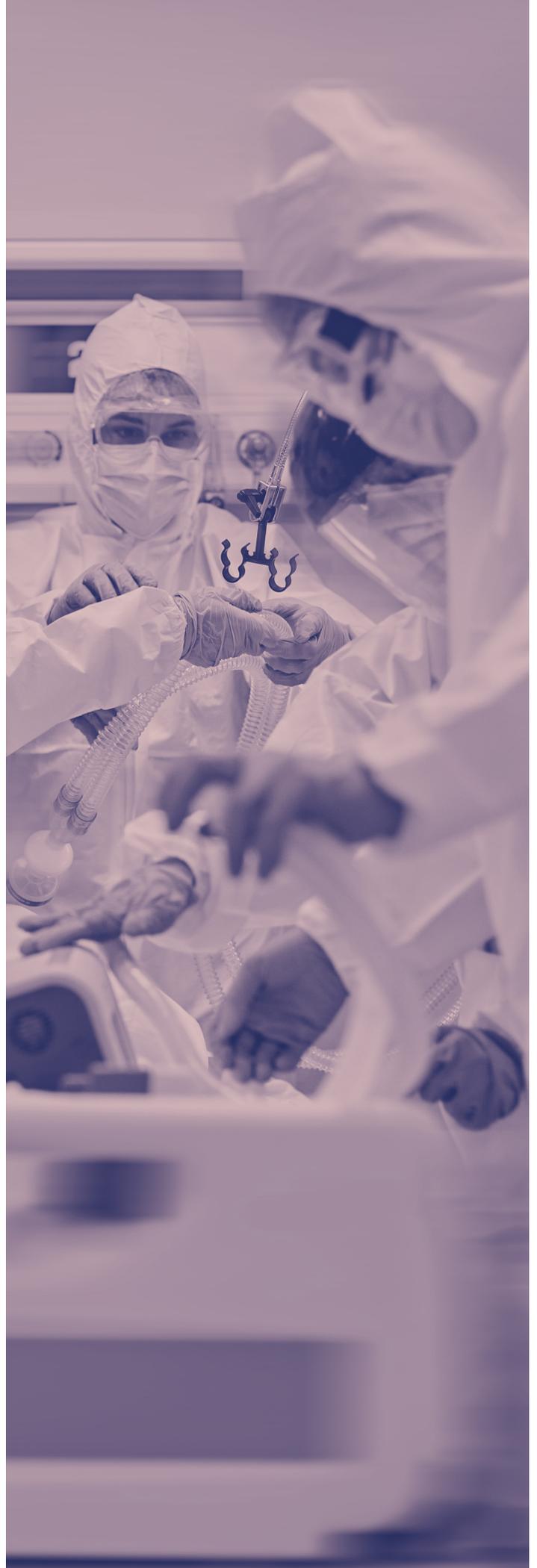


NOUVELLES DES ORGANISATIONS MEMBRES



RIEN NE NOUS ARRÊTE.

FCSII/2021

Nouvelles des organisations membres



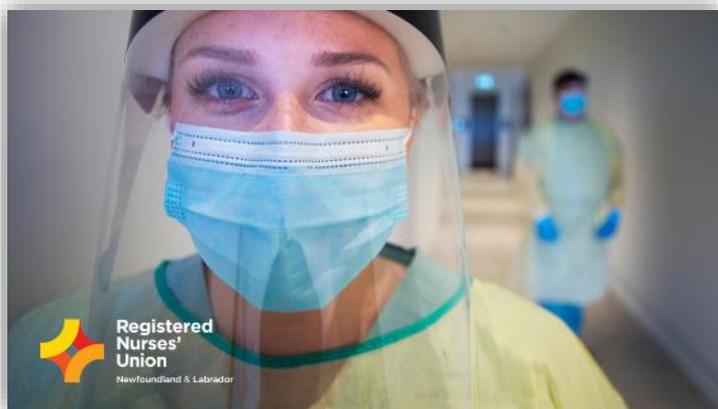
Syndicat des infirmières et infirmiers autorisés de Terre-Neuve-et-Labrador

COVID-19 : Lutter pour la première ligne – en cours

Depuis le début de la pandémie de COVID-19, le SIIATNL lutte sans relâche pour offrir du soutien à ses membres et les protéger. Nous avons été la force motrice des luttes pour assurer la sécurité des travailleurs de la santé de la province.

Dans la foulée de la FCSII, le SIIATNL a insisté pour que l'on respecte le principe de précaution et, au printemps 2020, a mené les efforts pour que le gouvernement provincial, les autorités sanitaires et les syndicats du secteur public signent une déclaration commune sur les équipements de protection individuelle (EPI).

La déclaration reconnaît que les travailleurs de la santé sont les mieux placés pour déterminer les EPI adéquats à la suite d'une évaluation des risques au point d'intervention. Pendant toute la pandémie, nous avons été vigilants et avons fait pression sur le gouvernement et les employeurs pour qu'ils se conforment à cette déclaration.



Même si on observe, pendant la première vague, quelques cas isolés où on a refusé de fournir des EPI, l'accès aux EPI n'a généralement pas été un problème pour les travailleurs de la santé de Terre-Neuve-et-Labrador. De plus, très peu de membres du SIIATNL ont contracté la COVID-19 en raison d'une exposition au travail.

Le SIIATNL a demandé la transparence par rapport aux réserves d'EPI. Le syndicat a collaboré avec d'autres syndicats pour maintenir la pression sur le gouvernement relativement aux inventaires d'EPI. Nous avons réussi à établir une communication ouverte et régulière avec le gouvernement provincial et les autorités sanitaires. Cela a permis à notre syndicat de mettre rapidement de l'avant les préoccupations des membres, et de collaborer avec les employeurs et le gouvernement pour trouver des solutions et recueillir des informations.

Après un an aux premières lignes, nos membres sont épuisés et, parfois, ils ne se sentent pas appréciés. Ils ont affronté la première ligne et répondu à l'appel à maintes reprises. Les membres ont eu de la difficulté à gérer la garde d'enfants, la perte de leurs congés annuels, et ils ont été déplacés et réaffectés en raison des problèmes de dotation. Nous sommes à la fin mars 2021, et plusieurs de nos membres attendent encore impatiemment leur vaccin.

Même si le SIIATNL a travaillé fort pour offrir du soutien à ses membres, il est évident que la pandémie a eu un impact sur leur santé mentale, émotionnelle et physique. Le SIIATNL prépare une campagne média pour demander au gouvernement de manifester son respect et son appréciation à nos membres en augmentant la dotation en personnel tellement nécessaire.

Le SIIATNL souhaite la bienvenue à la nouvelle présidente Yvette Coffey – janvier 2021

En janvier 2021, le SIIATNL a accueilli sa nouvelle présidente, Yvette Coffey, IA. Yvette, infirmière autorisée en oncologie au Dr. H. Bliss Cancer Centre, amorce ses fonctions avec une abondance de connaissances et d'expertises.

Militante syndicale pendant trois décennies, Yvette a été vice-présidente du SIIATNL au cours des sept (7) dernières années, présidente de la section locale 3 pendant 16 ans, et déléguée syndicale pendant 26 ans. Elle a travaillé dans plusieurs secteurs des soins infirmiers, y compris oncologie, soins cardiaques, soins ambulatoires, soins intensifs, neurochirurgie et médecine.

Yvette comprend les enjeux et a été une voix forte et passionnée au sein du SIIATNL depuis le début de ses nouvelles fonctions plus tôt cette année.

« Les infirmières autorisées et les infirmières praticiennes connaissent les défis engendrés par tellement de choses au sein de notre système de soins de santé en ce moment et connaissent les solutions », souligne Coffey. « Nous sommes aux premières lignes à chaque jour, et les patients se tournent vers nous pour que nous soyons leur voix. Je suis honorée de voir que nos membres m'aient choisie pour que je sois leur voix pendant que nous déployons des efforts pour améliorer les soins de santé pour les personnes de Terre-Neuve-et-Labrador.



Yvette Coffey, présidente du SIIATNL

Yvette va entreprendre une Tournée Écoute le 20 avril 2021 afin de rencontrer les membres.

Congrès virtuel du SIIATNL et célébration pour souligner le départ à la retraite de Debbie Forward – novembre 2020

Au lieu de reporter son congrès biennal l'automne dernier en raison de la pandémie de COVID-19, le SIIATNL a rapidement changé de direction et adapté les activités planifiées.

Les 24 et 25 novembre, nous avons tenu notre 27^e congrès biennal en ligne. L'activité virtuelle nous a permis de prendre contact avec nos leaders, mener les affaires du syndicat, et offrir d'importants ateliers de formation. C'était aussi l'occasion de célébrer la carrière de Debbie Forward, présidente. Après 40 années en qualité d'infirmière autorisée et 38 années de participation au sein du syndicat, Debbie a pris sa retraite le 31 décembre 2020.

Debbie a été à la barre de notre syndicat pendant plus de 24 ans. Son incroyable leadership, sa passion, et sa pensée stratégique ont propulsé le SIIATNL à de nouveaux sommets. Debbie était une négociatrice féroce et un leader qui inspirait confiance. Elle a défendu énergiquement les droits des membres et des patients, et cela a fait une différence pour eux. Notre syndicat lui sera éternellement reconnaissant.



Debbie Forward, ancienne présidente du SIIATNL

nos membres mentionnent le manque de personnel infirmier dans leur établissement de travail. Les IA ont fait plus de 275 000 heures supplémentaires en 2018-2019.

Le SIIATNL a demandé, à répétition, aux décideurs de trouver des solutions à cette pénurie criante de personnel. Il y a eu des engagements par rapport aux initiatives en matière de dotation proposées par le SIIATNL, mais il y a peu de progrès par rapport à la mise en œuvre des projets, ce qui s'explique, en partie, par la pandémie de COVID-19.

En 2019, le gouvernement provincial s'est engagé à faire un examen en profondeur de la dotation. Ce sera le premier examen de ce genre en plus de 18 ans.

