
Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



Chers membres de l'AIO,

J'ai le plaisir de vous faire ci-dessous le compte rendu de la dernière Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux (ACP) de l'AIO, qui s'est tenue à Toronto en novembre 2015.

Je tiens d'abord à remercier les dirigeants et les dirigeantes, de même que les membres de l'AIO de l'appui et la confiance indéfectibles qu'ils ont manifestés en me réalisant au poste de présidente provinciale de votre association pour les deux prochaines années. Je considère comme un honneur et un privilège le fait de jouir de la confiance des membres de notre grand syndicat. Au moment d'aborder mon septième mandat consécutif à la présidence provinciale, j'entends continuer de collaborer avec le conseil à édifier des équipes solides et à veiller à ce que les décisions prises soient les meilleures pour tous nos membres. Il nous reste beaucoup de travail à accomplir!

Félicitations à Vicki McKenna, qui a été réélue au poste de première vice-présidente pour un sixième mandat consécutif.

Quand j'étais enfant, j'ai appris à défendre mes principes, à défendre ce qui est possible et à défendre ce qui est juste, même si le sol croule sous mes pieds. J'ai résisté en votre nom face aux employeurs, au ministère du Travail et au ministère de la Santé et des Soins de longue durée. Ce n'est pas facile. Churchill disait : « Vous avez des ennemis? Bien. Cela signifie que vous avez combattu pour quelque chose, au moins une fois dans votre vie. »

Pour les deux années à venir, nous définissons maintenant les combats qui pourraient modifier l'ADN de notre syndicat. Nos actions auront des effets importants sur le reste de l'Ontario. Nous irons de l'avant en relevant quatre défis principaux au cours des deux prochaines années :

1. **La négociation dans tous les secteurs de l'Ontario** : Nos membres comptent sur nous pour parler en leur nom et pour défendre leurs intérêts. Nous amorçons la négociation d'une nouvelle convention collective centrale avec les hôpitaux au nom de plus de 50 000 de nos membres qui œuvrent dans le secteur hospitalier. Peu de temps après, nous amorcerons aussi des négociations centrales pour nos 5 000 membres du secteur des maisons de soins infirmiers. Nous négocierons aussi des conventions dans les maisons de soins de longue durée non participantes, les Centres d'accès aux soins communautaires (CASC), les résidences pour personnes âgées, les cliniques communautaires et industrielles et la santé publique, où nous chercherons à obtenir des améliorations et les meilleures conditions de travail possible pour nos membres. Nous avons vécu une première semaine de négociations très désagréable avec l'équipe de l'Association des hôpitaux de l'Ontario (OHA), dirigée par Jason Fitzsimmons, un spécialiste des ressources humaines issu du secteur privé de l'énergie. M. Fitzsimmons a déjà manifesté un profond manque de respect envers notre profession, déclarant sans ambages que la réduction du nombre d'IA n'a rien changé à la qualité des soins, et il a aussi affiché sans équivoque son intention de sabrer par tous les moyens possibles dans notre grille salariale et nos avantages sociaux, des avantages pour lesquels nous avons bataillé ferme et longtemps. Nous nous attendons à des négociations extrêmement difficiles dans tous les secteurs au cours des deux prochaines années, et nous sommes prêts à relever ce défi!
2. **Les compressions dans les postes d'IA** : L'érosion de notre travail, la dotation en personnel inadéquate et inappropriée et les charges de travail extrêmement difficiles nous empêchent de prodiguer aux patients des soins sûrs et de qualité supérieure. Cette situation a également mené à une escalade de la violence envers nos membres dans leurs milieux de travail. Depuis janvier 2015,

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



625 postes d'IA ont été supprimés dans la province, occasionnant la perte de 1,2 million d'heures de soins infirmiers dans nos collectivités. Quatre années consécutives de croissance zéro du financement d'exploitation des hôpitaux n'ont fait qu'empirer les choses pour nos IA, dont les postes sont souvent les premiers supprimés quand les hôpitaux cherchent des moyens d'équilibrer leur budget. Nous constatons aussi des compressions dans tous les secteurs du système de santé. Il n'est donc pas étonnant que l'AIO continue d'entendre parler par ses membres de première ligne de l'impact dévastateur qu'ont les compressions dans les soins infirmiers sur les patients et sur la capacité de nos membres à assurer la sécurité et la qualité des soins qu'elles fournissent. Le manque de personnel et les charges de travail excessives se traduisent par une multiplication des complications et des infections pour les patients, une hausse des taux de morbidité et de mortalité et du nombre de réadmissions, un allongement des délais d'attente et de moins bons résultats pour la santé. De plus, il existe une forte corrélation entre l'insuffisance de la dotation en personnel et l'augmentation de la violence dans les milieux de travail de nos membres. Nous continuerons de réclamer un moratoire sur les suppressions de postes d'IA et des niveaux acceptables d'effectifs.

- Programme de santé des infirmières et infirmiers :** Nous poursuivons notre collaboration avec l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario (OIO), l'Association des infirmières et infirmiers autorisés de l'Ontario (AIAO) et la Registered Practical Nurses Association of Ontario (RPNAO) pour l'élaboration d'un programme de soutien aux infirmiers et aux infirmières aux prises avec des problèmes de santé mentale et de dépendance. Dans un dossier connexe, nous tentons de mettre fin au traitement terrible que l'OIO inflige à nos membres aux prises avec des problèmes de santé mentale et de dépendance. L'OIO affiche les noms de ces personnes sur son site Web, sans tenir compte du respect et de la dignité qu'elles méritent pour tous les soins qu'elles ont prodigués à leurs patients. Ce geste constitue une violation des droits de la personne, et nous allons continuer de le contester devant les tribunaux.
- Engagement des membres :** La priorité absolue que vous avez retenue est d'engager tous les membres de l'AIO qui s'intéressent aux travaux de notre syndicat. Depuis un certain temps déjà, le conseil s'emploie avec diligence à encourager nos membres de première ligne à s'engager activement dans notre syndicat, et nous allons continuer de soutenir les membres qui sont disposés à proposer leurs services. Nous faisons tout en notre pouvoir pour leur donner les outils nécessaires pour devenir de bons dirigeants de l'AIO.

Environ 20 % de nos membres IA prendront leur retraite d'ici cinq ans, et la perspective que leurs postes ne soient pas pourvus nous inquiète. Il pourrait s'agir là d'un moyen de pratiquer « en douce » l'attrition continue des postes infirmiers. Qui les remplacera? Des IAA? Des PSSP? Des aides-soignants? Des « associés aux soins » non réglementés? Si nous n'avons pas la volonté de réagir à ce problème, il nous sera impossible d'empêcher l'érosion de nos emplois et le tort qu'elle causera à nos patients, nos clients et nos résidents.

Chaque suppression de poste est une suppression de trop. Chaque blessure est une blessure de trop. Chaque décès est un décès de trop. Nous avons besoin de votre aide!

Une de nos discussions prioritaires à la réunion du conseil en décembre portera sur les moyens de diffuser notre campagne dans chacun de vos milieux de travail et chacune de vos collectivités. Si vous avez la parole facile et la motivation nécessaire, vous pouvez contribuer à réaliser une campagne. Si vous avez des membres qui ont la parole facile et la motivation nécessaire, demandez-leur de se joindre à nous.

