuse à l'égard des publicités payées.
- La campagne publicitaire Les infirmières disent la vérité a présenté des séquences documentaires de membres en règle partageant des points de vue saisissants (voir la page 10). La campagne a remporté un prix international pour la meilleure campagne de publicité en ligne canadienne en 2023.
- Nos comptes de médias sociaux continuent de surpasser les normes de l'industrie. L'AIO a également surpassé les organisations comparables sur le plan de la couverture médiatique, attirant la plus forte proportion de journalistes liés aux travailleurs de la santé (voir la page 10).
- On a lancé des campagnes importantes mobilisant des milliers de membres pour soutenir la négociation dans tous les secteurs, qui ont retenu l'attention du public (voir la page 12).
- L'AIO a fourni un nombre de commentaires sans précédent au gouvernement provincial, auquel avons présenté 30 mémoires au cours de la période visée par le présent rapport (voir la page 11).

TOUT LE MONDE EST INCLUS

- Le groupe de travail contre le racisme et l'oppression (ARAO) est devenu une équipe complète composée de trois spécialistes de la lutte contre le racisme et l'oppression, dont une personne qui se consacre à la réconciliation.
- Une approche fondée sur la lutte contre le racisme et l'oppression a été ajoutée à l'énoncé de valeurs et à la constitution de l'AIO lors du dernier congrès biennal. Le conseil d'administration a aussi approuvé la Déclaration : *Vérité et réconciliation* pour établir un parcours qui fait progresser les objectifs et l'engagement de l'AIO envers la réconciliation.
- L'AIO a fait appel à Rose LeMay, conseillère en réconciliation et auteure de *Ally is a Verb*, pour élaborer notre plan de travail RéconciliAction.
- On a créé de nouvelles ressources pour les membres afin de faire progresser nos efforts de lutte contre le racisme et l'oppression, y compris une fiche-conseil, une trousse d'outils numériques (en anglais et en français), l'infolettre *Beyond Equity* et les modules de notre plateforme d'apprentissage en ligne. Nous avons aussi organisé un nouvel atelier d'une journée, « Lutte contre l'oppression et le racisme pour les membres de l'équipe de direction élu(e)s », qui est offert en personne et en ligne.
- Les spécialistes de la lutte contre le racisme et l'oppression ont commencé à participer régulièrement aux conférences des coordonnatrices régionales et coordonnateurs régionaux pour communiquer les dernières nouvelles et contribuer à une approche régionale de la mise en œuvre du plan de lutte contre le racisme et l'oppression de l'AIO.



L'AIO est déterminée à devenir un syndicat diversifié, équitable et inclusif.



- Un projet pilote de communautés de soutien a été lancé pour soutenir la création d'un environnement sécuritaire sur le plan culturel, dans le but de rétablir la confiance et de renforcer la solidarité. On a également lancé la formation en ligne encadrée par un(e) pair(e) sur les communautés de soutien en appui à ces dernières.
- L'équipe du Programme d'assistance aux frais juridiques (LEAP) applique une analyse de la lutte contre le racisme et l'oppression à ses dossiers et démontre comment le racisme et la différence de traitement peuvent influencer sur les allégations portées contre les membres (voir la page 19). Dans le cadre de ses fonctions, l'avocat-conseil de l'équipe du LEAP fournit des preuves de racisme systémique et d'autres formes de discrimination, et exhorte les décideurs à sopeser ces facteurs dans leurs décisions.
- L'équipe du LEAP a amélioré sa représentation des infirmières et infirmiers formés à l'étranger en effectuant des recherches en sciences sociales sur les défis auxquels font face les infirmières et infirmiers formés à l'étranger et en recueillant des données brutes sur chacune de ces personnes (voir la page 19).
- L'AIIO a présenté des traductions françaises lors d'événements et nous avons fourni des traductions du document Programme d'aide pour les frais juridiques : Un guide pour les membres de l'AIIO, ainsi que des articles et curriculum vitae des personnes candidates à l'élection partielle régionale et l'élection de l'Équipe de négociation provinciale du secteur des maisons de soins infirmiers.
- On a mis sur pied l'équipe consultative du Réseau des retraité(e)s pour soutenir l'ensemble du réseau des retraités de l'AIIO. Les membres retraité(e)s ont participé activement à des rassemblements de négociation dans les hôpitaux, à une opération téléphonique de l'équipe de négociation des Infirmières de l'Ordre de Victoria, aux activités de télésollicitation dans le cadre de la campagne téléphonique provinciale et fédérale de *Nurses Vote*, aux activités de distribution de brochures, et plus encore.
- Les membres retraité(e)s peuvent maintenant présenter une demande d'adhésion comme membres retraité(e)s dans Access ONA et définir leur réseau.
- On a mis sur pied un nouveau comité du conseil d'administration, le Comité de lutte contre le racisme, de promotion de l'équité et des droits de la personne, qui combine l'équipe des droits de la personne et de l'équité et l'équipe consultative de lutte contre le racisme de l'AIIO (voir la page 21).

NOTRE TRAVAIL, C'EST POUR VOUS

- Le sondage auprès des membres et le sondage auprès du personnel de l'AIIO, qui ont eu lieu pour la première fois, nous ont permis d'en savoir plus sur nos membres et notre personnel et pour évaluer nos progrès par rapport à nos priorités stratégiques, y compris notre plan de lutte contre le racisme et

l'oppression et les initiatives favorisant la diversité, l'équité, et l'inclusion et le sentiment d'appartenance de notre personnel. On a obtenu d'excellents taux de réponse pour les deux sondages.

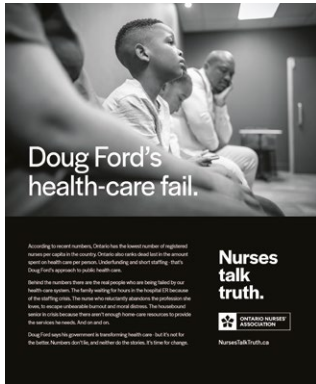
- La trousse d'outils à l'intention des président(e)s d'unité de négociation, qui a récemment été élargie pour inclure des ressources à l'intention des coordonnatrices locales et coordonnateurs locaux, a été lancée pour aider la direction à promouvoir le sondage auprès des membres.
- On a dévoilé le rapport sur le cadre de leadership collaboratif, qui soutient le travail entre la gouvernance et les opérations au niveau provincial.
- Le comité de gestion des risques d'entreprise a mis sur pied une importante initiative visant à créer un cadre de gestion des risques axé sur la gouvernance pour l'AIIO.
- Le comité responsable des services juridiques et de l'administration des contrats vise à favoriser la collaboration entre les équipes et adopter une approche de services coordonnés pour la résolution de problèmes.
- On a réalisé des investissements importants dans les technologies de l'information (TI), les cotisations et les finances, y compris l'ajout d'un(e) responsable d'équipe spécialisé(e) dans les finances locales, les cotisations et l'adhésion, ainsi qu'un(e) ingénieur(e) de données et un(e) analyste commercial(e) des TI.
- On a lancé de nouvelles évaluations du rendement pour le personnel et les gestionnaires, y compris les compétences essentielles, tout en donnant l'occasion au personnel de déterminer les objectifs et le soutien liés au perfectionnement.
- L'AIIO a offert une formation de premiers soins en santé mentale à tout le personnel, ce qui témoigne de notre engagement continu à favoriser un milieu de travail axé sur le soutien et la sécurité psychologique.



Je suis **fort(e).**

Alors que nous élaborons notre prochain plan stratégique, une chose est certaine : les membres demeureront au centre de celui-ci.





Communications

Nurses Talk Truth

Les communications primées de l'AIIO sont guidées par deux priorités stratégiques : tenir les membres informé(e)s et faire connaître la triste vérité aux Ontariens.