Le travail consistera à faire un examen en profondeur de la dotation dans des établissements sélectionnés de la province. Les données et l'information recueillies fourniront des détails importants par rapport à des établissements comparables. C'est seulement un des mécanismes sur lequel nous mettons l'accent afin d'obtenir une dotation axée sur la sécurité et des charges de travail raisonnables.

Au départ, la province a consenti à compléter l'examen en profondeur avant le 31 juillet 2021. Toutefois, la COVID-19 a eu un impact sur cet échéancier.

Les efforts se poursuivent pour mettre en place un système de gestion de la main-d'œuvre, accompagné d'un modèle de dotation fondé sur l'acuité des besoins des patients. Il s'agit d'un projet pluriannuel conçu pour passer à un modèle fondé sur les besoins des patients en temps réel.

Les membres du SIIATNL ont vraiment apprécié l'activité virtuelle, et 99 pour cent l'ont qualifiée d'excellente ou bonne. Ils ont été extrêmement satisfaits du processus de vote en ligne et d'avoir eu l'occasion de fournir leurs commentaires pendant toute la durée du congrès.

Lutter pour assurer la sécurité de la dotation – en cours

Terre-Neuve-et-Labrador doit composer avec une pénurie croissante de personnel infirmier autorisé, et cette pénurie a un impact sur la prestation des soins. Le nombre de postes vacants augmente depuis 2015. Selon un sondage mené l'automne dernier, plus de la moitié de



Nous travaillons aussi à mettre en place une équipe mobile d'IA qui fournira de l'aide dans les régions où il y a des pénuries criantes. Le SIIATNL va lancer une campagne média en juin 2021 pour mettre en relief les défis auxquels sont confrontés les IA et pour demander au gouvernement et aux employeurs de trouver, une fois pour toutes, des solutions aux problèmes de dotation.

[Le SIIATNL prolonge de deux ans la convention collective – juin 2020](#)

Les membres du SIIATNL ont voté en faveur du prolongement de la convention collective jusqu'au 30 juin 2022. Avec l'incertitude par rapport à l'impact à long terme de la COVID-19, et les défis financiers que la province devra surmonter, le prolongement de la convention collective signifie stabilité et sécurité pour les membres du SIIATNL. Le prolongement, adopté par 85,6 % des membres, comprend une augmentation salariale de 4 %.

Pour la première fois, le vote s'est fait en ligne. Cela s'est traduit en augmentation importante du nombre de personnes qui ont voté, soit 1 000 votes de plus, comparativement à 2019. De plus, comme cette façon de faire est plus économique, le sondage dans le cadre du rapport annuel du SIIATNL indique que les membres étaient grandement satisfaits du vote en ligne et appuient l'utilisation de cette approche dans l'avenir.

Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse

Potentiel infirmier : optimiser les soins infirmiers et les soins primaires en Nouvelle-Écosse

Dans le cadre de la Semaine nationale des soins infirmiers, le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse, a publié, le 7 mai 2019, les résultats d'un projet de recherche qui a duré un an. Le rapport, intitulé *Nursing Potential – Optimizing Nursing and Primary Healthcare in Nova Scotia*, examine comment les infirmières et les infirmiers peuvent utiliser leurs compétences de façon optimale et, ainsi, aider à améliorer l'accès aux soins dans l'ensemble du système.

Puisque la Nouvelle-Écosse porte le plus gros fardeau de maladies chroniques au pays, et tenant compte des longs délais d'attente pour les soins primaires et les soins d'urgence, et sachant qu'un système de soins de santé primaires qui fonctionne bien peut alléger les pressions systémiques, le SIINÉ a mené une étude dans le but de déterminer les stratégies permettant de bâtir un solide système de soins de santé primaires, soit un système qui utilise, de façon optimale, les compétences avancées et l'éducation poussée du personnel infirmier.



CBC Newsmaker : Janet Hazelton, présidente du SIINÉ, avec Tom Murphy, 2019

Les auteurs, Paul Curry et Justin Hiltz, membres du personnel du SIINÉ, et Ashley Buckle, membre du SIINÉ, ont mené des sondages, animé des groupes de discussion, fait une revue de la littérature et ont eu de nombreuses conversations avec des informateurs clés, le public et le personnel infirmier pour savoir comment améliorer l'accès dans tous les secteurs. Nos membres, et autres experts dans ce domaine, nous ont dit qu'inclure un plus grand nombre d'infirmières dans un secteur de soins où elles sont sous-utilisées, et permettre aux infirmières d'utiliser le plein potentiel de leur champ de pratique, se traduira en meilleurs résultats pour les patients.

De plus, les infirmières et les infirmiers aux premières lignes nous ont dit que les patients ont

besoin d'un système qui tient compte des déterminants sociaux de la santé lorsque vient le temps de dispenser des soins préventifs, gérer les maladies chroniques, faire de l'éducation en santé, réduire le besoin de recourir aux soins d'urgence et hospitaliers. Tout cela peut se faire grâce à des mécanismes de soins de santé primaires.

Selon le syndicat infirmier, le public pourra bénéficier davantage de l'expertise du personnel infirmier et des soins qu'il dispense, si les infirmières autorisées, les infirmières auxiliaires autorisées et les infirmières praticiennes utilisent leur plein potentiel. Toute réforme véritable exige de repenser le système. Le système devrait être proactif et préventif, fondé sur la collaboration, et devrait dispenser des soins quand les gens en ont besoin et où ils en ont besoin. Lorsque nous reconnaitrons le potentiel du personnel infirmier, nous allons améliorer l'accès et dispenser de meilleurs soins.

Le rapport de 127 pages comprend 35 recommandations, des principes directeurs pour augmenter l'accès et optimiser le champ de pratique, et pour dispenser des soins holistiques de façon collaborative dans un contexte où le personnel infirmier est partie intégrante de la solution. Les recommandations sont divisées en quatre catégories : dysfonctionnement du système, conception du système, éducation, vie au travail et main-d'œuvre.

Le rapport est accessible en ligne à nsnu.ca/NursingPotential.

[Normes de dotation pour les foyers de soins de la Nouvelle-Écosse : s'inspirer du livre *Broken Homes* et demander des normes pour assurer la sécurité de la dotation](#)

À la fin juin 2020, le SIINÉ a publié un article sur les normes de dotation dans le secteur des soins de longue durée, et a parlé, dans les médias, de l'importance de s'occuper de cet enjeu une fois pour toutes. Dans le rapport de 27 pages, le SIINÉ revisite le livre de 2015-2016 *Broken Homes*, qui parle de la situation des soins de longue durée en Nouvelle-Écosse, plus particulièrement la dotation.



Photo couverture de *Staffing Standards*

Le 26 juin 2020, le rapport a été communiqué aux membres du SIINÉ, aux principaux acteurs au sein du système de soins de santé, et aux médias. Un groupe de discussion en direct sur Facebook a suivi la publication du rapport.

Le document, rédigé par Charlene Harrington, Ph. D., IA, professeure émérite à l'Université de la Californie à San Francisco, a été commandé par le SIINÉ en 2019. Les conclusions du rapport sont particulièrement pertinentes aujourd'hui considérant les difficultés que les foyers de soins ont connu pendant l'écllosion de COVID-19.

L'état du système de soins de longue durée en Nouvelle-Écosse est très préoccupant pour les

membres et les dirigeants du SIINÉ. Ces préoccupations ont été articulées et validées dans *Broken Homes*. Dans ce livre, nous avons demandé une série de réformes du secteur des soins de longue durée dans le but d'améliorer les soins dispensés aux résidents, améliorer les conditions de travail du personnel, et améliorer la collecte de données et la transparence.

Malgré les progrès sur plusieurs fronts, la recommandation la plus importante comprise dans le rapport, celle qui améliorerait le plus la qualité de vie des résidents et les conditions de travail des fournisseurs de soins, n'est toujours pas mise en œuvre. Il s'agit de l'élaboration de normes explicites de dotation, fondées sur les données probantes. Au minimum, cela voudrait dire une moyenne de 4,1 heures de soins par résident, par jour, y compris 1,3 heures de soins infirmiers (IA et IAA). Grosso modo, cela voudrait dire environ une (1) IA et une (1) IAA pour 30 à 40 résidents le jour, et pour 40 à 55 résidents le soir; et une (1) auxiliaire en soins continus (CCA) pour sept (7) résidents le jour, et pour 15 résidents la nuit. Comparativement aux niveaux actuels, cela signifierait une augmentation de moins de 20 %.

On a dit qu'il n'y avait pas suffisamment de données provinciales pour se prononcer de façon définitive sur les ratios de dotation. La province a promis, de nombreuses fois au cours des 25 dernières années, de mettre en place l'outil qui fournirait ces données, soit le *Resident Assessment Instrument*, reconnu internationalement. Or, nous attendons encore. Néanmoins, il est de l'avis du syndicat que nous avons assez d'informations pour mettre en œuvre un ratio minimum de dotation, un ratio qui pourrait être rajusté à la hausse si les besoins se révélaient plus grands.

Pour avancer cet argument, le SIINÉ a demandé à C. Harrington, Ph. D., de mener une enquête ciblant la dotation dans le secteur des soins de longue durée en Nouvelle-Écosse, et de recommander une norme minimale de dotation. La professeure Harrington est reconnue mondialement comme sommité et expert de la dotation dans le secteur des soins de longue durée. Elle a fait partie du comité de réglementation des foyers de soins au sein du U.S. Institute of Medicine (IOM). Le rapport de 1986 de ce comité a mené à l'adoption de la *Nursing Home Reform Act* en 1987. Elle a fait partie de trois comités chargés d'examiner la main-d'œuvre infirmière, la qualité des soins de longue durée, et la sécurité des patients. Elle a témoigné plusieurs fois devant le *U.S. Senate Special Committee on Aging*, et a rédigé plus de 140 articles et chapitres, co-édité cinq livres, et donné des conférences un peu partout. Bref, vous ne pouvez faire de recherche sur les soins de longue durée sans tomber sur son nom ou lire ses documents.