Le véritable travail s'effectue au niveau de l'unité de négociation, avec nos présidents et présidentes d'unités de négociation, nos dirigeants et dirigeantes locaux et nos équipes de direction. Nous discuterons des stratégies et des pratiques exemplaires du conseil en vue d'optimiser ce lien avec les dirigeants et les dirigeantes de nos unités de négociation et de vous rallier toutes et tous autour des enjeux prioritaires pour nos membres de la base.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIIO
Les 18 et 19 novembre 2015



Je crois que nos dirigeants et nos dirigeantes sont plus forts et plus fortes que jamais, et je suis fière d'assumer la présidence de l'AIIO, en sachant que vous êtes sur le terrain, jour après jour, à travailler d'arrache-pied au nom de nos membres. Je vous invite toutes et tous à vous joindre à nos dirigeants et à nos dirigeantes de partout en Ontario afin d'articuler notre message : nous sommes déterminés à camper sur nos positions en ce qui concerne les compressions et les concessions sur les conventions, et nous n'allons pas reculer.

Nous vous prions de vous joindre à notre campagne intitulée **The Truth Hurts. Nurses Know** (La vérité blesse. Les infirmiers et les infirmières le savent). (Une description détaillée de la campagne est donnée plus loin.) Soyez au poste pour nous aider à protéger nos droits, nos emplois et notre travail auprès de nos patients, clients et résidents, qui comptent sur nous pour défendre leurs intérêts. Et soyons tous et toutes présents pour soutenir les infirmiers et les infirmières aux prises avec des problèmes de santé mentale et de dépendance.

Nous devons continuer de viser haut et de veiller à ce que nos membres sachent que l'AIIO est leur bouée de sauvetage. Nos membres et nos patients n'attendent rien de moins de nous.

La vérité blesse. Les infirmiers et les infirmières le savent.

Nos patients continuent de payer le prix du gel du financement provincial des hôpitaux et des compressions dans les soins de longue durée, les soins à domicile et la santé publique, qui nous poussent à en faire plus avec moins.

Nous continuons d'entendre parler par nos membres de première ligne de l'impact dévastateur qu'ont les suppressions de postes en soins infirmiers sur leurs patients ainsi que sur la sécurité et la qualité des soins qu'ils fournissent, un impact marqué par des charges de travail excessives, une multiplication des complications et des infections pour les patients, une hausse des taux de morbidité et de mortalité et du nombre de réadmissions, un allongement des délais d'attente et de moins bons résultats pour la santé.

Et pourtant, la liste de divulgation des salaires de 100 000 \$ et plus dans le secteur public – la « liste dorée » (*Sunshine list*) – montre que les administrateurs continuent de bénéficier de salaires élevés.

Les infirmiers et les infirmières sont les responsables les plus dignes de confiance des soins aux patients. À titre de prestataires de soins de première ligne, nous sommes dans une position unique pour faire progresser le dialogue sur la multitude d'enjeux qui contribuent au déclin de nos soins de santé. La confiance que le public manifeste envers nous donne d'autant plus d'impact à nos campagnes publicitaires.

Pour promouvoir notre position selon laquelle les résidents de l'Ontario ont besoin non pas d'autres compressions dans les soins infirmiers, mais bien d'un nombre accru d'IA et de soins meilleurs et plus sûrs, l'AIIO a lancé cet automne une campagne publicitaire sur le thème **The Truth Hurts. Nurses Know**. (La vérité blesse. Les infirmiers et les infirmières le savent.), afin de renforcer ce message et de le garder à l'avant-scène médiatique. De plus, cette campagne aborde l'impact des compressions financières sur l'accroissement de la violence envers nos membres dans leurs milieux de travail.

La campagne publicitaire a été diffusée à la grandeur de la province au cours de la semaine du 19 octobre, après un dévoilement à Kingston. La publicité a été diffusée à la radio, dans les transports en commun, à la télé, dans les imprimés, sous forme de publipostages et dans les médias sociaux. Son lancement officiel s'est fait à l'occasion d'une conférence de presse tenue à Queen's Park le 22 octobre. Nous avons collaboré avec des députés pour qu'ils posent une question sur les suppressions de postes en soins infirmiers ce jour-là au cours de la période de questions à l'Assemblée législative.

Tous les détails de la campagne se trouvent dans mon rapport à l'ACP. Le site Web dédié à notre campagne se trouve à l'adresse <http://nursesknow.ona.org>.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



Nous étudions présentement les prochaines étapes destinées à garder le message de la campagne bien vivant au cours de la prochaine année. Nous élaborerons d'autres stratégies de mobilisation afin de promouvoir la pétition et de veiller à nous faire entendre. Je vous encourage toutes et tous à continuer de participer à la campagne en diffusant des cartes postales, en partageant des photos de vous brandissant des pancartes « Nurses Know. » dans les médias sociaux et en portant un macaron, ainsi qu'à écrire à votre députée ou votre député et au courrier des lecteurs de vos journaux locaux.

Merci à toutes et à tous de promouvoir les messages de notre campagne dans vos collectivités. Nous avons fait bouger les choses!

Groupe de travail du gouvernement de l'Ontario sur la violence et Stratégie de prévention de la violence de l'AIO

Nos efforts visant à donner la priorité à la prévention de la violence dans nos milieux de travail portent leurs fruits. Le gouvernement de l'Ontario a mis sur pied un groupe de travail sur la prévention de la violence afin de combattre les abus, dont nos infirmiers et infirmières et les professionnels paramédicaux sont victimes dans leurs milieux de travail. J'ai été nommée au sein de ce comité de direction, tout comme le sous-ministre du Travail, le sous-ministre de la Santé et des Soins de longue durée et le chef de la direction de l'OHA.

Nous avons tenu notre première rencontre en septembre. L'accent sera mis d'abord sur les hôpitaux, mais la question sera élargie à d'autres secteurs au cours du mandat de trois ans de ce groupe. Le rôle de premier plan que nous sommes invités à jouer au sein de ce comité prouve que le gouvernement est à l'écoute des préoccupations soulevées par l'AIO au sujet de la situation dangereuse qui sévit dans nos milieux de travail. Notre place à cette table donnera à nos membres une voix au chapitre pour des améliorations de la sécurité qui nous aideront à assurer notre propre sécurité et celle de nos patients.

L'Ontario s'inspirera des conseils donnés par ce comité pour élaborer un plan de mise en œuvre visant à rendre les hôpitaux plus sûrs, à réduire la fréquence des incidents de violence en milieu de travail dans les hôpitaux et dans l'ensemble du secteur de la santé, à faire évoluer les attitudes face à la violence en milieu de travail et à améliorer la culture de sécurité au travail en ce qui concerne la violence. J'espère que ce plan débouchera aussi sur l'obligation de signaler tous les incidents et qu'il donnera du mordant aux appels à améliorer la dotation en personnel et la sécurité des hôpitaux. Je sais que les quatre sous-comités vont faire un excellent travail en notre nom. L'OHA a également organisé, avec des employeurs du milieu hospitalier, une table ronde sur la violence à laquelle l'AIO a assisté. Espérons que cette initiative motivera les employeurs en milieu hospitalier à accélérer le pas.

Les incidents que subissent nos membres ne sont pas que des cas isolés. Nos membres nous disent qu'il y a des incidents violents tous les jours, dans tous les secteurs, et que la fréquence et la gravité des agressions augmentent. Ce problème reconnu depuis longtemps, mais mal abordé prend maintenant des proportions épidémiques. Bien des cas ne sont pas signalés, en partie à cause d'une culture de l'acceptation du fait que la violence fait partie de l'emploi. Pourtant, nos infirmiers et infirmières tentent de prodiguer les meilleurs soins qui soient dans un contexte très difficile.