Publicité

Nulle part cela n'est-il plus évident que dans nos campagnes publicitaires exceptionnelles Les infirmières disent la vérité, qui ciblent le gouvernement Ford, soulignant ses répercussions désastreuses sur le personnel infirmier, les professionnel(le)s de la santé et notre système de santé public :

- **Printemps 2024 – L'attention, pas le profit** : Ces publicités dans les médias imprimés, à la radio et dans les médias sociaux étaient destinées à coïncider avec les négociations provinciales dans les établissements de soins de longue durée.
- **Automne 2024 – L'Ontario mérite mieux** : La veille du retour du gouvernement Ford à l'Assemblée législative, on a présenté de puissantes publicités mettant en vedette des membres partageant des réalités brutales et inédites de leur vie professionnelle.
- **Janvier 2025 – Exiger mieux** : Une nouvelle série de publicités vidéo a été diffusée de façon intensive pendant une courte période sur les médias sociaux pour mettre en lumière les échecs du gouvernement Ford en matière de soins de santé à la veille des élections provinciales anticipées.
- **Printemps et automne 2025 – Le personnel infirmier en soins à domicile exige mieux** : Des publicités dans les médias sociaux, les médias imprimés et sous forme de vidéos racontaient de véritables de membres des Infirmières de l'Ordre de Victoria à l'approche des négociations provinciales.

Les indicateurs montrent que nos publicités ont atteint des millions d'Ontariens, qui ont visité les sites Web de la campagne et partagé nos messages.

Site Web

Le site Web de l'AIIO (ona.org) demeure un point de contact central pour les membres et le public. De septembre 2023 à septembre 2025, ona.org a enregistré plus de 1,2 million de sessions et 2,1 millions de consultations. En 2024, nous avons entièrement repensé notre site Web pour incarner notre marque combative, donner aux membres les moyens d'agir et souligner nos activités de défense des droits à l'échelle locale. Nous avons également amélioré notre modèle de site Web de section locale, un moyen essentiel de garder les membres connectés et informés. Plus de 30 sections locales ont maintenant leur propre site Web.

Relations avec les médias

Nous demeurons une source fiable d'information sur les soins de santé. De septembre 2023 à août 2025, l'AIIO a obtenu plus de 8 300 mentions dans les médias d'information, dont la majorité dans les médias diffusés (télévision et radio), pour un potentiel de 2,2 milliards de vues. La couverture a été motivée par des enjeux comme la négociation dans les hôpitaux, la violence en milieu de travail et la pénurie de personnel infirmier.

Magazine numérique F-Word

Signe des temps, l'AIIO est passée de sa publication imprimée *Front Lines* à un magazine numérique audacieux en avril 2025 (onamag.org), dont le nom est synonyme de fougue et d'audace. F-Word permet aux membres de partager leurs histoires, leurs anecdotes et leurs éloges au sujet de leurs expériences en première ligne et au-delà, sans censure ni artifice, et la popularité de cette publication ne se dément pas.

Courriel

En octobre 2024, on a lancé un nouveau bulletin trimestriel électronique axé sur les victoires en matière d'administration des contrats, en complément à notre bulletin électronique mensuel et quatre autres infolettres portant sur des sujets précis (pratique professionnelle, santé et sécurité, éducation, droits de la personne et équité). Nous continuons d'observer des taux d'ouverture exceptionnellement élevés.

Réseaux sociaux

L'AIIO a élargi sa présence sur les médias sociaux en adoptant de nouvelles plateformes, comme Bluesky. En date de septembre 2025, on comptait plus de 97 000 abonnés sur Facebook, Instagram, YouTube, Bluesky et X. Au cours de l'année passée, on a enregistré plus de 34 millions d'impressions et un million d'interactions sur nos publications.



Relations gouvernementales

ona.org/submissions

Comme en 2022, les conservateurs de Doug Ford ont obtenu une troisième majorité lors des élections éclair de 2025, et l'AIIO continue de lutter vigoureusement contre leurs attaques.

Ces élections hâtives ont été déclenchées alors que les sondages montraient que les conservateurs étaient bien en avance sur le plan de la popularité, en grande partie en raison des mesures prises par le premier ministre Ford à l'égard des menaces tarifaires du président Trump.

Législation

Cette troisième majorité a permis au gouvernement d'adopter rapidement un certain nombre de lois qui nuiront aux Ontariens et à notre système de soins de santé public. Parmi ces lois, mentionnons :

- Le *projet de loi 135, Loi de 2023 sur la prestation commode de soins à domicile*, qui privatise davantage les soins à domicile en créant une structure permettant aux fournisseurs de soins à but lucratif d'exploiter et d'affaiblir le système public de soins à domicile de l'Ontario.
- Le *projet de loi 223, Loi de 2024 visant à accroître la sécurité dans les rues et à renforcer les collectivités*, qui a entraîné la fermeture de centres de consommation supervisée le 1^{er} avril 2025. La loi interdit également aux municipalités de participer aux initiatives fédérales d'approvisionnement plus sécuritaire sans l'approbation du ministre de la Santé et mène à un plus grand nombre de décès par surdose évitables.
- Le *projet de loi 5, Loi de 2025 pour protéger l'Ontario en libérant son économie*, donne au gouvernement le pouvoir de désigner des « zones économiques spéciales » pour accélérer les projets de production d'énergie, d'infrastructure et d'extraction minière. La loi permet au cabinet de déroger aux lois de plusieurs ordres de gouvernement qui s'appliqueraient autrement à ces projets. Il s'agit d'une menace pour les droits et les droits en matière de travail et d'environnement des Premières Nations.



Les membres de l'AIIO n'hésitent pas à transmettre leurs préoccupations directement aux politiciens.

Présentations

Au total, l'AIIO a fourni des commentaires sur 30 règlements, consultations ou mesures législatives du gouvernement depuis novembre 2023. Cela comprend :

- La violence entre partenaires intimes;
- Les sites de consommation supervisée;
- Le dérogation réglementaire à la date limite de conformité au Code de prévention des incendies de l'Ontario pour les gicleurs dans les foyers de soins de longue durée désignés;
- Les changements aux champs d'exercice des infirmières praticiennes et infirmières autorisées;
- Les changements permettant aux infirmières praticiennes de remplir et de signer les formulaires d'analyse sanguine obligatoire;
- Le rôle du personnel de soutien aux pensionnaires dans les établissements de soins de longue durée;
- Les contrats de modernisation des soins de santé;
- Les consultations prébudgétaires;
- Les modifications proposées à la *Loi de 2021 sur le redressement des soins de longue durée*;
- Les modifications à la *Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs*, six.

Lobbying

Au cours de la période visée par le présent rapport, l'AIIO a rencontré de nombreux députés provinciaux, tant du gouvernement que de l'opposition.

Nous avons aussi :

- appuyé le projet de loi sur les ratios de dotation du NPD de l'Ontario, sachant que ces ratios sont un élément important de la réduction de la violence en milieu de travail dans le secteur des soins de santé;
- rencontré l'équipe responsable du Plan d'action de l'Ontario pour les soins primaires au sujet de l'harmonisation des salaires pour combler l'écart salarial;
- travaillé avec l'opposition officielle et appuyé une motion visant à éliminer les frais de stationnement dans les hôpitaux, qui représentent un fardeau financier pour le personnel et les patients.

Étudiantes et étudiants en soins infirmiers

Les étudiantes et étudiants affiliés à l'AIIO continuent de bénéficier des efforts de promotion des intérêts et du soutien du syndicat. Nous sondons les étudiantes et étudiants en soins infirmiers au sujet des soins primaires, nous exerçons des pressions sur le gouvernement au sujet de placements cliniques rémunérés et de l'expansion du programme d'apprentissage et de séjour, et nous préconisons la gratuité des droits de scolarité dont bénéficient déjà les policiers.

30

L'AIIO a fait 30 présentations au gouvernement depuis novembre 2023



Mobilisation et campagnes

ona.org/campaigns

Au cours des deux dernières années, les membres de l'AIIO dans plusieurs secteurs ont renforcé leur pouvoir et organisé des actions collectives pour améliorer leurs conditions de travail et la qualité des soins aux patients, aux pensionnaires et aux clients.

