

Table des matières

1.	MESSAGE DE LINDA SILAS, PRÉSIDENTE DE LA FCSII	2
2.	UNIR LE PERSONNEL INFIRMIER	3
	SIICB	3
	Biennale virtuelle de la FCSII, 8-9 juin 2021.....	3
3.	CAMPAGNES ET DÉFENSE DES DROITS	4
	Proposition d'établir un Fonds pour le maintien en poste du personnel infirmier.....	4
	Consultations pré-budgétaires 2023 du Comité permanent des finances	4
	HUMA.....	6
	Conseil de la fédération, 11 et 12 juillet 2022	6
	Réunion des premiers ministres, 6-8 novembre 2022.....	7
	Projet de loi C-3.....	9
	Campagne électorale fédérale	10
	Régime national d'assurance-médicaments.....	13
	Infirmières d'agences / Vérificatrice générale.....	15
	Réponse du gouvernement fédéral au rapport de HESA <i>Violence subie par les travailleurs de la santé au Canada</i>	16
	Mise à jour sur les normes fédérales pour les soins de longue durée	17
	Soutien à la santé mentale du personnel infirmier	18
	Loi fédérale sur la sécurité des patients	19
	Donneurs de plasma rémunérés.....	20
	Webinaire et atelier sur l'action climatique	20
4.	RECHERCHE	22
	<i>Soutenir les soins infirmiers au Canada : Une série de solutions coordonnées fondées sur des données probantes visant à soutenir la main-d'œuvre infirmière maintenant et demain</i>	22
	Sondage Viewpoints 2023.....	23
	Infirmières et infirmiers formés à l'étranger et le World Education Services (WES).....	23
	Étude de la Société canadienne du cancer sur le cancer au travail.....	24
	Heures de travail (demande de propositions)	24
5.	COMMUNICATIONS	25
	<i>Les voix des infirmières et infirmiers</i> sur rabble.ca	25
6.	ORGANISATIONS ALLIÉES.....	25
	Assemblée générale du CTC, 8-12 mai 2023.....	25
	Assemblée générale du CTC, 16-18 juin 2021.....	26
	Congrès du CII à Montréal, QC, 1-5 juillet 2023.....	26
	Commission de la condition de la femme des Nations Unies.....	27
7.	RÉPONSE À LA PANDÉMIE.....	28
	COVID-19.....	28
	Projet d'art.....	28
9.	CONCLUSION.....	29

1. MESSAGE DE LINDA SILAS, PRÉSIDENTE DE LA FCSII



Linda Silas, présidente de la FCSII, 2003 – aujourd’hui

Ne doutez jamais qu’un petit groupe d’individus conscients et engagés puissent changer le monde; en fait, c’est toujours ainsi que le monde a changé.

Margaret Mead

Cher(ère)s membres,

Je tiens à vous dire combien je suis heureuse de pouvoir vous rencontrer en personne cette année dans la belle province de l’Île-du-Prince-Édouard. C’est incroyable l’énergie et le pouvoir que nous générons lorsque nous nous rassemblons. Le thème du congrès 2021 de la FCSII était **RIEN NE NOUS ARRÊTE**, et je vous assure que non seulement rien ne nous a arrêtés mais, ensemble, nous avons repoussé les limites de chaque gouvernement de ce pays. Des premiers ministres aux bureaucrates, tous connaissent notre nom... et nous avons leur numéro.

Le thème de cette année est **ENSEMBLE, ON VA Y ARRIVER**. C’est exactement le type d’inspiration et de motivation dont nous avons besoin pour continuer à lutter au nom des infirmières et des infirmiers du Canada. L’augmentation des transferts en santé, et les nouvelles ententes bilatérales, ont été des décisions positives, et le personnel infirmier du pays a appuyé activement ces négociations. Toutefois, sans nouvelles initiatives pancanadiennes pour aider le personnel infirmier, notre précieux système public de soins de santé demeure à risque. Les infirmières et les infirmiers sont épuisés et frustrés et veulent que le gouvernement fédéral agisse.

Au moment d’écrire ce message d’introduction à notre congrès 2023, je pense que tout le monde veut déménager en Nouvelle-Écosse, non seulement en raison des gens extraordinaires et des beaux rivages, mais en raison des promesses concrètes du premier ministre Houston d’aider et de respecter le personnel infirmier. Peut-être aimeriez-vous déménager en Colombie-Britannique qui, au printemps, a été la première province à établir des normes par rapport aux ratios infirmière-patients.

