



Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

Énoncé de valeurs de 2020

Table des matières Énoncé de valeurs

Introduction.....	1
Philosophie	1
Vision.....	1
Mission	1
Objectifs	1
Organisation.....	2
Financement.....	2
Relations	2
Négociation collective	3
Santé et sécurité au travail.....	3
Éducation	3
Processus politique.....	4
Diversité et équité.....	4
Discrimination, harcèlement, intimidation et accommodement	4
Responsabilité professionnelle	5
Glossaire	6

Introduction

Ce livret présente un résumé des objectifs du syndicat et de la constitution de l'AIO.

Les objectifs de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario prennent la forme d'énoncés généraux dont la souplesse favorise l'adaptation aux contextes social et politique en constante évolution. Le cas échéant, des énoncés de positionnement détaillés sur des sujets de préoccupation divers seront produits et diffusés aux membres.

Philosophie

Les membres du syndicat s'engagent envers la réalisation d'un programme qui contribue à rehausser leur statut économique et social. À ce titre, les objectifs de l'organisation englobent le droit de prendre part à la définition des politiques et des lois concernant la pratique des soins infirmiers et la qualité des soins.

Pour atteindre cet objectif, il est essentiel que l'organisation établisse des relations positives, tout en créant et en maintenant des environnements harmonieux au sein du syndicat, ainsi qu'avec les employeurs et les autres groupes, afin de stimuler le libre échange d'idées et de renseignements.

Vision

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario : notre syndicat. Respectée. Forte. Unie.

Dévouée à ses membres qui prennent soin des gens.

Mission

L'AIO est un syndicat proactif qui s'engage envers le bien-être économique et la qualité de vie professionnelle de ses membres, afin de les aider à assurer des soins de santé de qualité supérieure.

Objectifs

- L'avancement du bien-être social, économique et général des infirmières et infirmiers.
- La réglementation des relations employé-employeur et la négociation de contrats écrits favorisant l'instauration progressive de meilleures conditions d'emploi.
- La promotion d'une communication efficace avec les employeurs.
- La promotion de la connaissance, chez les infirmières et infirmiers, de tous les aspects liés à leur bien-être économique et social, grâce à l'éducation et à la recherche.
- La promotion des normes les plus élevées en matière de soins de santé.
- La promotion de l'unité au sein de la profession infirmière et des autres domaines paramédicaux, grâce à la collaboration et au soutien d'autres organisations partageant ces objectifs.
- La promotion d'un environnement où les personnes ont la possibilité d'exprimer, en toute sécurité, des opinions et des points de vue divergents. Puisqu'ils risquent de se produire, les conflits doivent être pris en charge afin que l'on encourage, de façon constructive, les relations positives, le respect mutuel et la satisfaction personnelle. En définitive, la gestion des conflits devrait renforcer les compétences des dirigeants en matière de représentation des membres.

Organisation

Pour chaque membre, l'affiliation au syndicat comporte des droits et des responsabilités. Ainsi, les membres sont encouragés à jouer un rôle actif et à s'entraider afin de développer leur plein potentiel au sein de l'organisation.

- Répondre aux besoins actuels des membres.
- Organiser l'affiliation d'autres infirmières et infirmiers admissibles dans la province.
- Faciliter la fusion de nouveaux groupes et d'associations affiliées à une section locale, afin d'assurer le développement de sections locales durables.
- Maintenir et surveiller les structures régionales actuelles. Le cas échéant, procéder à une restructuration afin d'assurer la croissance et le fonctionnement harmonieux des régions.
- Fusionner les branches, dans la mesure du possible, afin d'accroître la participation de tous les membres à l'établissement d'objectifs de négociation communs.
- Assurer l'accès des membres au conseil d'administration, qui assume la responsabilité de l'ensemble des décisions prises au nom de l'organisation. Le conseil d'administration est constitué de dirigeants élus et de représentants régionaux qui assument l'obligation de rendre des comptes à l'ensemble des membres.
- Encourager la participation des membres à la structure des comités, afin de refléter les souhaits exprimés par ceux-ci dans les recommandations des comités.
- Inciter les membres à s'informer sur la tenue des assemblées et sur les décisions prises par le syndicat.

Financement

Le fonctionnement du syndicat est financé par la perception centrale des cotisations. Le syndicat verse également des ristournes aux associations affiliées à des sections locales.

- Maintenir la solvabilité et la durabilité du syndicat.
- Réunir suffisamment de fonds par des moyens appropriés, notamment le fonds de sécurité, pour financer la réalisation des objectifs de l'organisation.
- Assurer la croissance constante des revenus de placement, grâce à la gestion raisonnable d'un portefeuille de placement adaptable.
- Aider activement les associations affiliées à des sections locales à budgétiser leurs dépenses.
- Assurer un retour suffisant des cotisations aux sections locales afin de maintenir leurs services.
- Renforcer l'autosuffisance financière des sections locales.

