

From ONA President
Chronique de la présidente, AIO
CATHRYN HOY, RN



Follow Cathryn at twitter.com/CathrynOna

Solutions Right in Front of Government

THIS MIGHT BE A CLASSIC CASE OF HEAD IN THE SAND.

While hospitals across the province were reducing or outright closing their emergency departments, intensive care units and other services this past summer due to a dire staffing crisis, the government released its Throne Speech, calling the frightening situation “temporary,” and a budget, largely untouched since it was first introduced in April, that offered zero solutions or an infusion of funds.

I don’t have to tell you this is far from temporary. Ontario has been grappling with a severe shortage of nurses and health-care professionals for years, but thanks to the discriminatory Bill 124, government legislation throughout the pandemic that has negatively affected you on the front lines, and severe underfunding of our health-care system, it has reached record levels and grows worse by the day. Nurses and health-care professionals are choosing to leave their professions instead of putting up with nonstop disrespect from the government and impossible workloads that put your professional standards in jeopardy and the safe care of your patients, residents and clients at risk. I’m not sure what the government thinks is going to happen to suddenly make this “temporary” situation go away. In fact, sometimes I wonder if Premier Doug Ford and Health Minister Sylvia Jones are living in the same province as the rest of us.

Particularly troubling is that since her appointment in June, Minister Jones has been largely absent – just when we need her the most. The few times she has emerged, it was to lament that the nursing shortage is a global problem, not unique to our province – no one is arguing that, but how is she going to address it here at home? – and to affirm that Ontarians will continue to access health care with OHIP cards while repeatedly referencing “innovation” in health-care delivery. We strongly suspect, and others have echoed this, that’s code for allowing private operators to provide care. Unfortunately, in a disappointing first meeting with Minister Jones, she said nothing to alleviate those fears. And like I said in what was named the quote of the day by *Queen’s Park Today*: “Your paycheque should not dictate whether you have the right to live or die.”

ONA and our allies will fight any forms of privatization tooth and nail, you can count on that.

We have kept these burning issues in the news nonstop, appearing in dozens of media interviews and stories (see page 23) and speaking at many in-person and virtual media conferences with leaders from both the federal and provincial NDP, the President and CEO of the Ottawa Heart Institute and with our fellow unions, the Canadian Union of Public Employees/Ontario Council of Hospital Unions and the Service Employees International Union Healthcare. During that event, we reiterated our five-point plan to address the staffing crisis once and for all and keep hospitals open: support the existing workforce; increase wages and repeal Bill 124 (see page 10 for information on our Charter challenge on that bill); provide financial incentives to discourage retirements and enhance hiring and retention; recruit with incentives for the nurses and others who are licensed and not working; and significantly expand post-secondary spaces for health disciplines and waive tuitions (read the five points in their entirety at ona.org/news-posts/20220805-five-point-plan/). So, while the government states the actions to address this, again, “temporary” crisis have not been determined, we have literally put the solutions right in front of them!

I wasn’t exaggerating when I recently told the media, in a quote that was carried far and wide, that we are like the Titanic, sinking fast. While it sadly appears the Ford government would rather let nurses and health-care professionals drown than hand us a lifeline, they better get used to seeing my face in the news. I will never stop advocating for you and those under your care. If you can join me, all the better! By pushing back with one strong voice, we will rise to the surface and make positive change. We absolutely must believe that.

Des solutions évidentes pour le gouvernement

IL S’AGIT FORT PROBABLEMENT D’UN CAS TYPIQUE DE TÊTE DANS LE SABLE.

Alors que les hôpitaux de la province réduisaient ou fermaient carrément leurs services d’urgence, les unités de soins intensifs et d’autres services l’été dernier en raison d’une grave crise de dotation en personnel, le gouvernement a publié son discours du Trône, qualifiant cette situation inquiétante de « temporaire », avec un budget, pratiquement inchangé depuis sa présentation en avril, qui ne proposait aucune solution ou injection de fonds.

Je n’ai pas besoin de vous dire que la situation est loin d’être temporaire.