C'est pour cette raison que l'AIO a lancé une stratégie de prévention de la violence sous le titre *La violence. Reconnaissez-la. Dénoncez-la. Les milieux de travail non sécuritaires blessent les patients aussi*, afin d'outiller nos membres pour reconnaître la violence dans leurs milieux de travail et de les aider à signaler les incidents violents d'une façon cohérente et efficace.

L'une des pièces maîtresses de notre stratégie, la Trousse d'outils pour la prévention de la violence (*Violence Prevention Tool Box*), est un ensemble de documents à l'usage des dirigeants et des dirigeantes d'unités de négociation qui comprend un formulaire de signalement de la violence et des dangers en milieu de travail. Cette trousse regorge de conseils, d'échantillons et de formulaires de déclaration pour la documentation des incidents violents, pour le signalement des problèmes de sécurité, et pour la collecte et la diffusion des récits de vos membres; elle contient aussi un assortiment d'affiches

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



et de dépliants, d'exemples de dangers, de préoccupations et de recommandations en matière de violence au travail, des modèles de lettres aux employeurs et au ministère du Travail, ainsi qu'un guide des ressources de l'AIO contenant des renseignements supplémentaires.

Tous les formulaires, documents et vidéos sur ce sujet se trouvent (en anglais) sur notre site Web à l'adresse <http://violence.ona.org/>; ce secteur du site est mis à jour régulièrement, de sorte qu'il contient les documents et ressources de sensibilisation les plus récents sur cet enjeu capital.

En utilisant le matériel de cette trousse, les dirigeants et dirigeantes de nos unités de négociation et nos membres de première ligne signalent les incidents et relatent leurs expériences d'incidents violents au travail. Cette information nous est extrêmement précieuse, car c'est en documentant et en signalant les incidents violents que nous recueillons la preuve nécessaire pour améliorer la sécurité des milieux de travail.

Nous continuerons de diffuser les récits de nos membres, d'inclure des politiques aux responsabilités du personnel et de veiller à ce que les directeurs généraux et les administrateurs de la santé sachent que la violence ne prendra fin que s'ils sont déterminés à l'enrayer. Je vous demande de continuer à encourager vos membres à consulter la section de notre site Web consacrée à la prévention de la violence et à accéder en un seul clic à la fonctionnalité qui leur permet de présenter facilement leurs récits de violence au travail, afin d'encourager et de soutenir la présentation d'autres récits par leurs collègues.

N'oubliez pas que vos employeurs ont la responsabilité ultime de protéger votre santé et de garantir votre sécurité en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le défaut de mettre en œuvre les politiques, les mesures et les procédures visant à protéger nos membres, de même que le défaut de former adéquatement leurs gestionnaires et le personnel pour faire face aux cas de violence et d'abus, constituent des infractions à cette loi. Nous avons déjà amené le ministère du Travail à accuser des employeurs d'avoir omis de se conformer à la loi.

Mais c'est une longue lutte, et nous devons y contribuer. Les dirigeants et dirigeantes de nos unités de négociation et nos membres de première ligne doivent tenir nos employeurs responsables d'assurer la sécurité de nos membres et de leurs patients. En exerçant ensemble une pression sur les employeurs pour qu'ils dotent nos milieux de travail d'un effectif approprié et qu'ils assurent l'application des lois sur la santé et la sécurité, nous ARRIVERONS à éliminer la violence de nos milieux de travail. Rappelez-vous, la violence NE FAIT PAS PARTIE de notre travail!

Dans cette veine, l'AIO a approuvé une étude de l'Institut de recherche sur le travail et la santé (IRTS) ayant trait aux effets de la législation en matière de violence sur la protection des travailleurs, aux défis de la conformité et à la capacité des travailleurs à reconnaître les mesures, les procédures et la formation réellement mises en œuvre par les employeurs en vertu de la loi et qui, selon eux, assurent leur protection ou préviennent les risques de blessures.

10^e anniversaire de la tragédie de Lori Dupont

Le 12 novembre, nous avons souligné le 10^e anniversaire du décès tragique de notre membre Lori Dupont, une IA de salle de réveil à l'Hôpital Hôtel-Dieu Grace de Windsor, assassinée par un médecin. Celui-ci avait ensuite mis fin à ses jours, et l'enquête du coroner a révélé qu'il avait régulièrement et agressivement harcelé Lori Dupont au travail et qu'en fait, il avait harcelé et violenté d'autres infirmières de l'établissement. Un documentaire de l'AIO sur la tragédie a été présenté à l'occasion de l'ACP. On peut le visionner à <https://www.youtube.com/watch?v=-1neJKOqJRU>.

Quand l'AIO a communiqué avec la famille Dupont pour lui demander de participer au documentaire, nous avons demandé à ces personnes de faire un retour sur certains aspects positifs qui avaient découlé de ces événements. Le père de Lori a répondu : « Il ne peut y avoir rien de bon, rien de positif dans la perte de notre fille. » Franchement, M. Dupont a raison. Un cœur brisé ne se répare jamais.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIIO
Les 18 et 19 novembre 2015



Toutefois, cette tragédie a suscité certains changements. Nous avons réussi à obtenir des modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en ce qui concerne la violence en milieu de travail, des modifications que d'autres réclamaient sans succès depuis dix ans. Et nous avons réussi à changer le destin des jeunes infirmières qui marchaient dans les traces de Lori.

L'avocate générale de l'AIIO, Liz McIntyre, qui a joué un rôle de premier plan dans l'obtention de ces changements, nous a décrit les événements qui ont mené au décès de Lori Dupont et l'enquête qui a suivi le drame.

« Malheureusement, l'histoire de Lori est une interminable saga de regrets, de "si seulement..." et de "on aurait dû..." », a-t-elle déclaré.

« Cette vidéo me rappelle le souvenir du premier appel, quand nous avons appris cet événement inimaginable. Je me rappelle toute la frustration que m'inspirait le ministère du Travail, qui refusait de traiter cette tragédie comme un décès survenu au travail. L'AIIO voyait ce drame sous l'angle de la santé et sécurité au travail et était déterminée à faire de cet aspect l'enjeu principal. En conséquence, cette tragédie a débouché sur des modifications positives à la loi. »

« L'AIIO a eu une incidence réelle. Les attitudes systémiques face à la violence en milieu de travail et en milieu familial ont changé. L'AIIO amène ses membres sur la voie de l'habilitation, afin de mieux composer avec la réalité de la violence au travail, et c'est une très bonne chose », ajoute M^{me} McIntyre.

« Pourtant, malgré les modifications législatives, les choses n'ont pas assez changé dans nos milieux de travail depuis la mort de Lori. Les mesures de protection de nos IA et de nos patients contre la violence sont inadéquates. Il faut que les politiques et les lois soient mises en application, de sorte que nous puissions rendre les employeurs, les directeurs généraux et les conseils d'administration des organismes de la santé responsables de la sécurité de leurs travailleurs. »

Nomination de Liz McIntyre à titre de membre honoraire

Pour son travail dans l'enquête sur Lori Dupont et dans plusieurs autres dossiers à titre d'avocate générale de l'AIIO depuis quatre décennies, Liz McIntyre a été nommée membre honoraire de l'AIIO. C'est la première fois qu'une non-infirmière se voit décerner cet honneur.