VON Yarmouth, essais d'ajustement des respirateurs N95, 2020

Après avoir examiné la situation et les données disponibles, la professeure Harrington conclut que la province devrait mettre en œuvre une norme professionnelle minimale de 4,1 heures de soins par résident, par jour. Il importe de souligner que ce chiffre se base sur les rares données disponibles qui suggèrent que les résidents en Nouvelle-Écosse ont moins de besoins complexes que ceux des autres provinces et territoires du Canada. Donc, la prémisse est très discutable et c'est seulement lorsque nous aurons de meilleures données que nous pourrions clarifier tout ça.

Nous ne pouvons parler de réforme du secteur des soins de longue durée sans tenir compte de la tragédie qui vient de se produire dans les foyers de soins. Dans notre province, plus de 90 % des décès liés à la COVID-19 sont survenus dans les foyers de soins, et cette tendance a pu être observée partout au pays et à l'étranger.

Loin de nous l'intention de critiquer un établissement en particulier. C'est pourquoi il est impératif de préciser que les conditions à Northwood, où le COVID a frappé le plus fort, ne ressemblent en rien au contenu du rapport militaire en Ontario. Nous représentons environ 40 IA et IP qui travaillent à Northwood, et nous représentons plusieurs IA, IP et IAA qui ont aidé pendant la crise. Les soins dispensés par ces personnes ont été de qualité exceptionnelle et continuent de l'être, et ces personnes, ainsi que leurs collègues auxiliaires en soins continus (CCA) et autre personnel, sont de véritables héros car elles sont demeurées au chevet des résidents et, ainsi, ont mis leur propre santé et celle de leur famille à risque. De nombreux membres du personnel ont payé cher un tel dévouement.

Les problèmes engendrés par le manque de personnel et par la crise de la COVID-19 dans le secteur des soins de longue durée sont intimement liés comme nous l'avons mentionné dans la préface récemment ajoutée à ce rapport. Le secteur des soins de longue durée a été sous-financé de façon chronique depuis des décennies. Le personnel se débat pour prendre soin de résidents présentant des problèmes de plus en plus complexes, et certains affichent des comportements difficiles dont ils ne sont pas responsables. Avoir augmenté le financement et les niveaux de dotation aurait aidé aux efforts pour combattre cette maladie mortelle, car il y aurait eu davantage de ressources pour assurer le contrôle des infections ainsi que la santé et la sécurité, davantage de personnel pour s'occuper des résidents qui errent ou qui manifestent des comportements difficiles, davantage de personnel pour accomplir les évaluations régulières si vitales, et suffisamment de personnel pour s'occuper des défis particuliers présentés par la pandémie.

Bref : vous, nos membres, nous avez dit pendant des années qu'il faut faire mieux dans le secteur des soins de longue durée. La pandémie de la COVID-19 a fait ressortir davantage les défis au sein de ce secteur, et cela mérite qu'on en parle davantage et qu'on agisse.

Visitez nsnu.ca/StaffingStandards pour lire le rapport complet.

[Partagez-le. Ne le gardez pas à l'intérieur.](#)

Une nouvelle ressource en ligne est disponible pour les premiers intervenants qui ressentent une certaine détresse mentale.



Les premiers intervenants sont exposés à des événements traumatisants chaque jour, et c'est une partie inévitable de leur travail. Ainsi, ils courent un risque plus élevé de blessures liées au stress, notamment dépression, anxiété, et ESPT. Le site Web a été conçu pour donner accès, aux premiers intervenants, au soutien psychologique dont ils ont besoin et quand ils en ont besoin, en sachant qu'une situation de crise

liée à la santé mentale peut survenir n'importe quand.

Le site Web offre des outils et des ressources utiles aux premiers intervenants, les membres de leur famille, les employeurs et les collègues aux prises avec des problèmes de santé mentale. Certaines ressources comprennent des auto-évaluations, le counseling en ligne, des outils de formation, et des applications liées à la santé mentale.

Cette ressource est née de la collaboration entre différents syndicats (y compris SIINÉ), premiers intervenants, employeurs des services d'urgence, le gouvernement, et le Workers' Compensation Board (WCB). Pour en savoir davantage, consultez : firstrespondersmentalhealthns.com.

Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard

Les infirmières et les infirmiers sont prêts à administrer les vaccins contre la COVID-19

Le personnel infirmier et les pharmaciens de l'Î.-P.-É. sont confiants de pouvoir rapidement administrer les vaccins contre la COVID-19 lorsqu'ils seront sollicités.

Selon Barbara Brookins, présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Î.-P.-É., le personnel infirmier est flexible et résilient, et administre déjà des vaccins à chaque année pendant la saison de la grippe.

« Nous avons déjà des infirmières et des infirmiers qui travaillent hors de leurs heures régulières. Ils travaillent le soir. Ils travaillent le week-end. Et nous en avons d'autres qui travaillent déjà au sein de différents établissements, de concert avec les infirmières chargées de la santé des employés, pour vacciner les employés. Le système est donc déjà en place. »

Jusqu'à maintenant, les infirmières de la santé publique ont administré les vaccins à l'Hôpital Queen Elizabeth et dans les établissements de soins de longue durée de la province.

Avec l'augmentation du nombre de vaccins envoyés à la province ce printemps, il est fort probable qu'on demandera à un plus grand nombre d'infirmières de nous aider à administrer les vaccins.

Selon Health PEI, environ 30 infirmières et infirmiers ont reçu la formation adéquate pour administrer les vaccins en ce moment, et on planifie d'en former davantage si cela s'avère nécessaire.

« Il est vrai que Health PEI recrute toujours pour combler les postes d'infirmières et que notre système a besoin d'un plus grand nombre d'infirmières. Toutefois, nous n'anticipons pas de manquer de personnel pour administrer les vaccins contre la COVID-19 », souligne Marion Dowling, directrice des soins infirmiers à l'Î.-P.-É., dans une déclaration envoyée par courriel.

Brookins précise que quatre ou cinq infirmières dans une clinique pourraient vacciner environ 200 personnes en une journée.

« Ainsi, si vous avez plusieurs de ces cliniques sur l'île, faites le calcul. Chose certaine nous pourrions vacciner beaucoup plus vite. »

Actuellement, ajoute-t-elle, le nombre de vaccinateurs se base sur le nombre de doses reçues.



Barbara Brookins, présidente du SIIÎPÉ, s'entretient avec Louise Martin, animatrice à *CBC News Compass*, au sujet de son nouveau rôle et des défis présentés au personnel infirmier.

Selon Brookins, c'est dans l'intérêt des personnes qui œuvrent dans le secteur de la santé de vacciner aussi vite que possible le plus grand nombre de personnes.

« Bien que contraignant à court terme, le gain à long terme en vaut la peine. Je pense que chaque infirmière se rendrait compte que le plus vite nous immunisons et protégeons les gens, plus l'impact sera positif sur nos charges de travail aux premières lignes. Lorsque nous prenons soin d'un patient, et que nous pouvons nous assurer que les patients qui arrivent ne recevront pas un test positif à la COVID-19, cela nous enlève une énorme charge de travail. »

Changements de l'intérieur

Le Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Î.-P.-É. a une toute nouvelle équipe, y compris sa toute première agente des relations de travail. Nous sommes excités de repartir en force en 2021 avec notre nouvelle équipe qui se prépare pour un nouveau « normal COVID-19 ». Stéphanie Gallant, nouvelle directrice générale, a commencé à l'été 2020. Jusqu'à maintenant, son expérience a été très gratifiante et, depuis son arrivée en juillet, elle a eu l'occasion de collaborer étroitement avec la présidente (ancienne et actuelle) et les membres du conseil d'administration. Ensemble, ils se préparent à passer en mode action.



Outre la directrice générale, nous avons aussi une nouvelle présidente, Barbara Brookins. Elle a commencé son mandat le 1^{er} décembre. Au cours des derniers mois, elle a rapidement repris son rôle et s'est familiarisée aux enjeux actuels.



Stephanie Gallant, Barbara Brookins, Nathalie Vanner, Monic Vokey

Finalement, nous avons aussi embauché une agente des relations du travail, Nathalie Vanner, et une agente des communications et de recherche, Monic Vokey. Les deux ont commencé en janvier 2021. Nathalie a déjà commencé à offrir du soutien aux sections locales et aux membres par rapport à l'interprétation et l'administration de la convention collective. Monic a mis à niveau les stratégies du syndicat relatives aux médias sociaux, et s'occupe de mettre en œuvre les stratégies de communication et de recherche pour 2021.

Nous sommes ravis d'avoir de nouveau une équipe complète et prête à servir nos membres!

Jusqu'à maintenant, tous les résidents et le personnel du secteur des soins de longue durée, et le personnel chargé des soins communautaires, ont reçu leurs deux doses du vaccin!

Le gouvernement de l'Î.-P.-É. mentionne qu'il s'attend d'avoir immunisé la plupart de ses groupes prioritaires d'ici la fin mars dans le cadre de la première étape d'immunisation. Pendant ce temps, la planification de l'étape 2 se poursuit.

Selon le site Web de la province, 10 691 doses du vaccin ont été administrées en date de mercredi.

On précise que 5 712 personnes ont reçu au moins une dose et 4 979 en ont reçu deux.

Moderna et Pfizer-BioNTech sont les deux seuls vaccins approuvés au Canada, et les deux requièrent deux doses.

La cible de la province est d'immuniser 80 % de sa population, soit un peu plus de 103 800 personnes.

Le discours du Trône promet d'améliorer le recrutement et le maintien en poste du personnel infirmier

Le gouvernement de l'Î.-P.-É. planifie d'élargir les programmes en sciences infirmières offerts à l'Université de l'Î.-P.-É. (UPEI) et au Holland College, si on se fie au discours du Trône prononcé à l'Assemblée législative jeudi après-midi.

Avoir un plus grand nombre d'infirmières et d'infirmiers qui travaillent dans la province faisait partie de l'ambitieux discours du Trône, lu par la lieutenant-gouverneure Antoinette Perry, à la reprise des travaux parlementaires au printemps.

Le gouvernement à l'intention de créer un groupe de travail composé de représentants de UPEI, du Holland College, de Health PEI, et de professionnels des soins infirmiers.