SUITE À LA PAGE 33



From ONA First Vice-President
Chronique de la première vice-présidente, AIO
ANGELA PREOCANIN, RN



Follow Angela at twitter.com/4angiepreocanin

Best Few Minutes You Can Spend!

I DON'T HAVE TO TELL YOU that these are challenging times to be a nurse and health-care professional in Ontario.

Even at the best of times, you were run off your feet trying to provide quality care to your patients, residents and clients. But add a never-ending pandemic and a dire provincial shortage of at least 22,000 nurses – we think the number is much higher – to the mix, not to mention harmful employer policies and regressive government legislation forcing so many to quit, and things became a whole lot worse.

I want to remind you that the one thing that has remained steadfast throughout all this upheaval is the commitment of your union. While we – and so many of you – are out there lobbying the government and our employers on all of the above, we are also here to help with professional practice issues in your workplaces.

Perhaps your employer has introduced a model of care that jeopardizes your ability to meet your standards of care and puts patients at risk. Perhaps you're dealing with short-staffing (almost a given these days), surge capacity (also a frequent reality) or issues with infection prevention and control – the list is endless. Our professional practice and labour relations staff can work with you and your employers to find resolutions. But first we need to know what's going on – and that starts by members filing out a professional responsibility workload report form, which details the situation.

Some members say to me, “but I'm so busy and tired and filling out a workload form is just one more thing to do,” and trust me, I get that. But I also know that the few minutes you spend on that form can reap enormous benefits to both you and those under your care. Let me give you a recent example.

Our long-term care members at Perth Community Care Centre were faced with chronic staff shortages, insufficient baseline hours, poor leadership and communication, and equipment and supply issues – to name a few. After countless meetings with the employer, ONA filed a notice of advancement to an Independent Assessment Committee, the final step in the workload process – and that got their attention! They agreed to mediation and after seeing our strong case, made possible by the whopping 345 workload forms members completed, agreed to several binding recommendations. They include adding a permanent full-time

RN resource nurse, above baseline RN hours; the permanent addition of an extra three days for the RAI coordinator; significant improvements to equipment, health and safety, education, leadership and communications, and orientation; amendments to RN and RPN job descriptions to recognize professional standard accountabilities; and an employer commitment to explore recruitment of internationally educated nurses. So, as you can see, positive change is possible, and our workload forms can help get you there!

You can read more about this success and others like it in our new quarterly *Practice Matters* eNewsletter, chock-full of professional practice resources and stories, delivered right to your inbox.

And if you want to learn more about the workload process, you'll find a wealth of material on our website at ona.org/pp. The most popular session in our Ask a Specialist webinars, available to all members, is *Identifying Standards of Practice in Professional Responsibility Workload Report Forms*. Sign up for this session and see what else we offer at ona.org/ask.

I don't deny that fighting for a safer work environment and standing up takes a lot of time, effort and courage, but with everything ONA has to help you through the process, I know you've got this!

Quelques minutes cruciales!

JE N'AI PAS BESOIN DE VOUS RAPPELER QUE LES INFIRMIÈRES ET LES professionnels de la santé de l'Ontario traversent une période difficile.

Même dans le meilleur des cas, vous avez dû vous démener pour fournir des soins de qualité à vos patients, aux résidents et à vos clients. Ajoutez à cela une pandémie interminable et une grave pénurie provinciale d'au moins 22 000 infirmières – nous pensons que ce nombre est beaucoup plus élevé –, sans parler des politiques néfastes des employeurs et des lois gouvernementales régressives qui ont forcé tant de gens à démissionner, et vous conviendrez avec moi que les choses se sont aggravées.

Je tiens à vous rappeler que l'engagement de votre syndicat est la seule chose qui est demeurée inébranlable tout au long de cette période de bouleversement. Même si nous – et bon nombre d'entre vous – faisons pression sur le gouvernement et nos employeurs quant à toutes ces questions, nous sommes aussi là pour vous aider à régler les problèmes liés à la pratique professionnelle dans vos milieux de travail.