Je suis tellement contente d’accueillir de nouveau le Syndicat des infirmières et des infirmiers de la Colombie-Britannique (SIICB) au sein de notre fédération et, cette année, à notre congrès. Les personnes à la tête du SIICB sont engagées et la perspective de travailler ensemble, en solidarité avec les organisations membres, est pour elles une source d’énergie. Nous pensons qu’il est crucial en ce moment d’unir davantage le personnel infirmier et de consolider notre mouvement. C’est tellement important à la lumière des menaces qui planent sur nos membres et sur le système public de soins de santé en ce moment.

Je veux vous remercier toutes et tous pour l’énergie acharnée avec laquelle vous luttez pour vos membres. Au cours de l’année, j’étais tellement fière de participer aux manifestations et aux activités partout au pays, alors que les infirmières et les infirmiers sortaient dans les rues de leur collectivité pour se porter à la défense de leurs droits, de la sécurité des patients et du système public de soins de santé qui nous est si cher.

2. UNIR LE PERSONNEL INFIRMIER

SIICB

La démarche pour accueillir de nouveau le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique (SIICB) au sein de la fédération a commencé lors de notre collaboration pendant la COVID-19. Par la suite, de nombreuses réunions individuelles ont eu lieu avec les membres du CEN, la présidente du CTC (8 septembre 2021, et 4 janvier 2022), et les dirigeants du SIICB (7 mars 2022). Puis, le 14 mars 2022, le CEN a officiellement lancé cette étape importante de notre mouvement avec un communiqué de presse encourageant annonçant notre intention. « Maintenant, et plus que jamais auparavant, le personnel infirmier doit être uni ». Par la suite, le 31 mars, j'ai rencontré des leaders du CTC, du SCFP et du SNEGSP, et nous avons organisé les réunions nécessaires avec les syndicats concernés en C.B.

Nous avons créé un comité de travail composé de Pauline Worsfold (FCSII), Tracy Zambory (SIIS), David Harrigan (IIUA) et Jolanta Scott-Parker (FCSII). Ces personnes ont rencontré les membres du comité de travail du SIICB pour déterminer les processus, l'échéancier et les exigences opérationnelles, dont les cotisations. Depuis, les dirigeants du SIICB ont été disponibles pour rencontrer non seulement les syndicats provinciaux du secteur de la santé mais aussi les syndicats nationaux.

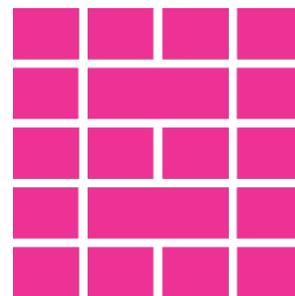
Au moment de rédiger ce rapport, le processus n'est toujours pas réglé avec le CTC.

Biennale virtuelle de la FCSII, 8-9 juin 2021

En raison de la COVID-19, les infirmières et les infirmiers n'ont pas pu se rencontrer en personne lors du congrès 2021, mais la FCSII a quand même livré un congrès virtuel débordant d'activités, qu'il s'agisse d'exposés fascinants, d'artistes extraordinaires, et même l'occasion de socialiser et de se laisser aller!

Un total de 1 090 infirmières et infirmiers ont pu participer à ce congrès virtuel, et on ne pouvait pas nier les défis qui nous étaient présentés. Notre congrès était virtuel précisément parce que le pays – en fait, le monde entier – luttait encore contre la COVID-19. Les infirmières et les infirmiers le savent : ils ont été aux premières lignes de cette lutte. Et pendant que la bataille fait rage, les infirmières et les infirmiers doivent encore se débattre avec des charges de travail ingérables, des milieux de travail dangereux, et l'absence de soutien véritable.

Comme Linda Silas, présidente de la FCSII, nous l'a rappelé : la période a été difficile, mais nous ne pouvons pas reculer.



18

**réunions des
organisations membres
auxquelles ont assisté
la présidente et la
secrétaire-trésorière**

3. CAMPAGNES ET DÉFENSE DES DROITS

Proposition d'établir un Fonds pour le maintien en poste du personnel infirmier

Le 6 janvier 2023, la FCSII a soumis une proposition à Santé Canada, notamment de créer un Fonds pour le maintien en poste du personnel infirmier. Le fonds serait une initiative immédiate pour répondre au besoin d'adopter rapidement des mesures pour stimuler le maintien en poste, le retour au travail et le recrutement du personnel infirmier nécessaire pour enrayer la pénurie criante de personnel infirmier qui met notre système public de soins de santé à risque de s'effondrer.