« Le groupe de travail va collaborer pour élargir le programme de sciences infirmières offert à UPEI, ainsi que le programme de formation des infirmières auxiliaires autorisées offert au Holland College, pour les étudiantes de l'île qui désirent faire carrière dans le secteur des soins de santé à l'Île-du-Prince-Édouard », précise le discours.



Tracy Robertson IUOE, Karen Jackson UPSE, honorable Ernie Hudson, ministre de la Santé, et Barbara Brookins SIÎPÉ.

Le discours s'accompagnait de l'annonce de deux fonds particuliers ciblant le maintien en poste et le recrutement :

- Un fonds de 5 millions \$ pendant cinq ans pour le recrutement d'infirmières autorisées et d'infirmières praticiennes, et une partie de l'argent ira à l'annulation de la dette de l'étudiant
- Un fonds de 2,5 millions \$ pour le maintien en poste, le mentorat, et la formation d'infirmières autorisées et d'infirmières praticiennes travaillant actuellement à l'Î.-P.-É.

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Tenue de la biennale 2019 de la FCSII

Un point saillant des deux dernières années a été la tenue, à Fredericton au Nouveau-Brunswick, de la biennale 2019 de la FCSII. Plus de 900 infirmières et infirmiers du pays ont pris part à des conversations sérieuses, des ateliers de formation et, bien sûr, des activités de plaisir! Le travail accompli à l'échelon national donne au personnel infirmier l'énergie et le soutien nécessaires pour faire une différence dans leur propre province. Le SIINB et ses membres ont hâte de participer à la biennale virtuelle 2021 de la FCSII, *Rien ne nous arrête.*



Campagne 2020-2021 – le personnel infirmier a besoin de notre soutien



Pendant que le SIINB continue de négocier les conventions collectives équitables que ses membres méritent, nous avons voulu élaborer une campagne *Inmarket* en appui à ces efforts. En novembre 2020, nous avons lancé la première étape de cette campagne. Cette étape mettait l'accent sur les solutions de fortune (*band-aid solutions*).

Le concept créateur s'inspire du fait que les solutions de fortune offertes par le gouvernement ne suffisent pas. Il était

donc temps d'agir et d'offrir un soutien aux II et IP en négociant un contrat équitable. Nous avons essayé quelque chose de nouveau en affichant des annonces sur lesquelles on peut voir un gros diachylon, et nous les avons placées stratégiquement près de l'édifice de l'Assemblée législative provinciale et d'importants bureaux de circonscription. De plus, une série de ces annonces ont parues dans les médias sociaux et numériques. Elles mettaient en relief des statistiques troublantes sur l'état des soins infirmiers dans la province (voir exemple ci-dessous).

En décembre, le SIINB a lancé la deuxième étape de la campagne « Voici un membre du personnel infirmier » dans le but de susciter l'intérêt et l'engagement au sein de la population générale. La campagne a aussi souligné l'importance d'offrir un soutien aux II et IP pour qu'ils et elles puissent obtenir une convention collective équitable et de meilleures conditions de travail.

La campagne a connu un grand succès avec plus de 4,88 millions d'impressions en six (6) semaines. Le nombre total de visionnements à la fin de la campagne se chiffrait à 519 000, soit un taux de visionnement de 66 %. Cela surpasse toute autre campagne *Inmarket* du SIINB jusqu'à maintenant. De plus, nous comptons 22 774 visites uniques de notre site Web qui affichait des informations à l'intention du public et, sur une page distincte, à l'intention des membres. Le but était de donner les raisons pour lesquelles nous avons lancé cette campagne et de fournir des contenus partageables dans les médias sociaux. On pouvait aussi voir les annonces à la télé et sur le côté des autobus.



Élection provinciale 2020

En septembre 2020, le gouvernement provincial a déclenché une élection éclair qui a incité le SIINB à se joindre à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (AIINB) pour élaborer une campagne de sensibilisation « *Enjeux de la profession infirmière* ». Un microsite (www.nbnursingmatters.ca/fr.html) faisait partie des outils de communication et mettait en relief cinq de nos priorités communes :

- Pénurie de personnel infirmier
- Stratégie des soins à long terme
- Régime national d'assurance-médicaments
- Santé mentale et dépendances
- Accès aux soins primaires



Paula Doucet, présidente du SIINB, en compagnie de Maureen Wallace, présidente de l'AIIO, ont offert une séance en direct sur Facebook. De nombreux membres y ont assisté. Ensemble, nos deux organisations représentent une (1) personne sur 83 au Nouveau-Brunswick et, en qualité de professionnels de la santé de première ligne, nous apportons une perspective unique. Nos organisations sont non partisans et nos objectifs principaux étaient d'encourager les gens à aller voter et les sensibiliser aux enjeux prioritaires dans le secteur des soins infirmiers. Même si le SIINB et l'AIINB ont des mandats différents, nous continuons d'avoir une bonne relation de travail pendant que nous naviguons dans les eaux du gouvernement conservateur majoritaire de Blaine Higgs.

Voies de fait et sentence créant un précédent

Les attaques violentes surviennent beaucoup trop souvent dans tous les secteurs des soins infirmiers et la lutte du SIINB pour contrer la violence demeure un enjeu prioritaire. Un incident particulièrement troublant est survenu en mars 2019 à l'Hôpital universitaire Dr. Georges-L.-Dumont où le mari d'une patiente a agressé brutalement une II et une IAA. Le SIINB a offert son soutien à son membre et à sa collègue à chaque étape du processus judiciaire, et a été ravi de voir que la sentence prononcée par le juge président en novembre 2020 comprenait les principales recommandations du procureur de la Couronne.



Paula Doucet, présidente du SIINB

De concert avec la FCSII, le SIINB revendique l'adoption du projet de loi C-434, soit un amendement au *Code criminel*, pour que les tribunaux, avant de prononcer la sentence, considèrent comme circonstance aggravante le fait que la victime de voies de fait est un travailleur du secteur de la santé. Ce projet de loi s'harmonise à la législation similaire qui existe déjà pour les policiers et les conducteurs de véhicules de transport en commun qui, eux aussi, sont exposés régulièrement à la violence au travail et courent le risque d'être agressés par un membre du public.

Comme pour tous les cas d'agression, le SIINB croit que la violence au travail devrait faire l'objet d'une enquête policière et non pas laissée entre les mains des administrateurs des hôpitaux ou, comme c'est souvent le cas, dans les mains des victimes elles-mêmes. De plus, les établissements de santé du N.-B. devraient être tenus responsables par Travail sécuritaire NB après vérification s'ils ont fait, ou pas, une évaluation des risques conformément au PSTSP (Programme de santé au travail et de sécurité du public). En se basant sur les évaluations des risques, il est de l'avis du SIINB qu'il faut mettre en place des agents de la paix, le dépistage à l'arrivée, et des équipes de sécurité à plein temps ayant reçu la formation adéquate si nous voulons mitiger les actes de violence de plus en plus graves envers les travailleurs de la santé vulnérables.

La génération oubliée – appel urgent à entamer une réforme du secteur des soins de longue durée au Nouveau-Brunswick

Le 15 octobre 2020, le SIINB a communiqué son rapport, *La génération oubliée : Appel urgent à entamer une réforme du secteur des soins de longue durée au Nouveau-Brunswick*. Reconnaisant le grand nombre d'éclousions de COVID-19 dans la province, et malgré ce que nos membres affrontaient, la communication de ce rapport s'est faite après près de deux années de recherche. Lors du lancement, Paula Doucet, présidente du SIINB, a demandé une enquête formelle sur les soins de longue durée dans la province, conformément à la *Loi sur les enquêtes*. Le rapport comprend 38 recommandations mises de l'avant par le SIINB à l'intention des décideurs, du gouvernement, et des principaux acteurs. Elles pourront servir de point de départ à une véritable réforme de notre système qui s'effondre.

Avant le lancement, les membres de l'équipe de direction du SIINB, ont rencontré les chefs élus des partis pour qu'ils puissent informer leur caucus. Avant notre conférence de presse, Paula et Matt Hiltz, directeur général du SIINB, ont rencontré des représentants du ministère du Développement social, de l'Association des foyers de soins du N.-B., ainsi que des défenseurs des aînés, et la vérificatrice générale afin de les informer de l'état lamentable des soins offerts aux aînés.

Pour en savoir davantage et obtenir une copie électronique du rapport, visitez : generationoubliee.ca

Pandémie de COVID-19

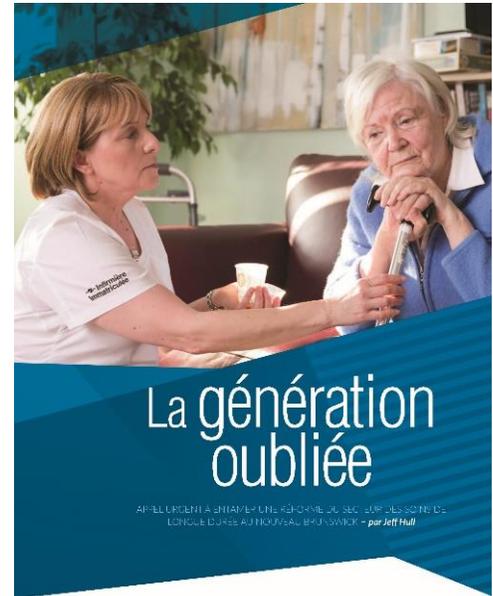
Bien que le Nouveau-Brunswick s'en soit sorti relativement bien pendant la pandémie, comparativement aux provinces à l'ouest de nous, nous en subissons quand même les répercussions. Comme pour les autres syndicats infirmiers, toutes nos réunions en face à face ont été annulées en 2020. Nous espérons pouvoir reprendre la pratique en 2021 mais il est peu probable que cela se fasse avant l'automne.

Depuis le début de la pandémie au N.-B. (mars 2020), les leaders des syndicats de la fonction publique sont informés, à chaque semaine, et parfois quotidiennement, par des personnes des ministères gouvernementaux pertinents. On veut ainsi s'assurer que nos membres puissent avoir les mises à jour importantes dès que possible. Les communications entre l'employeur et le SIINB ont été ouvertes et efficaces jusqu'à maintenant.