M^{me} McIntyre travaille à l'AIIO presque depuis la fondation de l'Association. Associée principale au sein de Cavalluzzo Shilton McIntyre Cornish, elle a remarquablement servi la cause de l'AIIO à maintes reprises. Par exemple :

- Elle a été conseillère juridique à la Commission sur le SRAS, présidée par le juge Archie Campbell. Le « principe de précaution » issu de cette enquête, en grande partie grâce à M^{me} McIntyre, a servi de fondement à l'approche de l'AIIO face à la maladie à virus Ebola et à d'autres maladies contagieuses.
- À l'enquête sur Lori Dupont, elle a présenté des arguments irréfutables et déterminants. Elle a soutenu sans relâche que le meurtre tragique de Lori était un décès survenu au travail, et non un cas de violence familiale qui aurait horriblement mal tourné en milieu de travail, et que, par conséquent, il tombait sous le coup de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Comme je l'ai déjà mentionné, cette enquête a suscité d'importantes modifications à la loi.
- Liz McIntyre continue de s'intéresser au cas similaire d'une jeune IA membre de l'AIIO, harcelée par un médecin. Cette infirmière appelle M^{me} McIntyre son « roc » et affirme que sans son appui, elle aurait été incapable de rassembler le courage et l'énergie nécessaires pour soutenir son long combat.

Liz McIntyre est une présence constante à nos assemblées provinciales; elle parle aux délégués des grandes questions d'actualité, telles que la confidentialité des dossiers de santé des patients et la protection des droits de la personne des infirmières et infirmiers aux prises avec une maladie mentale ou une dépendance. Elle a présenté des mémoires de l'AIIO à des organismes du gouvernement, d'une

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



façon aussi éloquent qu'efficace. Elle a aussi été reconnue par ses pairs parmi les « meilleurs avocats au Canada » dans les domaines de pratique du travail, de l'emploi et des droits de la personne. En 2006, elle s'est vu décerner la Médaille du Barreau par le Barreau du Haut-Canada.

Élections fédérales

Comme vous le savez, le Parti libéral du Canada a pris le pouvoir en obtenant une majorité décisive le 19 octobre, et Justin Trudeau a été élu premier ministre. L'AIO s'est pleinement investie dans la campagne électorale menée par la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et d'infirmiers (FCSII) par la promotion des enjeux qui comptent pour nos patients et pour nous, à titre de professionnels de la santé : le financement approprié de notre système public de santé; un plan de ressources humaines de la santé visant l'embauche d'un nombre accru d'infirmiers et d'infirmières et la fin des compressions de postes d'IA; un programme national de médicaments sur ordonnance; enfin, une stratégie pour la sécurité des aînés, afin de remédier à la grave sous-dotation en personnel en soins de longue durée, communautaires et à domicile.

Nous espérons que notre gouvernement fédéral récemment élu, armé d'un tout nouveau mandat, investira dans les soins de santé et dans un effectif infirmier robuste, et que les politiques antisyndicales répressives de l'ancien gouvernement conservateur (avec ses projets de loi C-377 et C-525) seront reléguées aux oubliettes. C'est tout un travail qui débute maintenant : nous nous apprêtons à influencer sur le nouveau gouvernement Trudeau pour qu'il respecte ses promesses électorales et prenne parti pour les soins de santé. Vous trouverez dans mon rapport à l'ACP un résumé des six engagements spécifiques du Parti libéral en matière de soins de santé.

L'AIO entend collaborer avec la FCSII en vue d'établir nos grandes priorités à l'échelle fédérale, et nous coopérerons avec les nouveaux députés fédéraux de l'Ontario afin de prôner la mise en œuvre rapide des engagements relatifs à la négociation d'un nouvel accord sur la santé.

Campagne Portez du blanc

Cette campagne sur le port de vêtements blancs le mercredi ou d'autres jours de la semaine a été suivie par un grand nombre de nos membres, et elle bénéficie de l'appui de membres individuels, d'unités et même de certains employeurs. Notre objectif est de reprendre notre travail en main et d'être reconnus comme des IA en portant du blanc. Nos membres IAA ont opté pour le bleu. Visitez notre cyberboutique à www.ona.org; vous y trouverez une large gamme de vêtements tout à fait appropriés à cette campagne.

Certains membres ont signalé que le code vestimentaire imposé par leur employeur leur interdit de porter un uniforme blanc ou quoi que ce soit d'autre que l'uniforme désigné de leur établissement. Si votre convention collective ne contient aucune disposition relative au code vestimentaire ou à l'uniforme, l'employeur peut effectivement mettre en œuvre une politique à ce sujet. Mais celle-ci doit être raisonnable, claire et appliquée d'une façon constante.

Le caractère raisonnable d'un code vestimentaire est déterminé par l'équilibre entre l'intérêt commercial légitime de l'employeur et les droits personnels des employés. Un employeur aurait à démontrer par une preuve objective que le port du blanc menace l'image de l'employeur ou a un effet préjudiciable sur celle-ci. Dans le secteur hospitalier, un arbitre a soulevé la question à savoir si une politique « portez du blanc » aurait un effet négatif sur les résultats pour la santé.

Dans les lieux de travail où l'employeur n'a pas nommé mis en œuvre le port d'un uniforme, absolument rien ne devrait empêcher un infirmier ou une infirmière de porter du blanc le mercredi. S'il existe une politique relative à l'uniforme, l'employé(e) est tenu(e) de s'y conformer. Si l'AIO est en désaccord avec cette politique, nous pouvons présenter un grief si l'uniforme nous déplaît. Notre grief serait vraisemblablement accueilli.

Mais dans l'intervalle, l'infirmier ou l'infirmière serait tenu(e) de se conformer à la politique et de porter l'uniforme. Si la préoccupation de l'employeur a trait au fait que le port de vêtements blancs est un geste

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



d'affirmation politique, parce que les tenues portent le sigle AIO ou IA, nos membres ont le droit à la libre expression, et il n'y a rien d'inapproprié à identifier sa profession. De plus, bon nombre d'infirmiers et d'infirmières portent déjà une épinglette ou un cordon de l'AIO.

Nous avons été informés d'une toute récente décision rendue en Colombie-Britannique, où une politique interdisant le port du short et du jean au bureau a été jugée déraisonnable et annulée. Cette décision résume très bien le droit en cette matière. Donc, en un mot comme en cent, vous avez le droit de porter du blanc le mercredi! Si une politique en place l'interdit, nous pourrions la contester, vraisemblablement avec succès.

Relations gouvernementales

Veillez consulter mon rapport à l'ACP pour plus de détails sur les enjeux clés suivants :

Réforme du financement du système de santé de l'Ontario

Comme je l'ai mentionné aux participants et aux participantes à l'ACP, nous en sommes maintenant à la quatrième année de l'implantation progressive du nouveau modèle de financement des hôpitaux présenté par le MSSLD en 2012. Ce nouveau modèle fait du financement un système sur la base des activités, le « financement fondé sur les patients ». Auparavant, les hôpitaux recevaient leur financement principalement sous forme de budgets globaux. Le gouvernement soutient que le financement global ne donnait pas la possibilité de modifier le financement de manière à répondre aux exigences des populations, et qu'il ne contenait guère d'incitation à améliorer le rendement ou la qualité des services. À notre avis, les hôpitaux vont être forcés de se faire concurrence pour obtenir leur part de certaines interventions. Certains risquent de perdre le financement d'interventions cliniques parce qu'ils ne seront pas en mesure de respecter le prix imposé par la province pour l'exécution de ces interventions. Malheureusement, cette stratégie risque de se solder par une baisse du nombre de services et du financement et par l'élimination de postes d'infirmiers et d'infirmières. De plus, si le gouvernement poursuit sa politique d'augmentation zéro du financement de base des hôpitaux pour 2016-2017, les compressions de services hospitaliers et de postes du personnel en soins infirmiers d'une importance vitale deviendront intenable, et les patients en souffriront inutilement.