Principales campagnes de mobilisation et campagnes provinciales

L'AIIO et ses membres ont participé à plusieurs campagnes de mobilisation et campagnes provinciales, notamment :

- En 2023-2024, les membres des maisons de soins infirmiers participantes ont organisé leur toute première campagne de négociation provinciale visant à mettre l'accent sur les soins plutôt que sur les profits. Elles ont planifié des actions collectives comme des piquetages d'information, une campagne d'autocollants et un rassemblement à l'extérieur du siège social d'Extendicare pour inciter le chef de la direction à répondre à leurs demandes. Ces vaillants efforts leur ont permis d'obtenir une augmentation de salaire historique de 11,5 % sur deux ans.
- À la fin de 2024, les membres du secteur hospitalier participants ont entrepris une série de mesures progressives, y compris un rassemblement massif à l'extérieur de l'hôtel où avait lieu la médiation avec l'Association des hôpitaux de l'Ontario et des piquets de grève provinciaux complets, pour exiger des ratios de dotation sécuritaires. Bien que la décision d'arbitrage subséquente ait été très décevante, un nombre record de membres ont participé, et la lutte se poursuit.
- En prévision des négociations provinciales avec les Infirmières de l'Ordre de Victoria, les membres ont lancé la campagne *Un salaire équitable pour les soins à domicile* au printemps 2025 avec un rassemblement à Queen's Park pour souligner que les infirmières et infirmiers en soins à domicile sont les moins bien rémunérés de la province et font face à de nombreux problèmes graves, y compris la violence en milieu de travail.
- Notre campagne *Comblent l'écart*, lancée à l'été 2025, exhorte le gouvernement Ford à investir 500 millions de dollars chaque année au cours des cinq prochaines années pour combler l'écart salarial dans les soins primaires et corriger les lacunes du projet de loi 124.

Négociation locale gagnante

En avril 2024, les infirmières praticiennes et les infirmier(ère)s autorisé(e)s du Lakeshore Area Multi-Service Project (LAMP), à Toronto, ont commencé à se mobiliser pour réclamer une nouvelle convention collective visant à exiger des salaires équitables et la parité salariale avec le secteur hospitalier. Elles ont déterminé que l'absence de salaires équitables contribuait à un problème de maintien en poste et de recrutement.

Tout au long des négociations, l'employeur a continué d'éviter de répondre à leur demande pour des salaires équitables. Les membres du LAMP ont organisé une campagne d'autocollants pour montrer à l'employeur leur pouvoir collectif et ont lancé une adresse courriel pour renforcer le soutien communautaire local à leurs demandes. Elles ont recueilli 186 signatures par courriel et ont finalement pu ratifier un protocole d'entente le 30 octobre 2024. Grâce à l'organisation, les membres du LAMP ont obtenu d'importantes améliorations contractuelles et se réjouissaient du fait que leurs réalisations en matière de négociation soient directement liées à leurs actions collectives défendues par la vaste majorité.



*Je suis un(e)
guerrier(ère).*

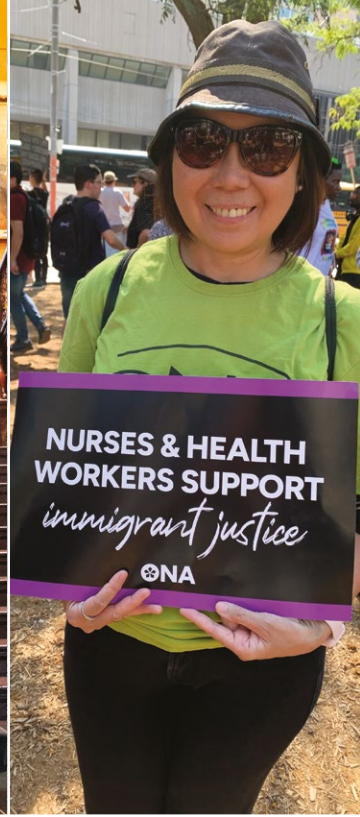
Un élément clé de nos campagnes est de parler aux Ontariens et d'obtenir leur soutien.

La solidarité : Au-delà des mots!

Les membres savent que la solidarité signifie se manifester pour nos frères et sœurs syndiqués afin d'amplifier la portée de leurs demandes. Au cours des deux dernières années, les membres ont notamment appuyé les travailleurs en grève de la LCBO (membres du Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario), d'autres travailleurs de la santé qui font partie du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario, les travailleurs de Villa Columbo du Syndicat canadien de la fonction publique.

De plus, les membres ont appuyé la campagne *Un statut pour tous* de Migrant Rights Network et se sont mobilisées pour participer à différents actes de solidarité à l'échelle de la province.





Calendrier

Du 1^{er} octobre 2024 au 30 septembre 2025

(Pour voir l'année précédente, consultez le rapport annuel 2024

à l'adresse ona.org/annual-report-FR)



18 OCTOBRE

Soixante retraités actifs de l'AIIO et une équipe consultative exceptionnelle discutent de leur combat qui se poursuit lors de la première réunion de notre nouveau Réseau des retraités.

14 NOVEMBRE

Des membres mettent en scène un cimetière hospitalier où le personnel est insuffisant à l'extérieur du bureau de l'Association des hôpitaux de l'Ontario (AHO) pour attirer l'attention sur la perte tragique de postes.



15 JANVIER

Lors d'un rassemblement à l'extérieur du bureau du député provincial Will Bouma, les membres du Grand River Community Health Centre ont demandé au gouvernement Ford d'augmenter le financement des soins primaires pour promouvoir le maintien en poste et combler l'écart salarial.



30 JANVIER

Sous le thème « Ensemble pour l'avenir : Provoquer un changement pour des soins de santé plus inclusifs », nous abordons la défense des intérêts de l'AIIO et répondons aux questions des étudiant(e)s à la conférence nationale de l'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada, à Halifax.

24 FÉVRIER

Les membres du secteur hospitalier remettent des bannières de pétitions contenant des milliers de signatures aux candidats aux élections provinciales afin d'attirer l'attention sur les problèmes de dotation.

20 MARS

Des rassemblements complets ont lieu partout en Ontario dans le cadre de mesures progressives des membres du secteur hospitalier entourant les négociations.



2024

2025



25 OCTOBRE

Les infirmières et infirmiers du Bureau de santé du comté de Windsor-Essex ratifient un contrat, qui comprend des augmentations salariales et des heures de travail flexibles, à la suite de deux séances de piquetage visant à informer le public.

3 DÉCEMBRE

L'AIIO se joint à ses alliés syndicaux à l'occasion d'un deuxième rassemblement en faveur d'un régime de retraite décent pour les travailleurs de la santé à l'hôpital SickKids; huit mois plus tard, l'employeur adhère au Healthcare of Ontario Pension Plan.



29 JANVIER

Des centaines de membres et de partisans démontrent leur frustration face à l'absence de mouvement de la part de l'Association des hôpitaux de l'Ontario dans les négociations, lors d'un rassemblement à l'extérieur de l'hôtel où la médiation a lieu.

10 FÉVRIER

Lors d'une conférence de presse avec le NPD et ses alliés syndicaux, l'AIIO exige que les ratios de dotation en personnel infirmier soient au cœur des préoccupations du gouvernement dans le cadre d'un nouveau contrat pour le secteur hospitalier et pour le prochain gouvernement de l'Ontario.

28 FÉVRIER

L'AIIO publie un communiqué affirmant que le gouvernement réélu de Doug Ford doit travailler avec le personnel infirmier et les professionnel(le)s de la santé et tenir compte des électeurs de l'Ontario, dont la majorité votent pour des partis qui ont fait campagne sur la réforme de notre système de soins de santé.



7 AVRIL

Dans la foulée d'une séance de piquetage et d'une marche pour informer le public, les membres parviennent à une entente pendant la conciliation avec Southwestern Public Health, qui contient des augmentations salariales et d'autres améliorations.



"Pensez seulement à tout ce que nous avons accompli ensemble!"

— Erin Ariss, IA et présidente provinciale de l'AIO

16 AVRIL

Scandant « Un salaire équitable pour les soins à domicile », une foule nombreuse appuie les négociations à venir pour les membres des Infirmières de l'Ordre de Victoria du Canada lors d'un rassemblement à Queen's Park.

9 MAI

« Élever nos voix. Dire la vérité » est le cri de ralliement de l'AIO lors des célébrations soulignant la Semaine des soins infirmiers.

24 MAI

La présidente provinciale Erin Ariss fait l'objet d'une ovation après avoir pris la parole lors du prestigieux événement Caribbean Canada Leaders Dialogue à Toronto, où elle a abordé le travail de défense des intérêts et les réussites de l'AIO.



27 JUIN

Notre communiqué dit la dure vérité : l'affectation par le gouvernement Ford de 155 millions de dollars à des cliniques de soins de santé privées devrait inquiéter tous les Ontariens.

22 AOÛT

Au nom de 4 200 membres de Santé à domicile Ontario, l'AIO publie une déclaration dans laquelle elle s'oppose fermement au mandat du gouvernement Ford d'imposer à tous les employés de la fonction publique de l'Ontario de retourner au bureau à temps plein.



8 SEPTEMBRE

Appuyée par des statistiques montrant des taux effarants de violence en milieu de travail à l'égard des Infirmières de l'Ordre de Victoria, l'AIO demande un salaire équitable et un meilleur financement des soins à domicile lors d'une conférence de presse.