La FCSII est impatiente de collaborer avec Santé Canada pour mettre en œuvre cette nouvelle initiative si importante qui donnerait, au gouvernement fédéral, l'occasion de démontrer un leadership pour aider les employeurs du secteur de la santé à maintenir en poste et à recruter leur personnel infirmier. Nous tenons à remercier Arlene Wortsman, ancienne coordonnatrice de la campagne De la recherche à l'action, Mike Villeneuve, Gail Tomblin Murphy, Ph. D., et nos syndicats provinciaux pour leur aide dans l'élaboration de cette proposition préliminaire.

Consultations pré-budgétaires 2023 du Comité permanent des finances

Encore une fois, notre mémoire a mis l'accent sur la crise des ressources humaines en santé et comprenait des recommandations claires, notamment que le gouvernement régisse les ratios infirmière-patients par une nouvelle législation fédérale, qu'il s'attaque aux charges de travail excessives, crée davantage de places dans les écoles infirmières, établisse de nouveaux programmes de transition et de mentorat, offre un soutien au personnel infirmier formé à l'étranger, et crée de nouveaux postes infirmiers à temps plein.



CEN, premier ministre Justin Trudeau et Jean-Yves Duclos, ministre de la santé, octobre 2022

La FCSII a commencé sa vague d'activités de défense des droits alors que le budget fédéral 2023 était en élaboration. Nous avons d'abord soumis un mémoire, en octobre 2022, au Comité permanent des finances de la Chambre des communes (FINA) dans le cadre des consultations pré-budgétaires. Dans le mémoire, nous avons mis en relief les demandes suivantes :

1. Que le gouvernement fournisse un financement immédiat des initiatives éprouvées en matière de maintien en poste, retour au travail et recrutement, assorti d'échéanciers fermes et d'une reddition de compte, y compris :
 - diminuer les charges de travail excessives;
 - créer et financer davantage de places dans les écoles infirmières;
 - créer de nouveaux programmes de transition et de mentorat;
 - offrir un soutien au personnel infirmier formé à l'étranger;
 - créer de nouveaux postes infirmiers, intéressants et à temps plein; et
 - offrir un soutien immédiat et continu aux programmes de santé mentale à l'intention du personnel infirmier, y compris offrir en ligne la thérapie cognitive du comportement.
2. Que le gouvernement adopte une législation sur la sécurité des soins aux patients et qui établit des ratios infirmière-patients partout au pays.
3. Que le gouvernement crée un nouveau crédit d'impôt pour les infirmières et les infirmiers qui tiennent à jour leurs compétences afin de revenir au sein de la main-d'œuvre.
4. Que le gouvernement crée un organisme national de la main-d'œuvre en santé afin d'améliorer la prise de décisions grâce à de meilleures données qui faciliteront la coordination continue à l'échelle du Canada. L'organisme recevra les ressources et les investissements nécessaires pour assurer la planification de la main-d'œuvre dans toutes les collectivités.

Plus récemment, le gouvernement fédéral a élaboré une page Web pour demander des mémoires en vue des consultations pré-budgétaires. La FCSII a donc soumis un autre mémoire qui est plus concis et précis. Le mémoire met l'accent sur les trois éléments suivants :

1. Un Fonds de maintien en poste du personnel infirmier afin d'améliorer les programmes de maintien en poste dans les établissements de santé
2. Des mesures fiscales pour maintenir en poste le personnel infirmier et faciliter le retour de ceux et celles qui ont quitté
3. Des soutiens à la santé mentale adaptés aux infirmières et aux infirmiers affichant de graves symptômes psychologiques

Selon la proposition préliminaire d'un Fonds de maintien en poste, et que nous avons présentée à Mme Leigh Chapman, Ph. D., et infirmière en chef du Canada, le gouvernement devrait déboursier 32 millions \$ sur quatre ans, à partir de 2023-2024. Il coûterait environ 10 millions \$ pour mettre en place un programme de mentorat dans une province, et le programme pourra être amélioré par la suite en versant 22 millions \$ supplémentaires à toutes les provinces.

En ce qui regarde les mesures fiscales, par exemple crédits ou déductions d'impôt, nous avons obtenu le feedback de Kevin Page et de Sahir Khan de l'Institut des finances publiques et de la démocratie. Ce sont des experts en ce qui concerne les dépenses et les prises de décisions du gouvernement. Nous n'avons pas encore déterminé le coût précis de cette initiative, mais nous sommes à déterminer les prochaines étapes pour faire avancer les choses, peut-être par l'intermédiaire d'un projet de loi émanant d'un(e) député(e).