Relations

La séparation entre le syndicat des infirmières et infirmiers ainsi que l'association professionnelle constituait une nécessité, sur les plans juridique et pratique, puisqu'elle assure l'efficacité des deux structures. Le syndicat estime que la séparation des fonctions exercées par le syndicat et par l'association professionnelle contribue à l'atteinte de leur objectif commun, soit le perfectionnement et le maintien de soins de qualité supérieure aux patients.

- Stimuler la compréhension et la confiance entre les membres de l'AIO, de l'AIIAO et de l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario, grâce à l'établissement d'une liaison et à la collaboration constante avec les autres syndicats d'infirmières et infirmiers du Canada. Favoriser le partage des travaux de recherche et de la collecte des données.

- Maintenir les relations spéciales actuelles avec les autres syndicats et groupes d'intérêt, si les circonstances l'exigent.

Négociation collective

La fondation de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, qui remonte au 13 octobre 1973, visait la négociation au nom des infirmières et infirmiers. Le syndicat représente des infirmières et infirmiers autorisés et diplômés qui travaillent principalement dans trois grands secteurs : les hôpitaux, les centres de santé communautaire et les maisons de soins infirmiers, ainsi que les centres d'hébergement pour les aînés. Leurs employeurs sont présents dans les secteurs public et privé. Enfin, dans certains établissements, les infirmières et infirmiers autorisés et diplômés exercent d'autres fonctions allant de la recherche à l'enseignement.

- Définir les objectifs et les priorités à négocier, grâce à la rétroaction des membres.
- Obtenir, grâce aux négociations provinciales, une convention collective cadre qui permet d'uniformiser les salaires et les conditions de travail, ainsi que la transférabilité des avantages sociaux dans l'ensemble de la province.
- Établir un processus conjoint d'évaluation des emplois qui tient compte des différentes situations de travail des infirmières et infirmiers.
- S'assurer qu'on attribue des tâches raisonnables aux infirmières et aux infirmiers, afin qu'elles ne compromettent pas la qualité des soins de santé.
- Stimuler, optimiser et renforcer la volonté et la capacité des parties intéressées quant à l'obtention d'un règlement par la négociation.

Santé et sécurité au travail

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario croit que tous ses membres ont le droit de travailler dans un environnement sain et sécuritaire. En outre, elle croit dans la recherche du degré le plus élevé de bien-être physique, mental et social chez les travailleurs, quelle que soit leur profession. L'AIIO, qui figure parmi les plus grands syndicats voués au secteur des soins de santé dans la province et le pays, estime que son mandat consiste, entre autres, à exercer un leadership dynamique en obtenant progressivement des gains plus substantiels dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Éducation

La force du syndicat repose directement sur le soutien des membres instruits et bien informés. Seule l'information permettra aux membres d'assumer la responsabilité de faire connaître la mission du syndicat, sa structure démocratique et ses activités actuelles aux non-membres, aux employeurs et au grand public.

- Proposer des programmes de formation satisfaisant aux exigences individuelles des membres.
- Favoriser, chez les membres, l'acquisition de compétences en matière de lobbying à tous les niveaux politiques, à l'extérieur du syndicat.
- Élaborer des programmes qui correspondent et qui s'adaptent au rôle et aux responsabilités en constante évolution du conseil d'administration.
- Guider les membres des comités, afin qu'ils jouent leur rôle respectif en toute connaissance de cause.
- Encourager les membres à informer le grand public sur l'apport du syndicat au système de santé.
- Soutenir les membres dans leur rôle de défenseurs des intérêts du patient.

Processus politique

Le processus politique se décrit par la canalisation dynamique des opinions que le public exprime aux représentants élus, qui assument la responsabilité de la prise des décisions politiques, lesquelles se transforment ensuite en lois et en programmes dont les fonctionnaires assurent la mise en œuvre.

- L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario considère que le suivi des projets de loi et la connaissance des lois existantes revêtent une importance capitale. Les membres doivent être prêts à consacrer le temps, l'énergie et les fonds nécessaires au soutien du point de vue syndical. De plus, les membres de l'AIOO doivent continuer de s'exprimer sur les enjeux qui font l'objet de leurs préoccupations.
- L'AIOO n'appuie ni n'endosse aucun parti politique. Toutefois, elle peut soutenir la position d'un parti sur une question particulière ou s'y opposer, si cette position coïncide avec les politiques et les objectifs du syndicat ou si elle entre en conflit avec eux.

Diversité et équité

L'AIOO croit que chaque membre a le droit à l'égalité ainsi qu'à une participation totale à son milieu de travail et au syndicat. L'AIOO reconnaît et valorise la diversité de ses membres. Elle se consacre d'ailleurs à promouvoir l'équité et la diversité au sein des milieux de travail et du syndicat. Il incombe au syndicat de veiller à ce que la diversité se reflète dans son leadership.