Le SIINB, de concert avec d'autres syndicats du secteur public représentant des travailleurs de la santé, a négocié et signé un accord de mobilité pendant la pandémie. Cela permet à l'employeur de déployer ou réaffecter le personnel en fonction des besoins de la population, en assurant toujours la protection des droits des membres en vertu de la convention collective.

Tout comme nos syndicats affiliés ailleurs au pays, les membres du SIINB doivent respecter un accord de « lieu de travail unique ». Ainsi, lorsque survient une éclosion, il est interdit aux membres de travailler dans plusieurs établissements sans que cela occasionne une perte de revenus.



Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

COVID-19 : l'AIIO protège ses membres, ainsi que leurs patients, résidents et clients

Au début de 2020, un virus mortel et facilement transmissible appelé COVID-19 commence à se propager partout sur la planète.

Sur le qui-vive, Vicki McKenna, présidente de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO), Cathryn Hoy, 1^{ère} vice-présidente, et Beverly Mathers, PDG, ont tout de suite su que ce virus particulier serait difficile à contrôler si aucune préparation n'était en place. S'entretenant à répétition avec la ministre de la Santé de la province au début de 2020, les leaders de l'AIIO ont demandé si la province était préparée.

La réponse du gouvernement? « Nous sommes au courant du problème. »

Considérant que l'AIIO avait une expérience directe des virus – notamment l'écllosion mortelle du SRAS en 2003 – l'AIIO savait qu'une planification immédiate était nécessaire pour protéger ses membres, ainsi que leurs patients, résidents et clients.

La COVID-19 s'est propagée rapidement en Ontario. L'AIIO a soulevé plusieurs enjeux de vie et de mort auprès du gouvernement et des employeurs pour assurer la protection, principalement l'accès aux équipements de protection individuelle (EPI).

L'AIIO avait entendu les histoires de plusieurs membres aux premières lignes, soulignant notamment que leurs employeurs avaient mis les respirateurs N95 sous clé, les rendant ainsi inaccessibles.



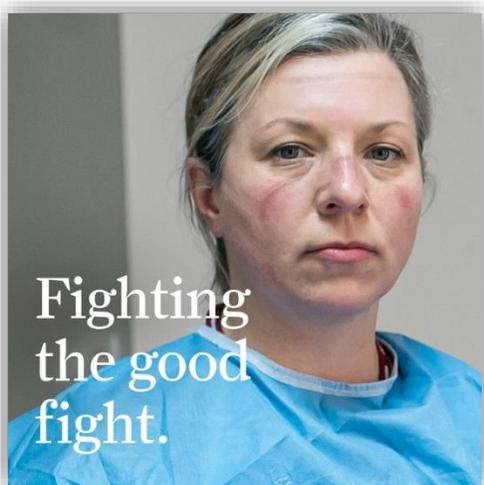
Malheureusement, certains employeurs n'ont pas laissé le choix à l'AIIO et nous avons dû les traîner devant les tribunaux pour que les N95 soient fournis aux travailleurs. L'AIIO a gagné sa cause et le juge de la Cour supérieure de l'Ontario a fait le commentaire suivant : « Les infirmières et les infirmiers sacrifient leurs intérêts personnels pour ceux et celles dont ils prennent soin... non seulement pour le bénéfice immédiat de leurs patients, mais pour le bénéfice de la société en général. » Il a qualifié d'ironique le fait que les établissements privés à but lucratif suggèrent que le personnel infirmier demande des équipements de protection « pour leur propre petit intérêt privé... » et a mentionné que, en faisant de la sorte, ces établissements passaient malheureusement à côté du but.

L'accès aux EPI n'était qu'un des nombreux défis urgents et graves présentés aux membres de l'AIIO pendant cette pandémie. Les membres ont maintenant accès aux EPI dont ils ont besoin pour se protéger et cela permet de protéger aussi leurs patients, résidents et clients. L'AIIO continue constamment d'assurer la protection de ses membres contre ce coronavirus.

Avec les directives de la santé publique, celles du gouvernement, et les définitions scientifiques du COVID-19 qui changeaient à un rythme accéléré, l'AIIO a lancé plusieurs nouvelles initiatives de communication afin que les membres demeurent informés.

Pendant toute la pandémie, les membres ont pu entendre directement McKenna, Hoy et Mathers parler d'enjeux importants pour les membres aux premières lignes. Cela s'est fait grâce à des discussions ouvertes par téléphone et des séances en direct sur Facebook. Des milliers de nos membres ont écouté et participé aux fils de discussion, pour être bien informés par rapport à une gamme d'enjeux vitaux.

Des campagnes provinciales musclées mettent en relief l'approche peu judicieuse du gouvernement par rapport aux soins de santé



Vers la fin de l'année 2019, l'AIIO a lancé une de ses plus agressives campagnes pour dénoncer directement l'approche « coup d'épée dans l'eau » du gouvernement conservateur de Doug Ford par rapport à la réforme des soins de santé, et pour inciter le public à manifester son opposition.

Le gouvernement prive le système de soins de santé des fonds nécessaires et le personnel infirmier observe déjà des mises à pied et des pertes d'emploi dans leur secteur de travail. L'Ontario a perdu des infirmières et des infirmiers qualifiés et cela affecte directement les soins dispensés aux patients, résidents et clients. La mauvaise gestion de la santé publique par le premier ministre Ford a été le point tournant qui a motivé l'AIIO à dénoncer le gouvernement.

La campagne comprenait des annonces à la radio, des affiches dans les abribus, des documents imprimés et des annonces accrocheuses sur Facebook. Ainsi, on s'assurait que les réductions désastreuses dans le secteur de la santé demeurent le point de mire du public.

En 2020, alors que le personnel infirmier essayait désespérément de lutter aux premières lignes, l'AIIO a lancé deux campagnes innovatrices, *Fighting the Good Fight* et *Still Fighting*. Élaborées dans le contexte de la COVID-19, nos annonces à la radio, à la télé et dans les médias sociaux mettaient en lumière le fait que nos membres continuaient à lutter aux premières lignes de la pandémie, malgré les nombreux défis qu'ils avaient à surmonter.

Ces campagnes ont incité les membres de l'AIIO à agir et à s'exprimer par rapport aux problèmes touchant directement leurs patients, résidents et clients. Des membres qui n'auraient peut-être jamais porté attention à ce qui se passe sur le plan politique prennent la parole comme jamais auparavant : ils luttent pour ceux et celles à qui ils dispensent des soins, ils luttent pour leur emploi, et ils luttent pour leur profession.

Les campagnes de l'AIIO ont permis à nos membres de retrouver leur voix et, pour cela, nos campagnes en ont vraiment valu la peine.

L'AIO ne sera pas réduite au silence lorsqu'il est question des résidents et des soins de longue durée

La plus grande tragédie survenue en Ontario pendant la pandémie de COVID-19 est probablement le décès de plus de 3 600 résidents en établissements de soins de longue durée.

Depuis le début de la pandémie, les infirmières et les infirmiers couraient un grand risque dans les établissements pour aînés en raison de plusieurs facteurs, y compris le manque d'accès aux EPI, les procédures inadéquates de prévention et de contrôle des infections, le regroupement inefficace des résidents. Tous ces facteurs ont accéléré la propagation.

Le gouvernement de l'Ontario a reconnu cette catastrophe et a créé la Commission d'enquête sur la COVID-19 dans les foyers de soins de longue durée. L'AIO a travaillé sans relâche pour rassembler les données et les informations clés avant de les présenter à la commission.



Vicki McKenna, présidente de l'AIO

De courageux membres œuvrant aux premières lignes ont fourni, aux membres de la commission, un compte rendu poignant du travail en soins de longue durée pendant la COVID-19. L'AIO a soumis plusieurs recommandations fondées sur les données probantes et axées sur l'amélioration des soins aux résidents et la sécurité des résidents. Nous demeurons optimistes et espérons que les soins de longue durée en Ontario vont finalement s'améliorer.

La tempête parfaite encourage les membres à devenir des militants féroces

Alors que l'horrible pandémie mondiale faisait fléchir les genoux du monde entier, le gouvernement de l'Ontario adoptait une législation draconienne qui supprimait brusquement les droits fondamentaux de nos membres.

La législation comprend un projet de loi – le projet de loi 124 – qui limite les augmentations salariales à un pour cent par année pendant trois ans, et un autre – le projet de loi 195 – qui donne le pouvoir au gouvernement de déroger aux conventions collectives et supprimer les droits des infirmières et des infirmiers qui ont travaillé si fort pour dispenser des soins pendant la pandémie. Finalement, le projet de loi 175 a été adopté et il modifie fondamentalement la prestation des soins à domicile et des soins communautaires. Cette législation comprend l'élimination de la *Déclaration des droits du patient*, outil indispensable de reddition de compte pour les clients et leur famille.

Naturellement, les membres de l'AIO étaient outrés et épuisés après les longues heures, le stress et l'incertitude qui ont accompagné la pandémie de COVID-19.

La législation mise en place par le gouvernement – combinée à la pandémie et aux attaques ciblant le personnel infirmier et leurs droits – a créé la tempête parfaite. Le gouvernement a manqué de respect envers les membres de l'AIO, et cela les a incités à utiliser fortement leurs voix pour dire au gouvernement que cette législation est complètement inacceptable.

Les membres de l'AIO se sont rendus dans les bureaux des députés provinciaux pour dénoncer les projets de loi et demander qu'ils soient annulés. Des centaines de nos membres ont agi collectivement par l'intermédiaire de rassemblements où la sécurité et la distanciation sociale primaient. Ces rassemblements ont eu lieu devant les

bureaux des députés provinciaux, devant l'Assemblée législative. Les voix se sont élevées dans les médias sociaux, et on a multiplié les appels téléphoniques et les messages textes. Les membres de l'AIO se sont mobilisés comme jamais auparavant et sont passés à l'action pour lutter pour le respect, l'amélioration des milieux de travail, et les mesures de protection pour les patients.