Rapport de la FCSII

HUMA

Linda Silas a comparu à titre de témoin devant le Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA), dans le cadre de leur étude intitulée *Pénuries de main-d'œuvre, conditions de travail et l'économie des soins*. La FCSII a aussi soumis un mémoire. Nos recommandations comprenaient : financement fédéral ciblant les programmes de maintien en poste et de recrutement du personnel infirmier, augmentation du financement visant à créer un plus grand nombre de places dans les écoles infirmières et soutenir le personnel infirmier formé à l'étranger, financement pour les soutiens à la santé mentale du personnel infirmier, et organisme national chargé de la main-d'œuvre en santé (par exemple une agence) afin de recueillir de meilleures données, assurer une meilleure coordination et, ainsi éclairer la planification de la main-d'œuvre en santé.

Conseil de la fédération, 11 et 12 juillet 2022

Les 11 et 12 juillet, à Victoria en C.-B., la FCSII a eu le privilège d'accueillir les premiers ministres provinciaux et territoriaux à son déjeuner axé sur les politiques, et organisé dans le cadre de la réunion estivale annuelle du Conseil de la fédération, la première à avoir lieu en personne depuis le début de la pandémie. La FCSII était la seule organisation à obtenir une rencontre avec les premiers ministres pendant la réunion du Conseil.



CEN au Conseil de la fédération 2022

La FCSII et les organisations membres ont eu le privilège d'accueillir les premiers ministres, ainsi que des représentants des gouvernements de l'Alberta et du Nunavut, à une discussion importante portant sur la crise nationale des ressources humaines en santé. La discussion a mis l'accent sur les solutions à court et à moyen terme, y compris les initiatives de maintien en poste, retour au travail et recrutement, ainsi que la création d'un organisme chargé de la main-d'œuvre en santé qui permettrait de combler les lacunes actuelles dans les données, et éclairer la planification et la prise de décisions à l'échelle provinciale et territoriale.

Rapport de la FCSII

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

La FCSII a l'intention d'organiser une rencontre avec les premiers ministres lors de la réunion estivale 2023 du Conseil de la fédération à Winnipeg.

Réunion des premiers ministres, 6-8 novembre 2022

Notre premier déjeuner axé sur les politiques, et en personne, avec les premiers ministres depuis 2018 a eu lieu le 8 novembre 2022 à Vancouver à l'Hôtel Pan Pacific.

Ivy Bourgeault, Ph. D., et Arthur Sweetman, Ph. D., ont fait un exposé sur la crise engendrée par la pénurie de personnel infirmier. Bourgeault a mis l'accent sur les résultats d'une étude qu'elle a menée pour la FCSII. Les résultats portaient sur le maintien en poste, le retour au travail et le recrutement de personnel infirmier au sein du système public de soins de santé, alors que Sweetman a mis l'accent sur le financement et la mise en œuvre de ces initiatives dans le contexte économique actuel. Plusieurs ont assisté à la présentation, dont des premiers ministres de chaque province et territoire.

Les mesures stratégiques prioritaires comprises dans le rapport de la FCSII *Soutenir les soins infirmiers au Canada*, et présentées lors du déjeuner sont les suivantes :

Pour résoudre les difficultés immédiates en matière de maintien en poste des infirmières et des infirmiers

- Le gouvernement fédéral devrait établir des normes minimales de soins, y compris les ratios infirmière-patients, et appuyer la dissémination et la mise à l'échelle d'initiatives prometteuses venant de d'autres provinces.
- Les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient disséminer et mettre à l'échelle les initiatives de maintien en poste fondées sur des données probantes grâce à des investissements ciblés, et en partenariat avec les employeurs et les autorités sanitaires.
- Les employeurs devraient promouvoir des milieux de travail sûrs, sains et solidaires en ajoutant des postes de soutien administratif pour réduire les tâches non liées aux soins infirmiers, et mettre en œuvre des processus pour alléger les charges de travail.

Pour encourager le retour, au sein du réseau public de santé, des infirmières et des infirmiers

- Le gouvernement fédéral devrait créer une agence publique de la main-d'œuvre pour employer des infirmières et des infirmiers, et autres travailleurs de la santé ayant un permis d'exercice, pour s'occuper temporairement des secteurs où les besoins sont élevés.
- Les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient financer des programmes souples de retour à la pratique.
- Les employeurs devraient offrir un programme de mentorat et d'autres options de soutien pour faciliter le retour au travail des infirmières et des infirmiers.