Rapport Price-Baker sur la réforme des soins primaires

Le 15 octobre, le MSSLD a rendu public le rapport Price-Baker sur la réforme des soins primaires. Ce rapport recommande une restructuration du secteur des soins primaires en Ontario fondée sur le nouveau modèle des groupes de soins, soit des organisations communautaires détentrices d'une enveloppe budgétaire qui rendent des comptes au MSSLD par l'intermédiaire des réseaux locaux d'intégration des services de santé (RLISS). Les Ontariens seront placés dans ces groupes sur une base régionale, puis inscrits au registre d'un fournisseur de soins primaires (médecin ou membre du personnel infirmier praticien) dont les services ont été retenus par le groupe de soins. Certaines des fonctions proposées pour les groupes de soins, notamment les personnes-ressources pour les soins et la coordination des soins, relèvent actuellement des CASC. Nous maintenons notre engagement à veiller à ce que nos membres qui travaillent chez un fournisseur de soins primaires existant ou dans un CASC ne subissent aucune incidence négative d'une réforme des soins primaires mise en œuvre par le gouvernement. Nous travaillerons avec le gouvernement au fil de la progression de la réforme des soins primaires.

Rapport de la vérificatrice générale sur les opérations financières des CASC

Le 23 septembre, la vérificatrice générale de l'Ontario, Bonnie Lysyk, a rendu public son Rapport spécial sur les CASC — Opérations financières et prestation des services, à la demande du Comité permanent des comptes publics. M^{me} Lysyk a formulé 16 recommandations, y compris la conclusion générale que « les modalités de fonctionnement et de prestation des services des CASC doivent être réexaminées ». Le ministre ontarien de la Santé, le D^r Eric Hoskins, a déclaré que le gouvernement accepte et appuie toutes les recommandations. L'AIO cherchera à obtenir sa place à la table pour la mise en œuvre de ces réformes par le gouvernement et tiendra ses membres au courant de l'évolution de ce projet.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



Financement et projets de soins regroupés du MSSLD

Le 2 septembre, le gouvernement de l'Ontario a annoncé un élargissement du modèle des soins regroupés en présentant six projets nouveaux ou élargis. Selon la formule des soins regroupés, un groupe de fournisseurs de soins détermine un paiement unique pour prendre en charge l'ensemble des besoins en matière de soins hospitaliers et à domicile d'un patient. Cette approche est aussi appelée « modèle de financement intégré ». Quand un patient évolue dans le système, puis retourne chez lui, la majeure partie de son équipe de soins de santé demeure la même. Les services sont coordonnés en fonction des besoins à court terme du patient, ce qui réduit le nombre de visites à l'urgence et le risque de réadmission à l'hôpital. Ces changements ont une incidence sur plusieurs secteurs (hôpitaux, CASC, prestataires de soins à domicile et soins primaires) et sur un grand nombre de fournisseurs de soins, y compris des membres de l'AIO, dans six des RLIS.

Consultation sur le droit du travail

Le gouvernement de l'Ontario procède actuellement à un examen de la *Loi sur les relations de travail* et de la *Loi sur les normes d'emploi*. L'AIO, qui a participé à cette consultation, presse le gouvernement d'apporter des changements significatifs au bénéfice de nos membres et de tous les travailleurs ontariens. Nous avons déposé un mémoire et présenté des observations verbalement à l'Examen portant sur l'évolution des milieux de travail, le 18 septembre à Queen's Park. L'AIO a notamment formulé les recommandations suivantes :

- **Promouvoir la dignité et le respect pour tous les travailleurs** : Relever les normes minimales relatives aux salaires et aux avantages sociaux, promouvoir la sécurité d'emploi, l'équité au travail et les avantages aux employés de plus de 65 ans, et améliorer la mise en œuvre de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- **Encourager et promouvoir la syndicalisation** par la certification par carte, la divulgation complète et la protection complète des membres pendant la formation d'un syndicat ou lors d'une grève ou d'un lock-out.
- **Améliorer le processus de relations de travail** : Assurer un arbitrage lors d'une première convention collective, interdire le recours aux briseurs de grève, rendre obligatoire le maintien des avantages sociaux pendant une grève ou un lock-out, donner à la Commission des relations de travail de l'Ontario le pouvoir de modifier les unités de négociation et de réviser les structures de négociation.

Réforme de la Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public (LRTTSP)

Dans son budget du printemps dernier, le gouvernement a annoncé son intention de modifier la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public* afin de réduire les conflits inutiles en faisant en sorte que, lorsque des changements sont apportés à la structure des milieux de travail du secteur public, les travailleurs ne subissent les interruptions et les dépenses d'un vote que si les perspectives de succès sont raisonnables. La province entend introduire un seuil minimum nécessaire pour le déclenchement d'un vote en vertu de la loi. L'AIO a rencontré des responsables du ministère du Travail pour exprimer son opposition aux modifications législatives proposées. Nous croyons que cette initiative est contraire à la démocratie en milieu de travail. Le 26 novembre, nous avons déposé un mémoire sur le projet de loi 109 au comité législatif permanent. Le projet de loi 109 propose d'abolir l'exigence d'un scrutin lors d'une fusion dans le cadre de la LRTTSP si un syndicat représente à lui seul au moins 60 % des employés de l'unité.

Cela signifie que tout syndicat représentant moins de 40 % des employés ne verrait pas son nom figurer sur le bulletin de vote lors de la fusion. Nous sommes d'avis qu'il faut laisser la démocratie s'exprimer en milieu de travail au lieu de la déterminer d'avance par une désignation arbitraire. Le fait de priver des syndiqués du syndicat de leur choix, sous prétexte qu'ils représentent un pourcentage moindre que le minimum fixé arbitrairement au sein d'une nouvelle unité de négociation intégrée, constitue une violation inutile de leur droit prévu par la Charte de choisir eux-mêmes leur syndicat. Notre mémoire est affiché sur le site Web de l'AIO, sous l'onglet *Political Action/Submissions to Government*. Je vous tiendrai au courant du cheminement du projet de loi 109 dans le processus législatif.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



Rayonnement auprès des étudiants et étudiantes infirmiers et infirmières

Vous m'avez très souvent entendu dire la même chose par le passé, mais il est bon de le répéter : les étudiants et les étudiantes sont l'avenir de notre profession, les défenseurs des droits et les activistes syndicaux de demain. C'est pourquoi l'AIO est fière de soutenir les étudiants et étudiantes en soins infirmiers, de défendre leurs intérêts, de fournir des occasions de susciter leur engagement et leur développement, et de célébrer leur contribution et leur rôle. En fait, la collaboration avec les étudiants et étudiantes en vue d'améliorer nos conditions de travail communes, de prôner des soins publics de qualité supérieure et de promouvoir la profession infirmière est une des grandes priorités de l'AIO.