28 AVRIL

Les personnes détachées pour les élections fédérales mobilisent leurs collègues membres et font du soutien de notre système de soins de santé une priorité en envoyant des textos, en faisant des appels et du porte-à-porte, en distribuant des brochures et en organisant des événements électoraux.



11 JUIN

L'AIO sonne l'alarme alors que le Réseau universitaire de santé de Toronto coupe plus de 40 infirmières autorisées, notant que ce sera catastrophique pour les patients.

2 AOÛT

Pour la troisième année, des membres vêtus de costumes spectaculaires participent au grand défilé du Toronto Caribbean Carnival.



18 SEPTEMBRE

Des travailleurs de la santé de première ligne de l'équipe de santé familiale de North York organisent des piquets d'information pour attirer l'attention sur leur demande de salaires équitables et la reconnaissance de leurs compétences.

1er SEPTEMBRE

En signe de solidarité, les membres se joignent aux défilés et aux événements de la fête du Travail partout dans la province pour célébrer les droits, les luttes et les victoires des travailleurs et y réfléchir.



360
membres syndiqués
lors des deux dernières
années chez
16
employeurs

12 MAI

L'AIO souligne qu'un rapport du Centre canadien de politiques alternatives révèle que les hôpitaux de l'Ontario ont dépensé 9 milliards de dollars en agences de soins infirmiers au cours de la dernière décennie, ce qui montre l'étendue de la privatisation.



Négociation

ona.org/bargaining

En 2024, l'AIIO a présenté une nouvelle façon transparente de négocier avec les provinces, donnant aux membres l'occasion de formuler des commentaires sur nos revendications contractuelles.

Par conséquent, les membres participent maintenant directement à l'élaboration des propositions et au processus de vote pour déterminer celles qui seront présentées aux représentants de l'employeur. Les propositions de l'AIIO et des employeurs sont affichées sur Access ONA dans un souci de transparence continue.

Secteur hospitalier : Malgré les vaillants efforts de notre équipe de négociation provinciale du secteur hospitalier et une campagne audacieuse à l'échelle de la province, les négociations provinciales n'ont pas abouti à un règlement négocié avec l'Association des hôpitaux de l'Ontario, qui a manqué de respect à nos membres tout au long du processus. Par conséquent, nous avons procédé à quatre jours d'arbitrage. La décision de l'arbitre Sheri Price publiée le 3 septembre 2025, qui a suscité le dégoût total de l'AIIO, contenait des augmentations des salaires nominaux de 3 % et de 2,25 % en 2025 et 2026, respectivement, en établissant la comparaison avec le personnel de vente au détail et les employés de bureau, et n'a pas abordé les graves enjeux des ratios de dotation sécuritaire et de la violence en milieu de travail.

Maisons de soins infirmiers :

L'Équipe de négociation provinciale des maisons de soins infirmiers de l'AIIO a guidé les membres à travers une campagne ciblant les salaires,



Les membres de l'AIIO, comme ces deux membres de notre récente Équipe de négociation provinciale des maisons de soins infirmiers, ne reculent pas lorsqu'il s'agit de négocier!

les soins plutôt que les profits et la sécurité du personnel (voir la page 12). Ce mouvement collectif a permis d'obtenir des gains salariaux importants de 11,5 % dans le cadre d'un contrat de deux ans.

Foyers pour personnes âgées : La plupart des négociations ont été soumises à l'arbitrage des différends, car les employeurs n'étaient pas prêts à adopter les salaires du secteur hospitalier, une couverture illimitée en santé mentale et une prime d'éloignement. Après avoir examiné d'autres décisions, l'orientation a été modifiée pour que la couverture illimitée en santé mentale soit portée à 3 000 \$ par année. De nombreux règlements ont été conclus en raison de cette orientation modifiée.

Fournisseurs de soins de santé : Les négociations provinciales avec les Infirmières de l'Ordre de Victoria ont commencé en septembre 2025. L'employeur n'a pas accepté l'arbitrage volontaire. Les membres ont donné leur accord à un puissant mandat de grève en cas d'échec des négociations.

Santé publique : Quatre fusions sont en cours en vertu de la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, ce qui modifiera huit bureaux de santé publique actuels de l'AIIO. On continue de parvenir à des règlements grâce à des augmentations de rémunération de 2 à 4 %, ainsi qu'à des avantages sociaux et à d'autres améliorations.

Soins primaires (anciennement Communauté)/secteur : Les améliorations salariales dans les soins primaires sont mineures, si elles sont réalisées, compte tenu du sous-financement des équipes de santé communautaire et familiale de l'Ontario. L'AIIO continue de faire pression pour améliorer le financement et la reconnaissance de la valeur pour ce secteur. Les règlements du secteur sont liés à l'industrie automobile. Compte tenu de l'instabilité de ce secteur, l'avenir de ces améliorations n'est pas clair.

Société canadienne du sang : L'employeur a demandé à l'AIIO de fusionner toutes les conventions collectives relatives au plasma et au sang total. Nous travaillons actuellement pour atteindre cet objectif au nom des membres.

Santé à domicile Ontario : Une loi a été adoptée pour fusionner les 14 succursales en une seule. Les parties et les syndicats ont conclu une entente et il y aura deux unités de négociation à l'avenir. Les discussions sur les catégories d'emploi couvertes par ces unités de négociation et les ententes d'accès se poursuivent; un vote est prévu sur le ou les syndicats remplaçants avant la fin de 2025.



Gestion des griefs

ona.org/contract-enforcement

Le traitement des griefs est au cœur du travail de l'AIIO. Chaque année, en étroite collaboration avec nos dirigeant(e)s de première ligne dévoué(e)s, nous gérons des milliers de dossiers de membres, dans le but de toujours résoudre les problèmes avant d'en arriver à l'arbitrage.

Voici trois victoires exceptionnelles au cours de la période couverte par le présent rapport.

Publier l'horaire de travail tardivement coûte cher à un employeur

L'employeur avait un problème récurrent de publication tardive des horaires. En réponse, nous avons déposé un grief demandant une prime pour tous les quarts de travail prévus pendant la période de paie de deux semaines au cours de laquelle l'horaire est affiché après la date limite requise.

En nous appuyant sur les dispositions de la convention collective de la section locale concernant les violations aux horaires et le droit à la prime, nous avons poursuivi le dossier avec la procédure de grief. Avant de passer à l'arbitrage, l'employeur a convenu à l'étape 2 d'indemniser les membres touchés au moyen d'une prime pour tous leurs quarts de travail pendant la période touchée.

L'AIIO a obtenu un résultat positif qui offre non seulement une rémunération équitable à ses membres, mais qui réitère également l'importance de respecter les délais.

L'arrondissement des heures supplémentaires permet de corriger un paiement insuffisant

L'AIIO a déposé un grief après avoir déterminé que l'employeur avait incorrectement arrondi les heures supplémentaires des infirmières qui travaillaient après la fin de leurs quarts de travail prévus à l'horaire. Cette pratique a entraîné le sous-paiement systémique des infirmières, qui n'étaient pas rémunérées pour toutes les minutes travaillées.

Nous avons réussi à démontrer que cela contrevenait à la fois à la convention collective et à la loi sur les normes d'emploi, qui permettent clairement au personnel d'être rémunéré pour chaque minute de travail effectuée.

À la suite de la résolution du grief :

- L'employeur a été tenu de cesser immédiatement sa pratique d'arrondissement des heures.

- Toutes les heures travaillées doivent maintenant être consignées avec précision et payées entièrement.
- Les infirmières touchées ont reçu une indemnisation rétroactive pour la perte de salaire.

Ce gain souligne l'importance de pratiques de paie précises et maintient le droit des infirmières et infirmiers à une rémunération équitable pour tout le temps travaillé.

L'employeur cède sur la question du droit à une invalidité de courte durée

Un membre souffrant d'une maladie des membres inférieurs était en congé d'invalidité de longue durée (ILD). Pendant son congé de maladie, elle a eu un accident de voiture et a ensuite fait une chute, lui causant des blessures au cou. À l'étape du changement de définition, l'invalidité de longue durée a pris fin au motif qu'elle n'était pas devenue totalement invalide dans le cadre de TOUT emploi lié à la maladie initiale. Sa tentative de retour au travail n'a duré que quatre semaines. Comme elle se retrouvait sans revenu et qu'elle faisait face à des difficultés financières, elle a envisagé de prendre une retraite anticipée.