Votre employeur a peut-être adopté un modèle de soins qui compromet votre capacité de répondre à vos normes de soins et met les patients en danger. Vous devez peut-être composer avec un manque de personnel (presque inévitable ces jours-ci), une capacité d'intervention réduite (également une réalité fréquente) ou des problèmes de prévention et de contrôle des

SUITE À LA PAGE 33





Chronique de la
présidente, AIIO
CATHRYN HOY, RN

➔ SUITE DE LA PAGE 4

L'Ontario est aux prises avec une grave pénurie d'infirmières et de professionnels de la santé depuis des années. Touché par le projet de loi 124 discriminatoire, les lois gouvernementales adoptées tout au long de la pandémie ayant eu un effet négatif sur le personnel de première ligne, et un grave sous-financement, notre système de soins de santé va de mal en pis et établit de tristes records. Les infirmières et les professionnels de la santé choisissent de quitter la profession plutôt que de subir l'insolence constante du gouvernement et les charges de travail écrasantes qui mettent en péril leurs normes professionnelles et menacent la sécurité des soins prodigués à leurs patients, aux résidents et à leurs clients. J'ignore comment le gouvernement peut imaginer que cette situation « temporaire » se redressera d'elle-même. En fait, je me demande parfois si le premier ministre Doug Ford et la ministre de la Santé Sylvia Jones vivent dans la même province que nous.

Il est particulièrement troublant de constater que, depuis sa nomination en juin, la ministre Jones a été en grande partie absente, au moment où sa présence est urgemment requise. Les quelques fois où elle est apparue, c'était pour invoquer le prétexte d'une pénurie mondiale d'infirmières. Personne ne le conteste, mais comment compte-t-elle résoudre le problème à l'échelle provinciale? Elle a de plus affirmé que les Ontariennes et Ontariens continueront d'avoir accès aux soins de santé grâce aux cartes de la RAMO tout en mentionnant à maintes reprises « l'innovation » dans la prestation des soins de santé. Nous soupçonnons fortement, comme plusieurs par ailleurs, qu'il s'agit d'un message codé pour autoriser les exploitants privés à fournir des soins.

Malheureusement, lors d'une première rencontre décevante, la ministre Jones n'a rien dit pour apaiser ces craintes. Et comme je l'ai dit dans ce qui est devenu la citation du jour dans le Queen's Park Today : « Votre chèque de paie ne devrait déterminer si vous avez le droit de vivre ou de mourir. »

L'AIIO et nos alliés lutteront bec et ongles contre toute forme de privatisation. Vous pouvez compter là-dessus.

Nous avons fait en sorte que ces questions brûlantes continuent de faire les manchettes. Nous avons participé à des douzaines d'entrevues et d'articles dans les médias (voir la page 23) et nous avons pris la parole à de nombreuses conférences en personne et virtuelles avec des dirigeants du NPDP fédéral et provincial, le président et chef de la direction de l'Institut de cardiologie d'Ottawa et nos collègues du Syndicat canadien de la fonction publique, du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario et du Service Employees International Union Healthcare. Au cours de ces activités, nous avons réitéré notre plan en cinq points visant à régler une fois pour toutes la crise de la dotation et à garder les hôpitaux ouverts : soutenir la main-d'œuvre existante; augmenter les salaires et abroger la loi 124 (voir la page 10 pour de l'information sur notre contestation de ce projet de loi en vertu de notre charte); offrir des incitatifs financiers pour décourager les départs à la retraite et améliorer l'embauche et le maintien en poste; offrir des incitatifs aux infirmières et autres personnes autorisées qui ne travaillent pas; et augmenter considérablement le nombre de places dans les établissements postsecondaires pour les disciplines de la santé et supprimer les frais de scolarité (lire les cinq points dans leur intégralité à ona.org/news-posts/20220805-five-point-plan/). Ainsi, alors que le gouvernement affirme que les mesures à prendre pour régler cette crise « temporaire » n'ont pas encore été déterminées, nous lui avons carrément présenté les solutions claires!