La diversité repose sur la reconnaissance des différences qui peuvent influencer sur le traitement juste et équitable des personnes. Elle peut englober les différences de sexe, d'âge, de race, d'ethnicité, de langue, de religion et de croyances spirituelles, de culture, de capacités physiques ou mentales, de statut socio-économique, d'orientation sexuelle, d'identité sexuelle, d'expression sexuelle, de situation familiale et de scolarité.

Pour respecter son engagement, l'AIOO s'efforcera d'adopter les stratégies suivantes :

- Promouvoir la sensibilisation à la diversité de nos membres et aux besoins de groupes divers.
- Intégrer des perspectives diverses grâce aux programmes de formation et aux communications de l'AIOO.
- Instaurer des mesures favorisant l'acquisition de compétences en leadership par les membres appartenant à des groupes sous-représentés à la direction de l'AIOO.
- Définir les obstacles à l'égalité et à la participation totale des membres. Élaborer des politiques et des procédures efficaces pour éliminer ces obstacles.
- Créer un environnement ouvert à tous les membres, peu importe leurs différences.
- S'assurer que les services, les structures organisationnelles, les activités et les politiques tiennent compte des besoins divers des membres et qu'ils y répondent également.

Discrimination, harcèlement, intimidation et accommodement

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario croit que chaque membre a le droit d'être traité avec dignité et respect.

L'AIOO s'engage à se consacrer à l'élimination de toute forme de discrimination et de harcèlement au sein des milieux de travail et du syndicat. Ces actes englobent la discrimination et le harcèlement fondés sur des motifs interdits par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, soit la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la

croyance (religion), le sexe (y compris la grossesse), l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L'AIIO s'efforcera également d'éliminer le harcèlement personnel et l'intimidation au travail (*harcèlement défini ou non dans le Code*).

Répondre aux besoins des membres, en ce qui a trait à l'invalidité, à la religion, à la situation familiale, à une grossesse ou à d'autres aspects couverts par le *Code des droits de la personne*, peut nécessiter des accommodements. L'AIIO s'engage à rechercher les accommodements en milieu de travail et à proposer des accommodements dans le cadre de ses fonctions syndicales.

Pour honorer son engagement, l'AIIO s'efforcera d'adopter les stratégies suivantes:

- Proposer des programmes de formation et transmettre des communications sur les questions de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement *défini ou non dans le Code* et des accommodements.
- Mener des négociations collectives stratégiques sur les questions de la discrimination, de l'intimidation, du harcèlement défini ou non dans le Code et des accommodements.
- S'attaquer à la violation des droits des membres par l'intermédiaire de la procédure d'arbitrage et de grief.
- Promouvoir l'instauration de politiques efficaces en milieu de travail et de procédures d'enquête sur les plaintes.
- Établir des politiques et des procédures d'enquête et de résolution relatives aux plaintes déposées par les membres.
- Prévoir des mécanismes de soutien à l'intention des membres qui subissent de la discrimination, de l'intimidation et du harcèlement défini ou non dans le Code.
- Créer un environnement d'accueil et d'accompagnement à l'intention des membres qui font la demande d'accommodements.
- Proposer des services, des structures organisationnelles, des activités et des politiques concernant l'équité et les droits de la personne.

Responsabilité professionnelle

L'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario croit que ses membres doivent travailler dans un environnement sécuritaire qui leur permet de maintenir leurs normes professionnelles et d'offrir des soins sûrs, éthiques et de qualité aux patients, aux clients et aux pensionnaires dans leur champ de pratique.

L'AIIO croit que ses membres ont l'obligation et le droit de signaler leurs préoccupations lorsqu'on leur demande d'effectuer davantage de travail que ce que permet la prestation de soins adéquats aux patients, aux clients et aux pensionnaires ou lorsqu'ils ne sont pas en mesure de respecter leurs normes professionnelles et leur réglementation. Dans le but de faciliter le signalement de ces préoccupations et leur résolution rapide et efficace, l'AIIO a négocié des clauses relatives à la responsabilité professionnelle dans les conventions collectives.

Glossaire

Les membres du **conseil d'administration** sont élus pour exprimer les opinions et les préoccupations de leur région respective, durant le processus décisionnel et la conduite des affaires du syndicat.

L'**évaluation des emplois** se définit par la méthode de détermination de la valeur d'un emploi, comparativement à d'autres emplois occupés au sein d'une organisation. Cette évaluation contribue à établir les salaires minimum et maximum de chaque emploi.

Le **processus de négociation** se définit par la tenue directe de discussions officielles entre le syndicat et l'employeur, en vue de la conclusion d'une entente sur la rémunération, les heures de travail et les autres conditions d'emploi. Le résultat de ce processus se traduit par un contrat écrit, baptisé « convention collective ».