L'AIIO a déposé un grief et a soutenu que les prestations d'invalidité de courte durée (ICD) du programme d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario devraient être réintégrées pour les raisons suivantes : 1) l'invalidité découlait de nouvelles blessures et 2) le retour au travail dépassait trois semaines, ce qui a déclenché la réinitialisation des prestations d'ICD.

Nous avons gagné! L'employeur a cédé et le grief a été résolu. Le membre est maintenant en congé de maladie et reçoit des prestations d'ICD couvrant l'entièreté de ses gains réguliers.

Griefs déposés (du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2025)

Secteur	Nombre de griefs
Cliniques et secteur	64
Services de soutien en soins à domicile et en milieu communautaire	236
Bureaux de santé publique	178
Soins de santé à domicile	67
Foyers pour personnes âgées	567
Maisons de soins infirmiers	1 043
Hôpitaux	7 253
Total	9 408

Services juridiques

ona.org

Sous l'égide des Services juridiques de l'AIIO, les membres reçoivent un large éventail de services juridiques pour lutter contre les lois régressives qui ne tiennent pas compte des conventions collectives et des processus de négociation, avec un énorme succès.

Appel de la contestation du projet de loi 124 fondée sur la Charte

La victoire la plus remarquable de l'AIIO au cours des deux dernières années a été contre la loi régressive sur les restrictions salariales du projet de loi 124 du gouvernement Ford. Le projet de loi, déposé à la fin de 2019, imposait un plafond de 1 % sur la rémunération totale de nombreux travailleurs du secteur public, mais ne permettait pas de consultation ou de négociation collective suffisante dans le cadre de ses restrictions, sans processus d'exemption significatif.

Le projet de loi a suscité l'indignation parmi les membres, que l'on a pu observer dans la rue pour exprimer leur colère, tandis que l'AIIO s'exprimait dans les médias et exerçait des pressions incessantes sur le gouvernement, tout en lançant une contestation fondée sur la Charte avec ses homologues syndicaux.

Bien que la Cour supérieure de l'Ontario ait invalidé le projet de loi en novembre 2022, le gouvernement Ford a interjeté appel. En février 2024, la Cour d'appel de l'Ontario a affirmé que le projet de loi 124 était inconstitutionnel.

Cette affaire confirme que la *Charte canadienne des droits et libertés* protège la liberté d'association des travailleurs, ce qui comprend le droit de former des associations et de négocier efficacement avec les employeurs. La Cour d'appel a rejeté sans équivoque les arguments du gouvernement selon lesquels le plafonnement était nécessaire en raison d'une crise financière et a confirmé qu'il « nuisait de façon importante » au droit à la négociation collective garanti par la Charte des syndicats. La Cour a reconnu qu'il n'y avait « aucune preuve que la province ne pouvait pas atteindre les mêmes objectifs en passant par la négociation collective ». Le gouvernement Ford a par la suite abrogé le projet de loi 124.

Cette victoire est extrêmement importante, car elle limite sérieusement la capacité du gouvernement à réprimer la rémunération par voie législative et à contourner la libre négociation collective.

Importantes décisions d'arbitrage favorables

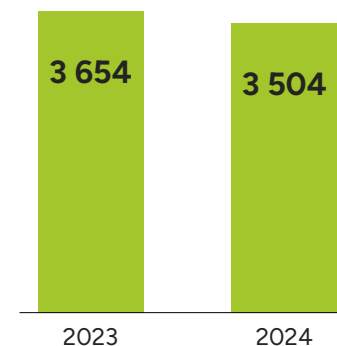
- **Système de santé de Niagara** : Cette affaire a déterminé que les membres ont droit à une avance de salaire en vertu de l'article 12.11 de la convention collective pour un accident du travail lorsque la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail a refusé de reconnaître une perte de rémunération et que nos membres ont fait appel de cette décision par la suite.
- **Health Sciences North** : L'entente locale imposait un plafond d'accumulation de vacances annuelles sur deux ans. Les infirmier(ère)s qui dépassaient le plafond et réclamaient des vacances ou un paiement ont essuyé un refus de l'employeur. L'arbitre a conclu que les infirmier(ère)s doivent être en congé ou recevoir une rémunération une fois atteint le plafond d'accumulation de vacances annuelles. Les vacances annuelles sont un droit important en vertu de la convention collective.
- **Réseau de santé de Scarborough** : Dans l'un des premiers cas du genre, un membre qui a contracté la COVID longue a eu droit à des prestations d'invalidité de longue durée dans le cadre de son emploi habituel et pour tout autre emploi à la suite de cette victoire.
- **Hôpital Royal Victoria** : Une infirmière congédiée pour mauvais traitements présumés a été réintégrée parce que l'arbitre a conclu qu'elle avait utilisé une force minimale pour administrer des médicaments en toute sécurité à un enfant résistant, ce qui n'est pas considéré comme un mauvais traitement.



Pendant cinq longues années, les membres de l'AIIO ont combattu le projet de loi 124 à chaque occasion.

Dossiers d'arbitrage de l'équipe du contentieux

De 2023 à 2024



Statistiques sur l'arbitrage – Réussites

Du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2025

5 579	1 141
Nombre total de dossiers en arbitrage	audiences tenues
3 095	2 290
Nombre total de dossiers résolus/clos	réunions de préparation



Régime d'assistance aux frais juridiques (LEAP)

ona.org/leap

L'AIO est extrêmement fière de son Régime d'assistance aux frais juridiques (LEAP) unique et de l'équipe dévouée qui représente et aide les membres qui font face à une plainte ou à un signalement d'ordre réglementaire ou qui ont un problème de santé qui touche leur capacité de pratiquer.

Voici deux exemples survenus au cours des deux dernières années.

Combattre le racisme envers les Noirs en milieu de travail

Un membre a fait l'objet d'un signalement à l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIIO) après son congédiement pour des problèmes de pratique. Les avocats du LEAP ont fourni des observations écrites au Comité des enquêtes, des plaintes et des rapports. L'affaire a fait l'objet d'une audience disciplinaire et le commissaire a reconnu certaines allégations. Cependant, il y avait des preuves solides qu'elle avait subi du racisme en milieu de travail, problème qu'elle avait signalé à maintes reprises à son employeur, en vain.

L'avocat a soutenu que le racisme dont elle a été victime devrait atténuer toute mesure disciplinaire prise contre elle. En avril 2025, le comité de discipline de l'OIIO a constaté que le racisme n'était pas suffisamment lié à son inconduite pour réduire la peine. Cependant, il a statué que le racisme peut être considéré comme un facteur atténuant, le cas échéant.

Cette décision, la première en son genre du comité de discipline, a ouvert la porte à ce que l'AIO fasse valoir à l'avenir que le racisme envers les Noirs devrait être pris en compte lorsque la gravité de la peine est en cause.

Défense des infirmières et infirmiers formés à l'étranger

L'AIO est de plus en plus consciente des défis en milieu de travail auxquels font face bon nombre d'infirmières et d'infirmiers formés à l'étranger.

En juin 2005, l'équipe du LEAP a obtenu un résultat important pour une infirmière formée à l'étranger devant le Comité des enquêtes, des plaintes et des rapports de l'OIIO. Cette personne, qui n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire au cours de son année à l'établissement, a été congédiée sans avertissement en raison de trois préoccupations, dont deux concernaient des enjeux de communication.

L'équipe du LEAP a rédigé des mémoires détaillés tirés de leurs recherches sur les infirmières et infirmiers formés à l'étranger et qui mettent en lumière

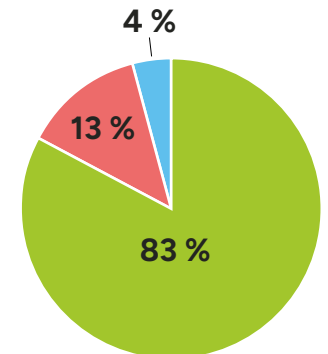
les défis systémiques auxquels ils sont confrontés dans un nouveau pays et un environnement de pratique inconnu. L'équipe du LEAP a également recueilli des éléments de preuves de la part de la présidente de l'unité de négociation et de la formatrice en soins infirmiers de l'établissement au sujet des défis particuliers auxquels font face les infirmières et infirmiers formés à l'étranger dans cette installation d'une petite ville, où l'introduction de personnel infirmier formé à l'étranger de diverses origines n'a pas été très bien accueillie par les patients et le personnel.