Je n'exagérerais pas lorsque j'ai récemment déclaré aux médias, dans une déclaration qui a été largement diffusée, que nous sombrons aussi rapidement que le Titanic. Si le gouvernement Ford préfère tristement laisser les infirmières et les professionnels de la santé se noyer plutôt que de leur lancer une bouée de sauvetage, il ferait mieux de s'habituer à voir mon visage dans les nouvelles. Je ne cesserai jamais de défendre vos intérêts et ceux à qui vous prodiguez des soins. Si vous pouvez vous joindre à moi, tant mieux! En nous faisant entendre d'une voix forte, nous remonterons à la surface et provoquerons des changements positifs. Nous devons absolument y croire.

➔ Suivez Cathryn at twitter.com/CathrynOna



Chronique de la première
vice-présidente, AIIO
ANGELA PREOCANIN, RN

➔ SUITE DE LA PAGE 5

infections. La liste est infinie. Notre personnel chargé de la pratique professionnelle et des relations de travail peut travailler avec vous et vos employeurs pour trouver des solutions. Mais d'abord, nous devons savoir ce qui se passe. Tout d'abord, les membres doivent remplir le formulaire de rapport sur la responsabilité professionnelle et charge de travail, qui détaille la situation.

Certains membres, surchargés et fatigués, me disent ne plus avoir l'énergie nécessaire pour remplir un autre formulaire. Croyez-moi, je comprends cela. Mais je sais aussi que les quelques minutes que vous consacrez à ce formulaire peuvent vous rapporter énormément, à vous et à ceux dont vous prenez soin. Permettez-moi de vous donner un exemple récent.

Nos membres de l'équipe des soins de longue durée du Centre de soins communautaires de Perth (Perth Community Care Centre) ont été confrontés à des pénuries chroniques de personnel, à des heures de base insuffisantes, à un manque de leadership et de communication, à des problèmes d'équipement et d'approvisionnement, pour ne nommer que quelques-uns de leurs défis. Après d'innombrables réunions infructueuses avec l'employeur, l'AIIO a déposé un avis de recours hiérarchique auprès d'un comité d'évaluation indépendant, la dernière étape du processus concernant la charge de travail, et cela a attiré son attention! Il a accepté la médiation et, après avoir entendu nos arguments convaincants, basés sur les 345 formulaires de rapport sur la surcharge de travail remplis par les membres, il a accepté plusieurs recommandations exécutoires. Celles-ci comprennent l'ajout d'une infirmière ressource permanente à temps plein, au-delà des heures de base des infirmières autorisées; l'ajout permanent de trois jours supplémentaires pour le coordonnateur de l'instrument d'évaluation des résidents; des améliorations importantes à l'équipement, à la santé et à la sécurité, à l'éducation, au leadership et aux communications, ainsi qu'à l'orientation; la modification des descriptions de travail des infirmières et infirmiers autorisés et des infirmières et infirmiers auxiliaires afin de reconnaître les responsabilités professionnelles normalisées; et un engagement de l'employeur à explorer le recrutement d'infirmières et infirmiers formés à l'étranger. Comme vous pouvez le voir, un changement positif est possible, et nos formulaires de rapport sur la surcharge de travail peuvent vous aider à y arriver!

Vous pouvez en apprendre davantage sur cette réussite et d'autres encore dans notre nouveau bulletin électronique trimestriel Practice Matters. Il vous offre de nombreuses ressources et histoires sur la pratique professionnelle et vous le recevez directement dans votre boîte de réception.

Et si vous voulez en savoir plus sur le processus relatif à la charge de travail, vous trouverez une foule de renseignements sur notre site Web à ona.org/pp. La séance la plus populaire de nos webinaires Ask a Specialist (Demandez à un spécialiste), offerts à tous les membres, est intitulée *Identifying Standards of Practice in Professional Responsibility Workload Report Forms* (Établir les normes de pratique dans les formulaires de rapport sur la responsabilité professionnelle et charge de travail). Inscrivez-vous à cette séance et voyez ce que nous offrons d'autre à ona.org/ask.

Je ne nie pas qu'il faut investir beaucoup de temps et d'efforts et faire preuve de beaucoup de courage dans la lutte pour un milieu de travail plus sécuritaire. Mais avec tout ce que l'AIIO a à vous offrir pour vous aider tout au long du processus, je sais que vous y arriverez!

➔ Suivez Angela at twitter.com/4angiepreocanin