Les leaders et les membres de l'AIO continuent de lutter pour stopper la violence au travail



Cathryn Hoy, 1^{ère} vice-présidente de l'AIO

En sus de se débattre pour traverser cette pandémie mondiale, nous continuons d'observer des taux alarmants de violence au travail dans le secteur de la santé. La prévention de la violence est toujours primordiale pour les leaders et les membres de l'AIO.

Au cours des deux dernières années, l'AIO a fait d'autres percées avec les employeurs, le gouvernement et les principaux acteurs du secteur de la santé, et a sensibilisé davantage le public à l'impact dévastateur de la violence sur les fournisseurs de soins, les patients, les résidents et les clients.

La section locale 8 de l'AIO a produit une vidéo poignante sur l'état de stress posttraumatique (ESPT) chez le personnel infirmier et dans laquelle on recommande d'offrir du soutien aux travailleurs de la santé. L'ESPT peut être le résultat de la violence au travail et cela met en relief l'impact à long terme d'événements traumatisants

quotidiens auxquels sont confrontés les infirmières autorisées et les professionnels de la santé pendant qu'ils sont au travail.

McKenna précise que, selon un sondage mené par la FCSII, 20 pour cent des infirmières et des infirmiers autorisés souffrent d'ESPT. « Le public ne reconnaît pas toujours le fait que les IA et les professionnels de la santé sont des premiers intervenants mais c'est exactement ce que nous sommes », souligne-t-elle. « L'AIO a lutté fort pour que le personnel infirmier soit inclus dans la présomption établie par la loi provinciale qui reconnaît la possibilité que les premiers intervenants puissent souffrir d'ESP. Ainsi, il devient plus facile pour eux d'aller chercher de l'aide. Cette série de vidéos rappelle à ceux et celles qui souffrent en silence qu'il y a de l'aide à l'horizon. »

Des établissements de santé ont mis à pied des infirmières – pendant une pandémie? Oui, c'est arrivé en Ontario.

Au cœur de la pandémie, des hôpitaux ontariens ont donné des avis de licenciement à des centaines d'infirmières et d'infirmiers autorisés. Dans l'ensemble de la province, plus de 143 postes d'infirmières ont été éliminés, ce qui représente plus de 240 000 heures de soins directs aux patients. Immédiatement, cette situation a capté l'attention du public et de plusieurs entreprises médiatiques. Et c'était légitime.

En raison de ces réductions, nos membres ont agi rapidement pour demander des changements, et ont même distribué des dépliants dans les collectivités. L'AIO a joué un rôle instrumental en mettant de l'avant les demandes de ses membres : les employeurs doivent pourvoir les postes et annuler les réductions du nombre d'IA.

Équité salariale : la lutte continue 14 ans plus tard

Même si l'AIIO a célébré une victoire importante en 2019 à la suite de la lutte de 13 ans pour maintenir les droits en matière d'équité salariale pour le personnel infirmier autorisé au sein de professions majoritairement féminines, les célébrations ont été de courte durée parce que le gouvernement de l'Ontario a annoncé qu'il portait la décision en appel.



L'affaire a été présentée devant la Cour d'appel de l'Ontario les 6 et 7 octobre 2020. Les tribunaux ont déjà statué que l'équité salariale est un droit fondamental de la personne reconnu par la Cour supérieure du Canada, et les employeurs ont l'obligation légale de maintenir l'équité salariale afin d'éviter d'élargir l'écart salarial entre les hommes et les femmes.

L'AIIO espère que cette dernière bataille devant les tribunaux se soldera par une autre victoire pour l'AIIO, et que cette longue lutte frustrante va finalement se terminer.

Syndicat des infirmières et infirmiers du Manitoba

Les deux dernières années ont été extrêmement difficiles pour les infirmières et les infirmiers du Manitoba. En plus du programme d'austérité du gouvernement Pallister dans le secteur de la santé, du projet de loi pour geler les salaires, et des votes de représentation syndicale, la pandémie de COVID-19 nous a forcés à lutter pour des équipements de protection individuelle (EPI), a accentué la pression sur les ressources humaines en santé déjà très rares, et tellement plus. Voici une mise à jour de la situation au Manitoba.

La COVID-19 au Manitoba

Darlene Jackson, présidente du SIIM, a été très présente pendant la pandémie qui a commencé, au Manitoba, avec le premier cas identifié le 12 mars 2020. Très tôt, le SIIM a senti le besoin de lutter pour des EPI au nom de tous ses membres, et a passé des mois à mettre en relief ce besoin auprès du gouvernement et dans les médias. Les infirmières et les infirmiers étaient inquiets par rapport à l'accès limité aux masques N95, au port prolongé des masques chirurgicaux et à la réutilisation potentielle des masques N95, sans parler des lignes directrices qui changeaient constamment et engendraient de la confusion.

Lorsque, au début mars, le personnel infirmier et autres travailleurs de la santé ont commencé à tomber malade en raison de la COVID-19 ou à s'auto-isoler à la suite d'une possible exposition au travail, Cameron Friesen, ministre de la Santé du Manitoba, a blâmé le personnel et refusé d'améliorer les mesures de santé et de sécurité. Le SIIM a réagi en réitérant sa demande pour obtenir de meilleures protections, et lancé une campagne de rédaction de lettres pour demander au gouvernement Pallister de mieux protéger les travailleurs de la santé en leur fournissant les EPI adéquats. On demandait aussi de permettre aux infirmières et aux infirmiers d'utiliser leur jugement professionnel et clinique pour déterminer le type d'EPI dont ils avaient besoin pour assurer leur propre sécurité et celle de leurs patients. Des milliers d'infirmières et de personnes les appuyant ont envoyé des lettres aux représentants élus.



Darlene Jackson, présidente du SIIM

Le 14 juillet 2020, le SIIM a signé une déclaration commune et un mémoire d'entente avec Shared Health, prévoyant ce qui suit : meilleur accès aux EPI et prise de décision plus pertinente par rapport à l'utilisation des EPI, création d'un comité mixte des EPI, respect du principe de précaution, et remise en vigueur des mesures d'adaptation pour les infirmières enceintes ou immunosupprimées. Cette victoire a ouvert la voie à des gains similaires pour d'autres travailleurs de la santé ailleurs au Manitoba.

Ce mémoire d'entente signé en juillet a été amélioré davantage avec l'annonce, en janvier 2021, d'un nouveau mémoire d'entente grâce auquel le personnel infirmier se verrait offrir automatiquement des respirateurs N95 dans certaines situations. Ainsi, on mettait fin à l'exigence, dans le mémoire d'entente de juillet, d'avoir à en

faire la demande. Ces situations comprenaient : tout le personnel infirmier, de tous les secteurs de soins, qui dispense des soins direct à une personne présentant un cas suspect ou positif de COVID-19; tout le personnel infirmier de l'unité d'obstétrique (sauf ceux prenant soins de patientes ayant reçu un résultat négatif à la COVID-19 le jour de l'accouchement ou le jour avant l'accouchement); le personnel infirmier au service d'urgence et dans les centres de soins urgents (sauf le personnel qui travaille dans les zones où les patients « zone verte » sont dirigés après une évaluation effectuée lors du triage); et tout le personnel infirmier prélevant des échantillons par écouvillonnage du nasopharynx aux centres de dépistage de la COVID-19.

De plus, le mémoire d'entente de janvier regorgeait de mécanismes de reddition de compte pour assurer le respect, par l'employeur, des nouvelles normes, et exigeait que les employeurs partagent l'information avec le SIIM relativement au personnel infirmier ayant contracté la COVID-19, en respectant les exigences en matière de confidentialité et protection de la vie privée, afin de que nous puissions mieux comprendre les raisons expliquant l'exposition au virus.

Le SIIM et le groupe d'employeurs provinciaux ont aussi signé, le 1^{er} décembre 2020, un mémoire d'entente sur le redéploiement. Le but de ce mémoire était de protéger les infirmières et les infirmiers afin qu'ils ne soient pas forcés à se redéploier sans processus officiel ou compensation. Ce nouveau mémoire d'entente, a tiré profit de ceux négociés antérieurement. Il comprend plusieurs points en litige liés à l'équité et l'admissibilité, et augmente les primes pour le personnel infirmier qui travaille dans des zones ayant besoin de personnel, et dont les horaires ont été perturbés ou qui ont été redéploés.

Les infirmières et les infirmiers prennent position



Rassemblement
2019, SIIM

Le gouvernement Pallister a présenté le projet de loi 28 : *The Public Services Sustainability Act*, lors de la 41^e législature, 2016-2017. L'objectif de ce projet de loi est d'imposer un plafond salarial de quatre ans à tous les employés syndiqués du secteur public (y compris le secteur de la santé), soit aucune augmentation les deux premières années, une augmentation de 0,75 % la troisième année, et de 1 % la quatrième année de leurs

prochaines conventions collectives. Les syndicats ont réagi en forgeant un Partenariat pour défendre les services publics (PDSP). Ce partenariat représente plus de 120 000 travailleurs du secteur public et a déposé une contestation constitutionnelle du projet de loi devant la Cour du banc de la reine du Manitoba.

En juin 2020, la juge Joan McKelvey a statué que le *The Public Services Sustainability Act* du gouvernement Pallister, et ses mesures pour nuire à la négociation collective dans la province, constituaient une violation de la *Charte des droits et libertés* et des droits des travailleurs à la négociation collective. Cette décision confirmait que le projet de loi 28 était inconstitutionnel. Malheureusement, le gouvernement Pallister a annoncé en août 2020 qu'il allait porter la décision en appel. Cet appel devrait être devant les tribunaux à l'automne 2021. Les membres du SIIM sont sans convention collective depuis mars 2017.

Votes de représentation

Les votes de représentation sont le résultat du projet de loi 29 : *The Health Care Sector Bargaining Review Act* et sont entrés en vigueur en juillet et août 2019. Le gouvernement Pallister a adopté le projet de loi 29 en 2017 et forcé ainsi les syndicats à se faire concurrence pour la représentation de classifications complètes de postes au sein de chaque autorité sanitaire. Même si le SIIM a présenté les arguments prouvant qu'il s'agissait d'une proposition inutile et coûteuse considérant que le SIIM représentait déjà 97% de tout le personnel infirmier syndiqué au Manitoba, les votes ont eu lieu en 2019.