Le Comité des enquêtes, des plaintes et des rapports a émis un avis, ce qui est un excellent résultat non public pour ce membre.

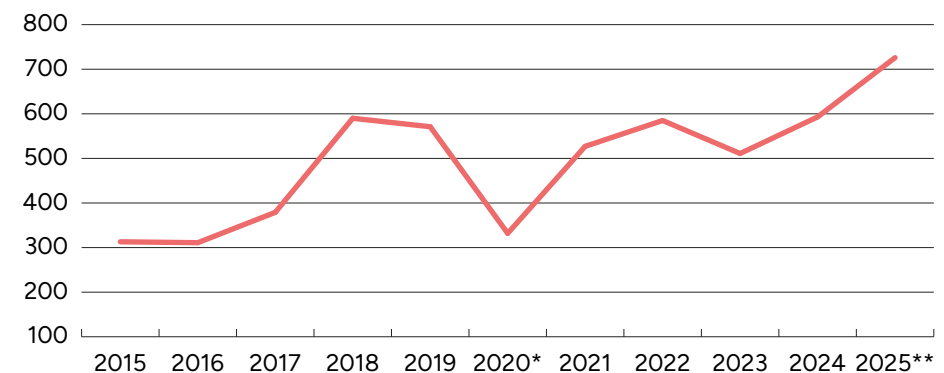
Résultats des ordres de réglementation pour les plaintes et les rapports sur la conduite

Du 1^{er} septembre 2023 au 31 août 2025

- Le membre conserve un dossier vierge sur le registre public (résolutions précoces, retrait des allégations et décisions de ne prendre aucune mesure ou de donner des conseils) – 681 dossiers.
- Le membre reçoit une mise en garde non disciplinaire ou une ordonnance corrective, qui figure au registre public – 105 dossiers.
- Le membre reçoit une conclusion d'inconduite professionnelle de la part du comité de discipline, qui figure au registre public – 32 cas.



« LEAP » et limites : Nombre de cas au cours des 10 dernières années



* L'OIIO n'était pas au maximum de sa capacité au début de la pandémie de COVID-19.

** Projection, en fonction des mois de 2025 à ce jour



Santé et sécurité/ILD/WSIB

ona.org/ohs

L'AIIO demeure inébranlable dans son engagement à protéger ses membres contre les risques pour la santé et la sécurité au travail et à défendre vigoureusement les avantages auxquels elles et ils ont droit.

Santé et sécurité

Pour ce faire, il est essentiel de veiller à ce que les membres reçoivent l'information et les outils nécessaires pour répondre à leurs préoccupations et à leurs initiatives en matière de santé et de sécurité au travail. Cela comprend deux nouvelles trousse d'outils propres aux risques produites par notre équipe de spécialistes dévoué(e)s en matière de santé et de sécurité pendant la période visée par le présent rapport : la *Trousse d'outils sur les maladies infectieuses* et la *Trousse d'outils pour les blessures psychologiques*.

Les défis

À la suite de la récente décision de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) selon laquelle l'agression sexuelle d'une travailleuse de la santé par un médecin constitue de la violence en milieu de travail et non du harcèlement sexuel, ce qui met en évidence une lacune dans la loi qui met les membres en danger, nous continuons de lutter pour qu'il y ait du changement.

Fait inquiétant, au cours des deux dernières années, nous avons également constaté une augmentation de la violence armée, et à la suite de la mise en œuvre du premier système de détection d'armes dans un hôpital canadien, l'intérêt pour ces systèmes augmente en Ontario. L'AIIO a formulé une recommandation sur ces systèmes que les comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS) doivent soumettre à leurs employeurs.

En réponse à l'absence de mesures de la part des inspecteurs du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences, l'AIIO a transmis ses préoccupations aux gestionnaires du ministère du district, exigeant que des mesures soient prises et que les inspecteurs retournent au travail pour examiner de nouveau les dangers et les préoccupations. Nous continuons de déposer des appels auprès de la CRTO lorsqu'il n'y a pas d'ordonnance ou que les ordonnances sont inadéquates pour gérer les risques.

Caucus sur la santé et la sécurité

Le caucus sur la santé et la sécurité de 2024 a mis l'accent sur la violence en milieu de travail, avec une trousse d'outils conçue pour soutenir les membres, tandis que

le caucus de 2025 a permis aux représentants du CMSS d'exercer leurs pouvoirs législatifs. Les deux caucus, qui ont eu lieu dans les cinq régions de l'AIIO (en personne ou virtuellement), ont connu un grand succès.

Invalidité de longue durée

Créée il y a seulement trois ans, l'équipe responsable des appels des décisions en matière d'invalidité de longue durée (ILD) de l'AIIO continue de lutter avec beaucoup de succès pour obtenir des prestations d'invalidité pour les membres tout en continuant de faire progresser notre mission de défendre les droits et les intérêts du personnel infirmier et des professionnel(le)s de la santé. L'équipe gère plus de 200 cas par année.

Appels des décisions en matière d'invalidité déposés

(d'août 2023 à août 2025)

Élément	Total
Appels déposés	112
Argent récolté par les membres de façon rétroactive	3 059 795,84 \$

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

L'équipe des contestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) de l'AIIO aide les membres à s'y retrouver dans le système d'appel complexe et les soutient tout au long du traitement de leur demande. Cela comprend les appels des demandes refusées de la WSIB et des décisions défavorables devant la Division des opérations et des services d'appel de la WSIB, le Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, le tribunal indépendant et le dernier palier de contestation. L'équipe gère environ 300 dossiers de membres à tout moment.

Statistiques de l'équipe des contestations de la WSIB

(de janvier 2024 à juillet 2025)

Élément	Total
Nombre total d'observations écrites et orales	175
Dossiers clos	201
Premier examen du mérite	197
Réussites du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail	Taux de réussite de 100 %
Contestations gagnées	Taux de réussite de 80 %
Argent récolté par les membres	3 601 095,34 \$

Droits de la personne et équité

ona.org/hre

Jusqu'à ce que l'ensemble des travailleuses et travailleurs reçoivent un traitement équitable et ne soient plus victimes de discrimination et de harcèlement dans leur milieu de travail, le travail essentiel de l'AIO en matière de droits de la personne et d'équité demeurera un service de base.

Nouveau comité du conseil d'administration

Cette résolution est amplifiée par la récente décision de créer un comité consacré à la lutte contre le racisme, à l'équité et aux droits de la personne. En janvier 2025, notre équipe des droits de la personne et de l'équité et notre équipe consultative de lutte contre le racisme se sont réunies en personne afin d'examiner la situation et de déterminer les prochaines étapes. Le comité sera présidé par la vice-présidente régionale du portefeuille des droits de la personne et de l'équité et un(e) autre membre du conseil d'administration, et comprendra initialement au moins trois membres de chacun des groupes en quête d'équité de l'AIO (membres racisé(e)s, noir(e)s, autochtones, handicapé(e)s, francophones et 2SLGBTQI) ainsi que des allié(e)s. Des équipes d'action, composées d'au moins trois membres, d'un(e) responsable du personnel et d'un(e) spécialiste en la matière, au besoin, aideront le comité à s'acquitter de son mandat et veilleront à ce que les activités demeurent réactives et collaboratives.

Fierté

La participation des membres de l'AIO au défilé de la fierté de Toronto, qui conclut le Mois de la fierté chaque année en juin, continue de croître de façon exponentielle; 75 membres y ont participé cette année. Face à la montée des crimes haineux et aux réactions négatives contre bon nombre de nos droits, il n'a jamais été aussi important de défendre haut et fort les membres de la communauté 2SLGBTQI et de lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

En 2024 et 2025, des membres se sont joints au conseil d'administration et au personnel pour marcher sur le parcours du défilé aux côtés de notre magnifique char en arborant des t-shirts attrayants affichant une marque de commerce de l'AIO inspirée de l'arc-en-ciel à l'avant et un message fort d'autonomisation et d'acceptation (« You are amazing, beautiful and enough ») à l'arrière, sous les acclamations de la foule.

Caucus DP et É

À l'automne 2023, l'AIO a accueilli plus de 400 participants à son caucus DP et É, dont le thème était « *Bâtir des ponts : promouvoir l'équité et l'inclusion et créer des collectivités équitables* ». L'un des principaux objectifs était de continuer à bâtir nos communautés de soutien, une occasion précieuse pour les membres de discuter avec d'autres membres de leur groupe en quête d'équité.