La Semaine nationale des étudiant(e)s infirmier(ère)s, du 15 au 21 novembre, est le moment de célébrer leur choix de profession et leur cheminement vers ce statut. Pour l'AIO, c'est également une occasion importante de créer des liens avec les étudiants et étudiantes en soins infirmiers de nos collectivités et de leur manifester notre appui. Chacun des établissements membres de l'Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada (AEIC) organise ses propres événements locaux. Je vous encourage à nouer des relations avec les étudiants et étudiantes de votre localité! Ils veulent apprendre des choses de nous, et nous avons beaucoup à apprendre d'eux.

Nous avons eu la joie d'accueillir de nouveau à notre ACP la leader étudiante infirmière Kendra Davis, directrice régionale pour l'Ontario de l'AEIC, qui a remercié l'AIO de son soutien continu aux étudiants et étudiantes en soins infirmiers. M^{me} Davis, étudiante de quatrième année à l'Université Western Ontario, a parlé des enjeux qui ont une incidence sur nos étudiants et étudiantes en soins infirmiers. Un des principaux enjeux a trait à l'examen d'admission à la pratique infirmière, le National Council Licensure Examination (NCLEX).

L'OIO et plusieurs autres organismes de réglementation canadiens ont posé un geste sans précédent en exigeant que tous les infirmiers et infirmières diplômés ou arrivant au Canada passent le NCLEX, sous forme d'examen informatisé. Certes, le NCLEX a contribué à harmoniser les examens en soins infirmiers au Canada et aux États-Unis, mais les conséquences d'un échec au NCLEX en Ontario soulèvent de graves préoccupations.

Par exemple, si une personne candidate échoue trois fois à l'examen d'admission à la profession, le Comité d'inscription de l'OIO examinera la demande afin de déterminer si des circonstances atténuantes, tel un problème médical inattendu, pourraient justifier que l'OIO annule une ou plusieurs tentatives infructueuses. S'il n'y a pas de motif d'annuler une tentative, la personne candidate sera tenue de suivre un autre programme de soins infirmiers approuvé ou équivalent avant de refaire l'examen – oui, vous avez bien lu!

Nous demandons à l'OIO d'adopter une politique de reprise semblable à celles de la majorité des ordres américains, qui autorisent les personnes candidates à passer le NCLEX un nombre illimité de fois. Pour plus de détails à ce sujet, veuillez consulter mon rapport à l'ACP.

Les étudiantes et étudiants en soins infirmiers sont l'avenir de notre profession, les défenseurs des droits et les activistes syndicaux de demain. L'AIO est fière de soutenir les étudiants et étudiantes en soins infirmiers, de défendre leurs intérêts, de fournir des occasions de susciter leur engagement et leur développement, et de célébrer leur contribution et leur rôle.

Le SUN fait dérailler le système LEAN

Nous avons eu le plaisir d'accueillir Tracy Zambory, présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan (Saskatchewan Union of Nurses ou SUN), qui a fait une présentation par téléconférence (sur Skype) sur l'échec du système LEAN de gestion des soins de santé « axée sur le budget ».

M^{me} Zambory a déclaré qu'au départ, le SUN était tout à fait disposé à collaborer lors de la présentation du système LEAN, mais qu'il en est devenu un fervent critique lorsqu'il est devenu évident que le

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



système avait des incidences négatives sur le personnel infirmier et les patients. En fait, les activités de défense des intérêts du SUN ont amené le ministre provincial de la Santé, Dustin Duncan, à annuler un contrat controversé de 40 millions de dollars avec la société américaine qui dirige la mise en œuvre du système LEAN.

LEAN met l'accent sur la « maîtrise des coûts » et l'élimination du « gaspillage » du système, et le soi-disant système de « soins centrés sur le patient » s'est avéré tout sauf cela, nous a dit M^{me} Zambory.

« On nous a dit que nous serions consultés, mais des changements ont été apportés et mis en œuvre avant que nous en entendions parler. La mise en œuvre du système LEAN n'était pas du tout centrée sur le patient », a-t-elle ajouté. « Ils suivaient le personnel de soins partout, un chronomètre à la main, pour voir à quelle vitesse nous pouvions travailler; ils allaient jusqu'à minuter le temps que nous passions à la salle de bain. La mise en œuvre se faisait selon une démarche descendante. Les commentaires et l'expertise du personnel n'étaient pas pris en compte. Les décisions relatives aux soins prodigués aux patients étaient prises par des gens ayant peu ou pas d'expertise. Ils évaluaient le temps passé à administrer les médicaments, et la pression sur le personnel a commencé à causer des erreurs de médication. Les fournitures de base étaient de piètre qualité et achetées en grosses quantités. »

Finalement, les charges de travail et les niveaux de stress augmentaient sans cesse, tandis que le moral du personnel s'effondrait.

« Le système LEAN s'est révélé tout à fait inadéquat pour le cadre des soins de santé. C'était un modèle de soins axé sur le budget, qui érodait nos normes professionnelles de soins infirmiers en décomposant le processus complexe de l'IA en des tâches confiées à des infirmiers auxiliaires autorisés ou à des infirmières auxiliaires autorisées », de poursuivre M^{me} Zambory. « Les IAA ont un rôle important dans le système de soins de santé, mais ils et elles ne sont pas interchangeables avec les IA. On ne peut tout simplement pas appliquer une stratégie d'affaires au processus de soins infirmiers. »

L'AIO a suivi de très près l'expérience du système LEAN faite par la Saskatchewan, et nous sommes heureux de constater que le SUN a réussi à y mettre fin. Nous devons veiller à nous tenir au courant de toute activité LEAN menée dans nos unités de négociation et ayant une incidence négative sur notre travail et sur les soins aux patients.

Victoire historique de l'AIO sur la politique du vaccin ou du masque contre la grippe

L'AIO a obtenu gain de cause contre le Sault Area Hospital (SAH) dans le cadre d'une importante sentence arbitrale qui marque un précédent en annulant la politique controversée du vaccin ou du masque instaurée dans bon nombre d'hôpitaux ontariens. Cette politique forçait les infirmiers et les infirmières et autres travailleurs de la santé qui choisissaient de ne pas se faire vacciner contre la grippe à porter un masque chirurgical non ajusté pendant les six mois de la saison de la grippe.

Cet arbitrage entre l'AIO et l'OHA, mettant en cause le SAH, constituait la principale cause portant sur cette politique litigieuse. La décision aura de fortes répercussions sur les autres hôpitaux ontariens. (Veuillez noter que les hôpitaux ne se conforment pas tous à cette décision.)

Notre prise de position ne concerne PAS le vaccin contre la grippe. Elle a trait aux employeurs qui forcent nos membres qui ne se font pas vacciner à porter un masque six mois par année, alors que les données scientifiques prouvent hors de tout doute que le masque ne réduit pas le taux de contagion. Il est illogique de forcer des infirmiers et des infirmières en bonne santé à porter un masque. À notre avis, ces politiques sont à la fois déraisonnables et contraires à notre Convention collective centrale avec les hôpitaux, où il est stipulé, à l'article 18.07, que « [l]es hôpitaux reconnaissent aux infirmiers et aux infirmières le droit de refuser tout vaccin obligatoire ».