Pour intégrer les infirmières et les infirmiers formés à l'étranger et qui sont actuellement au Canada

- Le gouvernement fédéral devrait accroître le soutien aux programmes de formation relais et de mentorat pour les infirmières et les infirmiers formés à l'étranger afin de permettre une intégration plus opportune, en partenariat avec les provinces et les territoires.

5

activités Faites-vous entendre

Rapport de la FCSII

- Les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient financer et encourager les organismes de réglementation à simplifier le processus de reconnaissance des compétences des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger par le biais d'une formation relais rémunérée.
- Les employeurs devraient mettre en place des outils pour simplifier l'intégration des infirmières et des infirmiers formés à l'étranger, notamment grâce à des programmes de mentorat rémunéré et au soutien des infirmières et des infirmiers expérimentés.

Pour améliorer de manière stratégique les parcours de recrutement qui sont bien encadrés

- Le gouvernement fédéral devrait appuyer le recrutement stratégique dans les écoles infirmières afin d'augmenter les inscriptions, et offrir une aide financière pour couvrir les frais de scolarité de ceux et celles qui iront travailler dans les collectivités et les secteurs mal desservis.
- Les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient améliorer les programmes d'embauche d'infirmiers étudiants afin de faciliter la transition vers l'emploi et les micro-certifications pour que les infirmières et les infirmiers puissent gravir les échelons.
- Les employeurs devraient aider à assurer un nombre suffisant de professeurs chargés de l'enseignement clinique afin de pouvoir augmenter les inscriptions par l'intermédiaire de détachements financés en partenariat avec les universités et les collèges.

Pour améliorer la planification de la main-d'œuvre infirmière et y intégrer des outils numériques

- Le gouvernement fédéral devrait créer une agence de la main-d'œuvre en santé afin de faciliter la cueillette de meilleures données sur le personnel infirmier et autres effectifs, et prévoir des outils numériques que les employeurs et les autorités régionales pourront intégrer au mode actuel de planification.
- Les gouvernements provinciaux et territoriaux devraient entreprendre ou rétablir la planification continue des soins infirmiers en collaboration avec les partenaires de la main-d'œuvre infirmière.
- Les employeurs devraient utiliser les systèmes d'information sur les ressources humaines pour y intégrer la planification continue des effectifs infirmiers.



CEN et ministres de la Santé, 8 novembre 2022

Projet de loi C-3

À la suite de l'élection 2021, la FCSII a écrit au ministre de la Justice David Lametti afin d'inciter le gouvernement à adopter rapidement une législation pour enrayer la violence dans le secteur de la santé grâce à deux nouveaux amendements au *Code criminel*, notamment un amendement reconnaissant, au moment de déterminer la sentence, que la violence envers un travailleur de la santé constitue un facteur aggravant (enjeu auquel s'est attaqué la FCSII depuis 2017, et une des principales recommandations dans le rapport 2019 du Comité permanent de la santé, *La violence subie par les travailleurs de la santé au Canada*); ainsi qu'un amendement établissant une nouvelle infraction à loi lorsqu'une personne intimide ou fait obstacle à un travailleur de la santé dans l'exercice de ses fonctions ou gêne des patients venant chercher des soins dans un établissement offrant des services de santé.

Nous étions ravis de voir que le ministère de la Justice du Canada a agi rapidement à la suite de nos recommandations, et a présenté, le 26 novembre 2021, le projet de loi C-3, *Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail*.

La FCSII était honorée de participer à une conférence de presse avec le ministre Lametti et avec Seamus O'Regan Jr., ministre du Travail, et offrir son soutien à ce projet de loi important. Nous avons collaboré avec nos syndicats alliés pour communiquer avec les parlementaires qui s'opposaient à certaines dispositions du projet de loi, et nous avons offert des séances d'information et des ressources pour augmenter les chances que ce projet de loi puisse franchir avec succès toutes les étapes du processus législatif.

Le Sénat du Canada a amorcé un examen préliminaire du projet de loi C-3 avant qu'il ne soit renvoyé à la Chambre des communes où il a été adopté à l'unanimité.

Le projet de loi C-3 bonifie aussi les congés de maladie rémunérés pour les travailleurs au sein de secteurs régis par le fédéral, soit un maximum de dix jours de congés de maladie rémunérés par année, et prévoit aussi des dispositions pour les congés de deuil.