Le caucus de novembre 2024 portait sur deux de ces groupes : les membres en situation de handicap et les membres francophones. Il comprenait des comptes rendus émouvants de l'aide de l'AIO sur des enjeux d'adaptation, notre premier panel en français, et un discours inspirant d'Andrea Dalzell, partisane des droits des personnes handicapées, qui est la première infirmière autorisée en fauteuil roulant dans l'État de New York.

La planification de l'événement de 2025, rebaptisé Sommet DP et É, a également commencé au cours de la période visée par le présent rapport. Au lieu d'un thème précis, le sommet se concentrera de façon plus générale sur l'exploration de toutes les collectivités en quête d'équité et sur le renforcement du soutien.



Je suis la flamme.

Le caucus DP et É annuel de l'AIO est une excellente occasion de rencontre pour les groupes en quête d'équité.

Club de lecture DP et É

Le club de lecture DP et É de l'AIO, qui en est à sa quatrième année, demeure populaire auprès des membres et du personnel. Sélectionnés dans une optique des droits de la personne et de l'équité, tous les livres portent sur des enjeux touchant les femmes, la communauté 2SLGBTQI, les autochtones et les handicaps. Les membres des clubs de lecture peuvent gagner des prix en accumulant des points pour leur participation au club de lecture, aux sondages et aux réunions virtuelles.



Pratique professionnelle

ona.org/pp

Grâce à l’engagement croissant des dirigeant(e)s et des membres de l’AIO et au renforcement de la collaboration avec l’équipe de pratique professionnelle, des progrès importants ont été réalisés dans la résolution des problèmes liés à la charge de travail, l’amélioration des environnements de travail et la promotion de soins de qualité partout en Ontario.

Amélioration des processus

En décembre 2023, un changement important a été apporté au processus de responsabilité professionnelle de l’AIO. Les spécialistes de la pratique professionnelle sont maintenant mobilisés dès l’ouverture des dossiers, mettant à contribution leur expertise plus tôt dans le processus et soutenant la gestion des dossiers. Cela permet aux responsables régionaux(ales) des relations de travail de se concentrer sur les griefs et renforce la capacité de l’unité de négociation à résoudre les griefs plus rapidement. Une personne détachée pendant 15 mois a offert une formation individuelle sur le nouveau processus et les outils de suivi de la charge de travail à plus de 70 unités de négociation.

Nous avons déjà connu beaucoup de succès, y compris une augmentation importante des règlements et des commentaires positifs des membres de la direction. Onze règlements ont été conclus au cours des quatre derniers mois de 2023, et ce nombre a plus que doublé pour atteindre 25 en 2024. En date du 27 août 2025, nous avons déjà dépassé le total de l’année précédente avec 27 règlements. Ces règlements couvrent les secteurs des hôpitaux, des soins de longue durée, de Santé à

domicile Ontario et des soins communautaires, et soutiennent non seulement le recrutement, mais aussi l’amélioration de l’équipement, de l’éducation, des politiques, ainsi que de la santé et de la sécurité.

Cela témoigne à la fois d’une amélioration du processus et des résultats concrets obtenus grâce aux règlements qui stimulent le personnel des soins de santé. En 2024, ces règlements ont permis d’ajouter plus de 88 000 heures (70 315 infirmier(ère)s autorisé(e)s, 4 380 infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s et 13 622 infirmier(ère)s non autorisé(e)s), renforçant ainsi la capacité et améliorant les soins.

En 2025, plus de 83 500 heures (67 344 infirmier(ère)s autorisé(e)s, 7 800 infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s et 8 380 infirmier(ère)s non autorisé(e)s) avaient déjà été accumulées.

Comité d’évaluation indépendant

Au cours de la période visée par le présent rapport, l’AIO a également réalisé des gains importants grâce aux audiences du comité d’évaluation indépendant, notamment :

- **Système de santé communautaire de Brant** : Un procès-verbal du règlement a été signé selon les recommandations du comité d’évaluation indépendant. Parmi les réalisations, mentionnons plus de 13 000 nouvelles heures de travail pour les infirmier(ère)s autorisé(e)s, un soutien infirmier renforcé en matière de charge, une orientation élargie (225 heures de mentorat), des normes de triage améliorées, une sécurité accrue et un équipement amélioré, ainsi que des communications améliorées grâce à des caucus quotidiens et à des réunions périodiques.
- **Hôpital Memorial du district de Winchester** : Le comité d’évaluation indépendant a recommandé des ratios de dotation plus sûrs, un effectif d’infirmier(ère)s autorisé(e)s à temps plein de 70 %, des infirmier(ère)s spécialisé(e)s le jour sans affectation de patients, des règles de réattribution fondées sur l’acuité, un manque de personnel infirmier autorisé de 5 % d’ici novembre 2024, et une amélioration de l’orientation et une présence accrue de la direction.

Webinaires Demander à un spécialiste

De 2024 à 2025, le personnel a offert neuf séances sur divers sujets de pratique professionnelle à plus de 190 personnes. Ces séances donnent aux membres de la direction et aux membres un accès direct à l’expertise des spécialistes et à des outils pratiques pour composer avec le processus de responsabilité professionnelle.

Dossiers de pratique professionnelle

Année	Dossiers ouverts	Dossiers fermés	Toujours actifs*	Règlements signés
2023 (de septembre à décembre)	210	178	32	11
2024	703	487	216	25
2025 (jusqu’au 27 août)	637	215	422	27
Total	1 550	880	670	63

* Les dossiers actifs comprennent les dossiers « résolus » qui font toujours l’objet d’un suivi aux fins de mise en œuvre.

Rapport du congrès biennal de l’AIO 2025 22

Formation et événements

ona.org/education

Dirigée par nos équipes responsables de la formation des membres et de l'expérience des membres et des événements, l'AIIO a continué de concevoir et d'offrir des occasions d'apprentissage interactif en personne et en ligne au niveau local, ainsi qu'une multitude d'événements provinciaux multidimensionnels pour aider les membres dans leur vie professionnelle et syndicale.

Formation

Nouveaux ateliers

L'équipe responsable de la formation des membres a lancé plus de sept nouveaux ateliers au cours des deux dernières années, tout en actualisant la plupart des ateliers déjà existants. Ces ateliers portent sur la lutte contre le racisme et l'oppression, les droits de la personne et l'équité, la santé et la sécurité, l'action politique, le leadership, et plus encore. L'équipe prévoit de lancer d'autres ateliers à l'avenir, dont un qui est prévu en janvier 2026 sur le code de conduite de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario.



Les initiatives de formation de l'AIIO, comme ce Sommet du leadership, sont informatives, engageantes et stimulantes.

Nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne

Le 1^{er} avril 2025, on a lancé une nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne, sur laquelle tous les certificats des cours suivis sur l'ancienne plateforme ont été transférés. Depuis son lancement, on a mis à votre disposition plusieurs cours portant sur des sujets de cours intéressants, y compris les négociations, les processus de responsabilité professionnelle et de charge de travail propres au secteur, la santé et la sécurité, les griefs et la lutte contre le racisme et l'oppression. Un nouveau cours a également été lancé parallèlement à la plateforme; Bienvenue dans votre ONA. Au moment de la présentation du rapport, on comptait 119 inscriptions et 51 certificats avaient été décernés pour avoir réussi ce cours.

Premières lors du Sommet du leadership

En avril 2024, l'AIIO a tenu un Sommet du leadership spécial au printemps en plus de l'événement annuel de septembre. Les séances ont été conçues autour du renforcement de l'intelligence émotionnelle et de la confiance, du traitement stratégique des griefs et des fondations de l'arbitrage en matière de relations de travail.

Un volet sur la diversité, l'équité et l'inclusion a été présenté pour la première fois lors de notre Sommet du leadership de septembre 2024. Celui-ci a fourni des apprentissages clés sur la lutte contre le racisme et l'oppression, soulignant qu'il s'agit d'une composante essentielle du travail de l'AIIO. Les participant(e)s ont appris à faire campagne pour favoriser le changement et ont eu l'occasion de faire une présentation en groupe sur la façon d'utiliser cette information en milieu de travail.