Grève pour le climat, 2019

Le SIIM est sorti gagnant après chaque vote de représentation dans le secteur des soins infirmiers, y compris Shared Health, WRHS et la région sud. Nous continuons d'être reconnaissants envers tous ceux et celles qui ont travaillé sans relâche pendant toute la campagne pour assurer que les infirmières et les infirmiers comprennent l'importance de voter. En décembre 2019, le SIIM a officiellement accueilli environ 500 nouveaux membres au sein du syndicat grâce aux votes de représentation.

Les rapports sur la charge de travail et la dotation sont affichés en ligne

Le SIIM est fier de ses Rapports sur la charge de travail et la dotation qui ont été distribués aux membres dans toute la province à l'automne 2018. L'objectif était d'afficher ces rapports en ligne et, en mars 2020, nous avons atteint notre but! Les rapports en ligne ont d'abord été disponibles pour les membres du SIIM au sein d'établissements sélectionnés faisant partie de l'autorité sanitaire de Winnipeg (WRHA), puis ils seront disponibles pour tous les autres établissements de la WRHA d'ici septembre 2020. Nous avons l'intention d'ajouter les autres régions sanitaires d'ici la fin de l'année 2021. Pour en savoir davantage à ce sujet, visitez manitobanurses.ca/workload-staffing-reports.

Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan

En mars 2020, le monde s'est arrêté, et le SIIS, comme plusieurs autres syndicats infirmiers et syndicats homologues du secteur de la santé du Canada, ont dû changer le cours de leurs activités pour répondre à cette nouvelle réalité qu'était la pandémie mondiale, une pandémie qui menaçait la propre sécurité de nos membres et de leurs patients, la santé des collectivités partout au pays, et l'intégralité du système provincial de soins de santé déjà à bout de souffle.



Tracy Zambory, présidente du SIIS, et Hassan Yussuff, président du CTC

2020 a été un test de résilience pour toutes les personnes du Canada mais surtout un test de la force de ceux et celles aux premières lignes des soins de santé, particulièrement le personnel infirmier autorisé qui représente le plus grand groupe de personnes dispensant des soins directs au sein du système de soins de santé.

Prendre soin de patients atteints de la COVID-19, tout en continuant de répondre à tous les autres besoins en matière de santé de la population de la Saskatchewan, a été des plus stressants pour les membres du SIIS et leurs collègues aux premières lignes.

En Saskatchewan, les infirmières autorisées ont ressenti de la frustration en raison du manque de soutien, souvent flagrant, et du manque de transparence de la part du gouvernement et des autorités sanitaires, y compris par rapport à la planification inadéquate en cas de pandémie et à la prise de décisions.

Souvent laissées à elles seules pour revendiquer leur propre sécurité, les infirmières autorisées et le SIIS ont dû insister pour avoir de meilleurs EPI, et pour être un groupe

prioritaire lors de la vaccination alors qu'elles étaient exclues des premières étapes de vaccination. Cette lutte constante dans un contexte d'environnements de pratique toujours changeants, de personnes niant la pandémie, et de la peur constante de transmettre le virus aux patients ou aux êtres chers au foyer, contribue à amplifier le sentiment d'être négligées, l'anxiété, et le burn-out chez les infirmières autorisées de la Saskatchewan.

En cette période de défis sans précédent, le SIIS est revenu fréquemment sur sa vision – **Membres en santé, Syndicat en santé, Collectivités en santé** – pour inspirer tout ce que fait le syndicat. L'année 2020 a été extrêmement difficile, et l'importance vitale de cette vision a été amplifiée comme jamais auparavant.

Le SIIS s'est adapté rapidement lorsque rencontrer les membres en face à face n'était plus une option. Le SIIS a alors augmenté l'éducation et les communications dans le cyberspace.

Nous avons donné aux membres la possibilité d'entendre et de parler à des leaders locaux et internationaux des soins infirmiers du Canada, de l'Australie, de l'Irlande et des États-Unis. Nous nous sommes assurés d'offrir tout le soutien possible aux leaders élus du SIIS afin qu'ils puissent, en toute confiance, servir leurs membres sur le terrain à l'échelon régional et local. Et nous avons créé un système d'alerte pour assurer que les membres soient toujours informés rapidement et en temps opportun. Le SIIS a donné priorité à l'information en 2020 car, au cœur du chaos et des milieux de travail en perpétuel changement, nous savions que c'était la ressource dont les membres avaient le plus besoin pour les rassurer.

Au début de 2021, le SIIS a lancé le *Wellness Spotlight*, initiative virtuelle pour gérer les pressions énormes sur la santé mentale du personnel infirmier en temps de COVID-19. Nous sommes déterminés à continuer à offrir ce soutien dans les années à venir.

En 2020, les négociations avec la Saskatchewan Association of Health Organizations ont pris fin et nous avons signé une nouvelle convention collective qui assure finalement, aux membres du SIIS, la sécurité en périodes d'incertitude.

Le SIIS a donné priorité à toutes les initiatives pour offrir du soutien aux membres non seulement en raison de la pandémie, mais parce que nous savons qu'une main-d'œuvre infirmière en santé – **Membres en santé** – est essentielle au fonctionnement du système de soins de santé, à la sécurité des patients, et à la santé de l'ensemble de la société. Sans l'expertise des infirmières et des infirmiers autorisés, qui sont au chevet des patients, le système n'est rien de plus que des murs, des lits et des équipements.

En 2020, le SIIS a poursuivi son travail vital en matière de défense des droits et de soutien, travail qu'il accomplit au nom des personnes de la Saskatchewan.

Nous avons aussi persévéré dans le cadre de nos campagnes des années précédentes pour mettre de l'avant les enjeux sociaux et en santé, et revendiquer des investissements afin d'augmenter les ressources en santé communautaire, en santé mentale et toxicomanies. Nous avons aussi lancé de nouvelles campagnes pour sensibiliser le public à l'importance vitale des masques et autres mesures de santé publiques visant à limiter la propagation de la COVID-19. Nous avons été les premiers à parler des conséquences tragiques de la COVID-19 dans le secteur des soins de longue durée en Saskatchewan. Cela nous a mené à demander une enquête publique ciblant l'établissement le plus touché. Nous avons aussi demandé un examen complet des soins à but lucratif offerts aux aînés, et des normes de soins de longue durée dans la province.





2020 à ce processus.

Même si l'année 2019 semble un souvenir lointain en raison du chaos engendré par la pandémie de COVID-19, elle fut quand même une année chargée pour le SIIS.

Avoir des membres dans toutes les régions de la Saskatchewan signifie être au fait des nombreux défis au sein du système de soins de santé, de la profession infirmière, et des défis présentés aux patients et aux familles dont s'occupent nos membres. En 2019, le SIIS a poussé plus loin son engagement à mobiliser cette connaissance générale du système et l'expertise de ses membres afin d'amorcer des changements positifs, protéger le rôle du personnel infirmier autorisé, et promouvoir le mieux-être dans les collectivités de la Saskatchewan.

L'éducation des membres a été prioritaire en 2019, et nous avons mis l'accent sur la création d'occasions supplémentaires d'augmenter l'autonomie des membres et le soutien au travail, et pour qu'ils et elles se sentent plus près les uns des autres et de leur syndicat.

Nous avons aussi élargi nos partenariats à l'externe dans le but d'unir les collectivités autour des défis pressants, plus particulièrement la crise grandissante dans le secteur de la santé mentale et de la consommation de substances. Nous y sommes arrivés grâce à nos campagnes publicitaires, nos relations avec les médias, et du tout premier Sommet sur les innovations en santé tenu en Saskatchewan. L'activité a été pilotée par le SIIS, et l'objectif était de réunir les acteurs principaux du secteur public, de la santé publique, du monde des affaires, du monde de la technologie, et du gouvernement, afin de trouver des solutions aux problèmes au sein du secteur de la santé de la province.

Voyant l'occasion d'avoir un impact sur le plus important déterminant de la santé – la sécurité alimentaire – dans une période d'extrême nécessité, le SIIS a augmenté substantiellement ses dons en 2020, pour un total de 300 000 \$, afin d'aider les Banques alimentaires de la Saskatchewan à lutter contre la faim dans des communautés de la province.

Lorsque les gens demandent pourquoi le SIIS s'occupe de tellement plus que les soins de santé, la réponse est simple : tout est interrelié, et la santé est beaucoup plus que l'absence de maladie physique. C'est le bien-être mental, physique et social de nous tous et en tout temps – **Collectivités en santé.**

Un des changements les plus stimulants pour le SIIS a été le lancement, en 2021, d'une toute nouvelle identité virtuelle. Le syndicat a maintenant un nouveau logo et de nouvelles couleurs. Nous avons consacré toute l'année

Que ce soit en dénonçant dans les médias ou en revendiquant des changements auprès du gouvernement et de l'autorité sanitaire de la Saskatchewan, le SIIS a déployé des efforts pour mettre, au cœur du discours public, les priorités et les préoccupations de ses membres. La violence envers les travailleurs de la santé de première ligne, le besoin de mettre en place un régime national d'assurance-médicaments, la dotation en personnel infirmier autorisé, et les problèmes d'engorgement des hôpitaux ne sont que quelques-uns des enjeux majeurs sur lesquels le SIIS s'est concentré en 2019.

La défense des droits, le leadership et la solidarité ont été les pierres angulaires du travail du SIIS pour réaliser sa vision en 2019.

Ce qui attend la Saskatchewan en 2021 est encore incertain. Les vaccins engendrent un nouvel espoir. Il n'y a que quelques mois, nous pensions encore que cette pandémie ne prendrait jamais fin. Ce qui est certain, toutefois, c'est que le SIIS et le personnel infirmier autorisé doivent jouer un rôle crucial dans la reprise économique de notre province.



La COVID-19 a mis au jour les nombreuses lacunes au sein de notre système de soins de santé : soins de longue durée, services de santé mentale et de toxicomanie, dotation en personnel infirmier autorisé, problèmes liés à la capacité des hôpitaux et à la préparation en cas de crise. Elle a aussi mis en relief le rôle irremplaçable des infirmières et de infirmiers autorisés pour assurer le fonctionnement optimal du système de soins de santé.