Le fait de « singulariser » publiquement les infirmiers et les infirmières qui choisissent de ne pas recevoir d'immunisation en les obligeant à porter un masque les punit pour une décision de santé personnelle et

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



les force à se faire vacciner. C'est bien plus un outil destiné à mousser les taux de vaccination qu'une mesure de contrôle de la contagion fondée sur des données probantes. Bien entendu, la sécurité de nos patients est la priorité absolue de notre personnel en soins infirmiers, partout en Ontario, mais ce genre de politique coercitive de la part de l'employeur ne fait pas progresser la sécurité des patients. Notre convention collective protège nos patients lorsque le médecin hygiéniste établit la présence d'une poussée de grippe, en assurant la mise en place d'un train de mesures destinées à réduire le risque de contagion pour les patients. La vaccination antigrippale doit être un choix véritable et s'inscrire dans le cadre d'un plan global de lutte contre la contagion fondé sur des données probantes.

Retraites

Les participants et participantes à l'ACP ont reçu des résumés de la situation de nos divers régimes de retraite. Victoria Hubbell, du Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP), nous a déclaré que ce régime se porte à merveille. Nous sommes ravis de savoir que tous les employés qui ne sont pas à temps plein et ceux qui sont à temps partiel qui travaillent pour un employeur cotisant au HOOPP ont maintenant la possibilité d'adhérer immédiatement au régime. C'est une excellente nouvelle! Nous avons également appris que nos membres ne seront pas tenus d'adhérer au nouveau Régime de retraite de la province de l'Ontario (RRPO), car ils sont actuellement membres d'un « régime comparable ».

Nouvelles de l'équité salariale

Mon rapport à l'ACP comprend un sommaire complet de notre position sur l'équité salariale dans chaque secteur. Nous poursuivons nos rencontres avec l'OHA afin de préparer un nouveau régime pour nos membres du secteur hospitalier. Notre Équipe sur l'équité salariale a élaboré un système de comparaison sans discrimination sexuelle, que nous avons proposé à l'OHA en vue du processus de négociation de la convention collective centrale avec les hôpitaux.

Sondage d'opinion

Plus tôt cette année, nous avons demandé à nos membres de répondre à un sondage d'opinion en ligne pour nous aider à déterminer vos priorités en vue de la prochaine ronde de négociations. Dan Anderson, administrateur et négociateur en chef de l'AIO, a résumé les résultats de ce sondage.

Exposé de Linda Silas, présidente de la FCSII

Nous avons eu le plaisir d'accueillir une fois de plus la présidente de la FCSII, Linda Silas, qui représente 200 000 infirmiers et infirmières et étudiants et étudiantes en soins infirmiers, dont les membres de l'AIO, qui font partie des syndicats infirmiers affiliés de partout au pays. M^{me} Silas a présenté un synopsis des rencontres de la FCSII avec les premiers ministres et des plans de la Fédération pour 2016, qui sont de continuer à prôner la fin des compressions dans les soins infirmiers, une stratégie pour la sécurité des aînés et un régime national d'assurance médicaments. « Nous nous attendons à mieux de la part du nouveau gouvernement fédéral et de tous les députés élus », a-t-elle déclaré. « Aucune organisation établie à Ottawa ne travaille davantage et n'obtient de meilleurs résultats que la FCSII. Les dirigeants savent que les infirmiers et les infirmières se serrent les coudes! »

Portefeuilles du conseil

Dans le cadre de mon portefeuille des Communications et des Relations gouvernementales, je suis fière d'annoncer que l'AIO a remporté des prix prestigieux dans le domaine des communications :

- L'AIO a remporté trois prix Pollie décernés par la prestigieuse American Association of Political Consultants (AAPC). L'AIO a glané des prix Or pour la meilleure utilisation de l'envoi direct, pour « Tim Hudak's Plan » et « Is Your Family's Health at Risk », de même qu'un prix Bronze pour notre campagne « More Nurses ».
- Notre bulletin d'information axé sur les médias, *Behind the Front Lines*, a figuré parmi les finalistes de la catégorie « meilleur argumentaire » des prestigieux PR Daily Awards. La concurrence était vive : des centaines de pièces présentées par des professionnels et des agences de communications du monde entier se disputaient les honneurs.
- Notre campagne « More Nurses » a remporté la médaille d'argent dans la catégorie « campagne multimédia » aux Summit Creative Awards.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIIO
Les 18 et 19 novembre 2015



- Notre vidéo en ligne *Report Hazards – Unsafe Workplaces Hurt Patients Too*, qui se mesurait à près de 1 900 participations diversifiées, a figuré parmi les 82 lauréats des Grands Prix 2015 d'APEX. Le jury a salué notre vidéo « très persuasive et très efficace, à l'argumentaire très convaincant ».
- Notre magazine *Front Lines* a également été primé, recevant un prix d'excellence dans la catégorie « Magazines, revues et tabloïds imprimés ».

Vicki McKenna, première vice-présidente, portefeuille de l'Action politique et de la Pratique professionnelle :

Les sujets clés touchant les relations gouvernementales en Ontario et au fédéral ont déjà été abordés dans le présent rapport. Pour ce qui est de la pratique professionnelle, M^{me} McKenna a demandé aux dirigeants et aux dirigeantes d'encourager les membres à s'exprimer lorsqu'il y a un risque pour les patients et à documenter leurs problèmes de charge de travail, qui sont endémiques dans tous les secteurs. « Les taux d'heures supplémentaires et d'absence pour maladie sont maintenant à peu près égaux, parce que les infirmiers et les infirmières continuent de monter aux barricades pour leurs patients. Chaque jour, des infirmiers et des infirmières quittent leur travail en espérant n'avoir rien manqué », a-t-elle expliqué. « Un des moyens de progresser dans le règlement des plaintes relatives à la charge de travail et à la pratique professionnelle consiste à signaler les problèmes dans un formulaire de rapport sur la charge de travail. » Des dirigeants et dirigeantes nous ont parlé de leurs succès dans le traitement des problèmes de charge de travail. Par exemple, Cathryn Hoy, présidente de l'unité de négociation et coordonnatrice locale de la section 99 à l'Hôpital général de Kingston, a parlé d'un récent règlement portant sur de graves préoccupations concernant la charge de travail, qui a apporté des améliorations significatives à la salle d'urgence.

Pam Mancuso, vice-présidente, région 1, portefeuille des Droits de la personne et de l'équité :

M^{me} Mancuso a récapitulé un autre caucus sur les droits de la personne et sur l'équité des plus fructueux, qui marquait le début de notre semaine et qui a attiré 225 membres. Le thème du Caucus était « Contre le racisme en milieu de travail ». L'AIIO lance une initiative exaltante en faveur des droits de la personne et de l'équité afin de défendre plus efficacement cette cause. Son déploiement intégral aura lieu en 2016. Cette initiative consiste notamment à soutenir six événements importants : la Journée internationale de la femme (le 8 mars), la Journée internationale de l'élimination de la discrimination raciale (le 21 mars), le Jour de deuil national (le 28 avril), la Journée nationale des Autochtones (le 21 juin), la Fierté (diverses dates durant l'été) et la fête du Travail (le premier lundi de septembre).

Anne Clark, vice-présidente, région 2, portefeuille de l'Éducation : Les ateliers très réussis de l'AIIO continuent d'apprendre à nos membres à devenir des syndiqués compétents et bien informés. L'AIIO a lancé un nouvel atelier pour aider à préparer les dirigeants et les dirigeantes à des rencontres patronales-syndicales fructueuses. En juin, l'AIIO a organisé une autre Conférence sur le leadership couronnée de succès et présenté son premier camp des activistes pour l'adhésion, conçu pour former les membres de première ligne à l'activisme syndical. Notre séance d'éducation de cette semaine portait sur la stigmatisation associée aux problèmes de santé mentale et de dépendance et sur la politique de l'AIIO.