Statistiques sur les ateliers : de décembre 2023 à septembre 2025

Nous avons proposé plus de 440 ateliers, dont 26 occasions de formation comme le caucus sur la santé et la sécurité, le sommet sur le leadership, les ateliers destinés aux trésorier(ère)s et les nouveaux partenariats de cadres. Au total, on a reçu plus de 6 200 inscriptions, avec un taux de participation d'environ 77 %.

Événements

À la suite du lancement de la marque renouvelée de l'AIIO à l'occasion du congrès biennal 2023, nos événements provinciaux continuent de renforcer notre image et nos principes. Des séances ont été offertes lors d'événements, comme des réunions des dirigeant(e)s provinciaux(ales) et des réunions des coordonnateur(ice)s provinciaux(ales), afin de mobiliser les membres et de les informer sur la nouvelle identité de la marque.

En juin 2025, l'AIIO a organisé conjointement le congrès biennal de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) à Niagara Falls, au cours duquel des excuses ont été officiellement présentées aux peuples autochtones et une résolution a été adoptée par la suite. L'événement d'une semaine s'est terminé par un rassemblement de plus de 1 000 infirmières et infirmiers canadiens, dont des douzaines de membres de l'AIIO, afin de lutter pour un système de santé public doté d'un effectif complet et entièrement financé.



L'AIIO a envoyé un fort contingent de membres au congrès biennal de la FCSII.



Comment le personnel de l'AIO soutient ses membres

ona.org

Si ce sont les membres de l'AIO qui s'occupent des Ontariens, ce sont nos employé(e)s dévoué(e)s qui s'en occupent. Qu'il s'agisse de services de relations de travail, d'aide juridique ou de travail administratif en coulisse, notre personnel est là pour veiller à ce que les membres reçoivent le soutien nécessaire au moment où le besoin s'en fait sentir.

Responsables et équipe de gestion

- Assurer le leadership et l'orientation stratégiques 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 supérieur(e)s.

Équipes régionales responsables de l'administration des contrats

- Fournir des services concernant les relations de travail, notamment des négociations contractuelles et le soutien aux membres dans les régions où elles et 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 des adjoint(e)s aux relations de travail.

Équipe du contentieux

- Représenter l'AIO et ses membres durant les arbitrages en matière 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

- Veiller à ce que les membres soient bien informé(e)s et à ce que le public connaisse la dure vérité.
- Utiliser différents moyens de communication pour ce faire, comme le site Web de l'AIO, les campagnes publicitaires, les médias sociaux, le magazine numérique F-Word, les courriels directs, y compris les infolettres, les relations avec les médias, les publications, etc.

Équipe responsable des relations gouvernementales et de la mobilisation

- Exercer des pressions sur le gouvernement pour obtenir les changements nécessaires.
- Mobiliser les membres pour veiller à ce que leurs voix soient entendues.

Équipe de développement du leadership

- Apporter une aide aux nouveaux(elles) président(e)s d'unités de négociation, en veillant à leur fournir une intégration de grande qualité et un soutien intensif axé sur les besoins.

Équipe de lutte contre le racisme et l'oppression

- Orienter le travail essentiel de lutte contre le racisme et l'oppression de l'AIO et déployer notre plan d'action en ce sens.

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 responsable de l'expérience des membres et des événements

- 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 au sujet des 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 (TI)

- 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 employé(e)s, les membres de la direction des sections locales et le conseil d'administration.
- Superviser le portail Access ONA.
- Créer, gérer et maintenir des systèmes personnalisés de gestion de données qui seront utilisés par le personnel et les dirigeant(e)s.
- Améliorer continuellement l'accès de l'AIO à l'information au moyen du stockage des données et de l'intégration des systèmes.

Équipe responsable de la comptabilité et des rapports financiers

- Traiter tous les paiements aux sections locales, le salaire et les autres dépenses des membres.
- Préparer des rapports financiers pour les différents intervenants.

Équipe financière de la section locale

- Travailler en étroite collaboration avec la trésorière pour fournir des conseils financiers aux sections locales et pour la création de formations pour la conférence des trésorier(ère)s et l'atelier sur le nouveau partenariat entre les cadres.
- Veiller à ce que les trésorier(ère)s soient formé(e)s pour être en mesure d'utiliser les outils nécessaires pour gérer les registres comptables de leur section locale.
- Fournir de l'aide aux trésorier(ère)s par l'entremise de Simply Help.

Équipe de planification et d'analyse des finances

- Veiller à ce que des ressources financières suffisantes soient affectées au service approprié de la section locale et des membres.
- Résumer le rendement financier, souligner les mesures clés et appuyer les discussions stratégiques.

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'expert(e)s, 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 employé(e)s.



Bonjour, AIO!

Au cours des deux dernières années, l'AIO a facilité la communication avec ses bureaux régionaux partout dans la province. Au lieu de numéros individuels pour chaque bureau, vous pouvez utiliser notre ligne centrale sans frais (1 800 387-5580) pour communiquer avec n'importe lequel d'entre eux.



États financiers condensés

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2024

Bilan

	2024	2023
		Données retraitées
ACTIFS		
Actifs courants		
Encaisse et placements à court terme (à la valeur marchande)	28 882 846 \$	22 174 585 \$
Cotisations et autres débiteurs	11 304 083	8 659 803
Payés d'avance	2 665 042	2 092 103
	42 851 971	32 926 491
Immobilisations (à la valeur comptable nette)	6 998 348	7 582 460
Valeurs négociables (à leur valeur marchande)	52 127 090	47 420 314
Investissement dans ONA Liability Insurance Ltd. (méthode de la mise en équivalence)	18 684 534	18 179 343
	120 661 943 \$	106 108 608 \$
PASSIF ET ACTIF NET		
Actifs courants		
Créditeurs et charges à payer	14 065 652 \$	14 334 038 \$
Tranche à court terme des obligations découlant de contrats de location-acquisition	560 487	606 263
	14 626 139	14 940 301
Obligations découlant de contrats de location-acquisition	179 199	728 240
Avantages sociaux futurs	26 507 200	25 422 400
	41 312 538	41 090 941
ACTIFS NETS		
Investis dans des immobilisations	6 258 660	6 247 958
Investis dans ONA Liability Insurance Ltd.	18 684 532	18 179 341
Restrictions internes	41 820 959	30 861 591
Non soumis à des restrictions	12 585 254	9 728 777
	79 349 405	65 017 667
	120 661 943 \$	106 108 608 \$

Les renseignements ci-dessus constituent une version condensée des états financiers vérifiés de l'Association pour les exercices se terminant le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024. Pour toute demande de renseignements, veuillez communiquer avec le bureau de la présidente.



États financiers condensés

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2024

État des résultats

	2024	2023
		Données retraitées
REVENUS		
Cotisations syndicales	89 918 854 \$	78 709 212 \$
Revenus de placements	4 096 617	2 873 084
Autre	1 590 250	966 976
	95 605 721	82 549 272
CHARGES		
Gouvernance/vision externe	4 071 275	3 870 911
Services aux membres	4 918 226	6 203 154
Équipes de service	34 947 361	32 075 033
Équipes de soutien	23 607 073	22 343 737
Coûts fixes	10 969 385	11 742 301
Coûts de programme (sécurité/LEAP/maladie grave/ILD/fonds supplémentaires/ bourse d'études)	5 176 207	6 158 126
	83 689 526	82 393 262
Excédent des produits sur les charges avant les éléments sous-mentionnés	11 916 195	156 010
Amortissement	(1 973 498)	(1 999 861)
Profit non réalisé sur les placements	1 672 950	1 294 907
Quote-part du bénéfice net d'ONA Liability Insurance Ltd.	2 005 991	3 385 614
Excédent des produits sur les charges	13 621 638 \$	2 836 670 \$

Les renseignements ci-dessus constituent une version condensée des états financiers vérifiés de l'Association pour les exercices se terminant le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024. Pour toute demande de renseignements, veuillez communiquer avec le bureau de la présidente.





« Il y a deux ans, l'AIIO a lancé une nouvelle image de marque audacieuse qui l'a menée à un parcours transformateur que je n'aurais jamais pu imaginer. Nos membres sont devenu(e)s plus féroces face aux initiatives nuisibles des employeurs. Plus féroces face aux politiques draconiennes du gouvernement Ford. Et des combattant(e)s acharné(e)s. Je ne pourrais pas être plus fière de diriger cette armée de membres formidables qui ne seront plus jamais réduit(e)s au silence. »

— Erin Ariss, IA et présidente provinciale de l'AIIO

*Je suis l'***AIIO**

ona.org