Nous allons continuer, dans les années qui viennent, à être un syndicat axé sur l'action. Nous serons la voix de nos membres pendant qu'ils continuent de lutter contre la COVID-19, nous serons là pour eux lorsqu'ils devront affronter le stress, nous revendiquerons sans relâche un système de soins de santé plus solide, ainsi que des collectivités plus saines partout en Saskatchewan.

Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta

Personne n'aurait pu imaginer comment 2020 allait tourner lorsque nous avons célébré le début de la nouvelle année

Pour les infirmières et infirmiers unis de l'Alberta, 2020 allait être une année de négociations et de lutte contre un gouvernement déterminé à éliminer des emplois et à faire des réductions majeures dans la convention collective des IIUA.

« Les infirmières autorisées et les infirmières psychiatriques autorisées sont l'ossature de notre système de soins de santé », souligne Heather Smith, présidente des IIUA, après que le gouvernement du Parti conservateur uni (PCU) ait déposé son budget provincial en octobre 2019. « Nous nous remettons encore de cette attaque dirigée contre les IA de l'Alberta au milieu des années 1990. C'est choquant et tragique de voir que ce gouvernement semble vouloir répéter cette erreur. »

« Je l'ai déjà dit plusieurs fois auparavant : les infirmières vont de l'avant, elles ne reculent pas », ajoute Smith.

Dès janvier et février, les membres des IIUA au sein des hôpitaux et autres établissements de santé de la province se sont joints à leurs collègues de travail et à leurs collègues d'autres syndicats pour protester contre l'annonce du Parti conservateur uni selon laquelle il planifie de mettre à pied plus de 11 000 travailleurs de la santé, y compris 750 infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées.



Heather Smith, présidente des IIUA

Les régimes de retraite et la sécurité de la retraite étaient aussi prioritaires pour les membres des IIUA lors de ces protestations.

Après que les employés aient finalement acquis légalement leur indépendance par rapport à leurs régimes de retraite du secteur public en 2018, le Parti conservateur uni leur a retiré cette indépendance en adoptant une nouvelle loi en 2019.

Le projet de loi empêche les nouvelles Commissions des pensions de décider qui gère les fonds des employés accumulés dans le fonds de pension. Ainsi, le gouvernement de l'Alberta pourrait maintenant prendre ces décisions, et cela fait peur car les décisions politiquement motivées pourraient mettre en danger la sécurité de la retraite pour des dizaines de milliers de personnes en Alberta.

Une série de rassemblements, ainsi que des lignes de piquetage informatif le jour de la St-Valentin, ont réuni des milliers de membres des IIUA dans 40 collectivités pour demander au gouvernement de « ne pas retirer le cœur des soins de santé ».

« Les travailleurs de la santé, comme le personnel infirmier, sont au cœur du système de soins de santé de l'Alberta, et ce système fait l'envie du monde entier. Ne laissez pas votre gouvernement retirer le cœur des soins de santé! » Heather Smith, présidente des IUA.

Les rassemblements ont connu un grand succès et n'ont été que le début d'autres gestes pendant que les négociations se poursuivaient pour obtenir une nouvelle convention collective provinciale.

Or, les rassemblements et les manifestations à grande échelle ont été rapidement mis en veilleuse lorsque la pandémie de COVID-19 a frappé l'Alberta. Les IUA et Alberta Health Services ont alors consenti à reporter à une date ultérieure les négociations de la nouvelle convention collective provinciale.

La crainte de voir des postes éliminés s'est dissipée lorsque la lutte contre cette pandémie mondiale est devenue la nouvelle priorité du personnel infirmier de l'Alberta.

« De longues négociations adversatives, surtout les moyens de pression au travail, ne sont pas dans l'intérêt véritable du personnel infirmier, des employeurs du secteur de la santé, du gouvernement ou des personnes de l'Alberta », souligne David Harrigan, directeur des relations de travail au sein du syndicat, lorsque l'entente a été annoncée le 17 mars.

Parmi les syndicats du secteur de la santé de l'Alberta, les IUA ont mené la charge dans les premiers mois de la pandémie pour s'assurer que ses membres et autres travailleurs de la santé aient accès aux équipements pertinents de protection individuelle au travail.

En mars 2020, le syndicat IUA et autres syndicats importants du secteur de la santé ont signé une déclaration commune sur l'utilisation sûre et efficace des EPI.

Dans la déclaration on pouvait lire « les employeurs et les syndicats partagent un but commun, celui de protéger la santé et la sécurité des travailleurs de la santé. » On y reconnaît que « pendant la pandémie actuelle de COVID-19, il est crucial de prendre les mesures adéquates pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs de la santé pendant qu'ils dispensent des soins de grande qualité aux personnes de l'Alberta, et pour éviter qu'ils soient exposés au virus COVID-19 et qu'ils le transmettent. »

Dans le cadre de cette déclaration commune, les parties étaient d'accord pour dire qu'une évaluation des risques devait être faite avant chaque interaction avec un patient afin de s'assurer que les travailleurs de la santé aux premières lignes aient les EPI adéquats dont ils ont besoin.



Rassemblement des IUA devant l'Assemblée législative, novembre 2019

Les membres des IUA ont commencé à être vaccinés contre la COVID-19 au début de 2020, et le syndicat a demandé à Alberta Health Services d'être plus transparent par rapport à son plan de distribution des vaccins pour les travailleurs de la santé. « Une communication claire sera source de certitude dans la vie de ces travailleurs et permettra de calmer les craintes légitimes qu'ils entretiennent par rapport à eux et à leur famille », souligne Smith.



La pandémie mondiale n'a pas mis un frein aux intentions du gouvernement de diminuer le rôle des syndicats et privatiser plusieurs volets du système de soins de santé de l'Alberta.

En juillet 2020, le gouvernement du PCU a adopté une nouvelle loi dans le but de rendre les choses plus difficiles pour le personnel infirmier de l'Alberta qui s'occupe d'enjeux d'intérêt public et revendique de meilleures conditions pour eux, leurs patients et leur collectivité, dans leur lieu de travail et à l'extérieur de leur lieu de travail.

« Le PCU essaie clairement de limiter le droit du personnel infirmier et des syndicats infirmiers de s'opposer à un gouvernement qui pourrait privatiser les soins de santé et mettre à risque la sécurité de la retraite pour le personnel infirmier », a souligné Heather Smith, présidente des IUA, lors de la présentation du projet de loi à l'Assemblée législative.

« Les membres des IUA ont établi les priorités et les actions pour leur syndicat, et ont élu des représentants pour leur donner suite », ajoute Smith. « Le projet de loi 32 crée un fardeau administratif inutile pour les syndicats, et entrave un processus démocratique déterminé par nos membres. »

En vertu de cette nouvelle loi, les syndicats devront préparer des états financiers pour les membres afin de donner des détails sur où vont les fonds. Or, le syndicat le fait déjà. Les budgets annuels sont présentés lors des assemblées générales annuelles et sont disponibles à tout membre qui en fait la demande.

« Malgré les tentatives du gouvernement PCU pour affaiblir les syndicats en Alberta, le syndicat IUA n'hésitera pas à prendre les mesures jugées nécessaires pour revendiquer des politiques qui, selon nous, permettraient d'améliorer le système public de soins de santé, et nous allons nous opposer vigoureusement aux politiques qui ont un impact négatif sur les soins aux patients, sur nos membres et sur la profession infirmière », d'ajouter Smith.

Plusieurs des règlements liés à la nouvelle loi antisyndicale n'ont pas encore été adoptés.

Le gouvernement a l'intention de construire un hôpital chirurgical privé à Edmonton, au coût de 200 millions de dollars. Cela signifierait une augmentation à grande échelle du nombre de petites cliniques chirurgicales privées en Alberta. En août 2020, Danielle Larivee, 1^{ère} vice-présidente des IIUA, a dit ceci : « Cela seraient un saut énorme et ambitieux dans les soins à deux vitesses de type américain. »

La soi-disant justification derrière cette intention de privatiser notre système de soins de santé est de réduire les délais d'attente mais, selon Larivee, il s'agit d'une crise fabriquée et engendrée par le sous-financement chronique des soins de santé publics en Alberta. « Nous devrions plutôt investir dans les

chirurgies publiques les dollars que veut utiliser le gouvernement pour ce projet », précise-t-elle. Cela coûterait moins cher aux personnes de l'Alberta et permettrait de dispenser de meilleurs soins de santé. »

« Cela fait partie des efforts continus du gouvernement pour faire passer notre système de soins de santé à une médecine carte de crédit au lieu de mettre en place l'assurance-maladie pour tous », affirme Larivee. « Il suffit de regarder comment les États-Unis ont géré la COVID-19 pour voir les lacunes des soins de santé privés. »

En décembre 2020, le syndicat des IIUA a lancé une campagne numérique de publicité dans le but de faire pression sur les députés du gouvernement afin qu'ils mettent un frein aux intentions du PCU de mettre à pied 750 infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées.

Le site Web de la campagne, neednurses.ca, encourage les membres du syndicat et les membres du public à signer une pétition et une lettre ouverte demandant au gouvernement d'arrêter d'éliminer des postes d'infirmières. D'autres actions liées à cette campagne seront mises à exécution plus tard en 2021.



Danielle Larivee, 1^{ère} vice-présidente des IIUA

Association des étudiant(e)s infirmier(ère)s du Canada



Prochain conseil d'administration 2020 : les yeux grands ouverts et prêts pour la prochaine année virtuelle!



Quelques membres de notre CA célébrant la Journée du chandail orange



Jaclyn, Leanna, Joe et Latitia à la manifestation « Dire non à la violence » à Fredericton

Des membres de la FCSII et de l'AEIC au congrès du CII à Singapour



Liked by nadnad65 and others

cnsa_aeic CFNU and CNSA members at the ICN Congress in Singapore #icncongress

June 29, 2019

Réunion des membres du prochain CA et ceux de l'ancien après l'élection tenue lors de la Conférence nationale virtuelle de l'AEIC