Andy Summers, vice-président, région 3, portefeuille de la Santé et de la Sécurité : Les litiges suivent toujours leur cours; les appels de décisions du ministère du Travail sur des problèmes de violence se poursuivent à Brockville, à Guelph et à Cambridge; devant les tribunaux, des procès se poursuivent pour infractions liées à la violence à l'Hôpital royal d'Ottawa, à Brockville et au Centre de toxicomanie et de santé mentale. M. Summers poursuivra ses travaux avec l'équipe chargée du dossier de la violence, en vue de développer et de soutenir les efforts mis en œuvre par les unités de négociation pour mettre fin à la violence dans nos lieux de travail.

Dianne Leclair, vice-présidente, région 4, portefeuille des Relations de travail : M^{me} Leclair a présenté un rapport sur les travaux de notre équipe multisectorielle, y compris une mise à jour du guide *Managing Disruptive Physician Behaviour*. Ce guide est accessible sur notre site Web. M^{me} Leclair quitte le conseil au terme du présent mandat (en décembre). Nous l'avons remerciée de son dévouement et de son engagement envers ses membres de la région 4 et des portefeuilles qu'elle a détenus.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



Karen Bertrand, vice-présidente, région 5, portefeuille des Finances des sections locales :

M^{me} Bertrand a présenté un rapport sur les finances des sections locales et une mise à jour sur les plans de formation des trésoriers et des trésorières pour ceux et celles qui seront nommés en 2016. Elle a encouragé la mobilisation des membres par la planification et l'identification des priorités, puis par leur inclusion aux budgets des sections locales.

Rapport d'activité de la directrice générale/directrice de l'administration

Marie Kelly a commencé son rapport d'activité en soulignant que c'est un honneur et un privilège d'occuper le poste de directrice générale/directrice de l'administration de l'AIO de façon permanente. Elle a présenté ses remerciements au conseil d'administration, pour son rôle de mentor et son intention de faire progresser le syndicat; au personnel, pour ses connaissances et son expertise formidables; enfin, aux dirigeants et dirigeantes et aux membres des sections locales, qui sont le visage de notre syndicat et le baromètre de la situation en première ligne. M^{me} Kelly a fait le point sur les nombreux services de l'AIO, notamment la CSPAAAT, les litiges et arbitrages, l'organisation et les finances.

Programme de détachement des membres

M^{me} Kelly a décrit la création du nouveau Programme de détachement des membres de l'AIO, qui vise à faciliter la transition entre la présente génération de dirigeants et dirigeantes et la suivante. Les candidates retenues sont Marie-Claire Caron, présidente de l'unité de négociation de l'hôpital Shouldice, au nord de Toronto, et Beth Thompson, présidente de l'unité de négociation de l'hôpital Queensway Carleton à Nepean, en périphérie d'Ottawa. M^{mes} Caron et Thompson travaillent respectivement depuis les bureaux des équipes de services des districts de Toronto et d'Ottawa. Elles ont reçu leur formation à Toronto. Vous trouverez d'autres détails au sujet de ce programme dans mon rapport à l'ACP.

La campagne « Enveloppés de courage » de l'OAITH

La campagne de l'écharpe mauve « Enveloppés de courage » de l'Association des maisons de transition et d'hébergement de l'Ontario (Ontario Association of Interval and Transition Houses ou OAITH), qui en est à sa troisième année, s'inscrit dans une stratégie globale de sensibilisation à la violence conjugale et à la violence envers les femmes, qui vise aussi à fournir un soutien vital aux organismes au service des membres les plus vulnérables de nos collectivités.

Les refuges comptent sur l'appui de la collectivité pour répondre à la demande. Ils doivent composer avec un gel du financement depuis 2009, alors que le nombre de femmes qui ont recours à leurs services a augmenté de près de 20 % depuis quatre ans. Certains refuges sont forcés de refuser beaucoup de femmes, faute de ressources. L'AIO est fière de commanditer cette importante campagne. Notre appui aura un effet direct et puissant sur la vie des femmes et des enfants victimes de violence.

Novembre est le Mois de la prévention de la violence faite aux femmes. Je vous encourage tous et toutes à soutenir cette importante campagne dans votre collectivité et à montrer aux femmes et aux enfants victimes de violence qu'ils ne sont pas seuls.

Manifestez votre appui en achetant une écharpe mauve auprès de l'OAITH. L'écharpe mauve est le symbole du courage de celles qui ont affronté la violence, et l'expression de la force et du soutien de toute une collectivité unie pour mettre fin à la violence faite aux femmes. Communiquez avec la maison d'hébergement de votre localité. Pour plus de détails, consultez le site Web de la campagne (en anglais) à l'adresse www.WrappedInCourage.com.

Operation Christmas Cheer

Voilà un organisme que l'AIO peut certainement appuyer. Il s'agit d'une organisation bénévole de syndicats qui, outre ses encouragements et son appui, fournit des jouets, des paniers de provisions, des cartes-cadeaux de supermarchés et des repas de Noël traditionnels aux groupes de travailleurs en grève ou en piquetage pendant la saison des Fêtes. L'organisme soutient actuellement cinq sections locales en piquetage en Ontario, de même que quelques autres en voie d'annoncer une grève ou un lock-out d'ici les Fêtes. Pour un complément d'information (en anglais), veuillez consulter le site www.operationcheer.com.

Compte rendu de la présidente

Faits saillants de l'Assemblée des coordonnateurs et des coordonnatrices provinciaux de l'AIO
Les 18 et 19 novembre 2015



ACP et congrès biennal de l'AIO en mars 2016

L'ACP de mars se tiendra les 8 et 9 mars 2016 à l'hôtel Westin Harbour Castle au centre-ville de Toronto, et sera suivie, le 10 mars, d'une demi-journée de formation sur un aspect des relations de travail. Selon nos attentes, vous serez en mesure de vous inscrire à l'événement en ligne, par l'entremise du site Web de l'AIO, vers le début du printemps.

Dans un an, nous nous rassemblerons à l'occasion de notre congrès biennal, qui aura lieu du 15 au 17 novembre 2016, également à l'hôtel Westin Harbour Castle. La semaine commencera le 14 novembre par notre Caucus annuel sur les droits de la personne et l'équité, et se terminera par notre demi-journée de formation, le 18 novembre.

Documents de l'ACP de novembre 2015

Toute la documentation émanant de cette assemblée est affichée électroniquement dans la section *Executive Members* du site Web de l'AIO.

Pour l'avenir

Durant ces quelques semaines et mois, vous avez toutes et tous été mis à l'épreuve comme jamais auparavant. Pourtant, à travers tous ces événements, votre volonté est demeurée inébranlable. Je suis extrêmement fière du travail que vous accomplissez en première ligne et au sein de vos collectivités, ainsi que de votre dévouement et de votre engagement envers l'AIO. Nos patients, nos clients et nos résidents ont encore besoin que vous soyez leurs porte-parole. Et si je me fie à cette assemblée, je sais que je peux compter sur vous. Ensemble, nous sommes plus forts et plus fortes!

Cordialement,

ASSOCIATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DE L'ONTARIO

Linda Haslam-Stroud, IA
Présidente provinciale de l'AIO