Le projet de loi C-3 est entré en vigueur le 17 janvier 2022. Cela représente une victoire importante pour les travailleurs de la santé qui font l'objet de violence verbale et physique dans le cadre de leur travail. Toutefois, notre travail n'est pas terminé. Depuis l'adoption du projet de loi C-3, la FCSII a fait pression sur le gouvernement fédéral pour qu'il mette en œuvre les autres recommandations du rapport 2019 de HESA, en commençant par une campagne nationale pour sensibiliser le public canadien à la violence dont font l'objet les travailleurs de la santé, et pour les informer des nouvelles infractions graves au *Code criminel* en vertu du projet de loi C-3.

Nous croyons que l'adoption du projet de loi C-3 doit recevoir l'appui ferme du gouvernement fédéral afin d'en assurer le succès, et que le gouvernement doit aussi déployer des efforts pour collaborer avec les employeurs et les administrateurs du secteur de la santé pour changer la culture dangereuse qui, actuellement, confie aux travailleurs de la santé la responsabilité d'ignorer ou de désamorcer les actes de violence physique et verbale.

Rapport de la FCSII

Campagne électorale fédérale

Le 15 août 2021, le Canada a été plongé dans une élection fédérale surprise lorsque la gouverneure générale Mary Simon a consenti à la demande du premier ministre Justin Trudeau de dissoudre le Parlement. Le bref ordonnant la tenue des élections a été publié, et la 44^e élection fédérale du Canada était amorcée. La campagne allait durer 36 jours, soit la durée minimum requise par la loi.



Au cours des mois de spéculation qui ont précédé, la FCSII a organisé une campagne de tierces parties dans le but de mettre en relief les enjeux urgents et les priorités des syndicats infirmiers du Canada dans un contexte d'élection pendant une pandémie.

Au cours des mois d'hiver et du printemps, la FCSII a travaillé avec ses partenaires à Point Blank Creative pour élaborer le plan de campagne, les messages, et la stratégie publicitaire.

« La prochaine crise sanitaire est déjà là ». Ce slogan de la campagne établissait comme point de mire central la pénurie criante de personnel infirmier et la dotation insuffisante. De nombreux graphiques et une publicité animée constituaient la palette austère, mais quand même captivante, de jaune, noir, et violet, placée derrière les visages en noir et blanc de travailleuses et de travailleurs de la santé.

La page de renvoi de la campagne à thenextcrisis.ca / aprochainecrise.ca, offrait la possibilité d'agir en envoyant des courriels aux candidats et candidates fédéraux, et leur demandant d'agir pour régler la crise dans le secteur de la santé engendrée par la pénurie de personnel infirmier. Ceux et celles qui envoyaient des courriels, pouvaient recevoir une série de messages de suivi incitant à poser d'autres gestes, y compris raconter leur histoire s'ils avaient indiqué qu'ils étaient des travailleurs de la santé.



Une stratégie publicitaire numérique a été élaborée pour optimiser le budget relativement limité à notre disposition pour payer certains éléments de la campagne. La FCSII a choisi de faire de la publicité exclusivement dans les circonscriptions girouettes, y compris 10 courses serrées dans des circonscriptions appartenant au PCC, et sept appartenant au NPD ou au Parti libéral, et avec une avance de moins de 1 % sur le PCC. Dans ces circonscriptions, des annonces sur Facebook et Instagram ciblaient le personnel infirmier ou les travailleurs de la santé, ainsi que les personnes du public, qui étaient intéressés par les soins de santé, la défense des patients ou les syndicats, et étaient actifs en ligne.

Rapport de la FCSII

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

Une stratégie parallèle en matière de relations gouvernementales a été élaborée à l'interne. À l'été, la FCSII a rédigé un document d'information sur les enjeux [La prochaine crise des services de santé est déjà là](#), mettant en relief les faits principaux et les recommandations du personnel infirmier : le soutien au personnel infirmier, les soins aux aînés, le régime national d'assurance-médicaments, le financement de la santé, la garde d'enfants, la réconciliation avec les Autochtones, et le changement climatique. Le document a été distribué au plus grand nombre possible de candidat(e)s, en fonction de l'information que nous avons.

La FCSII a envoyé des lettres et un questionnaire aux principaux partis afin de connaître leurs promesses électorales ciblant le secteur de la santé. Nous avons compilé les réponses, ainsi que les annonces faites pendant la campagne, et nous avons analysé le tout. La FCSII a, encore une fois, élaboré un bulletin de notes, attribuant une note à chacun des quatre principaux partis relativement à chaque enjeu prioritaire. Le bulletin de notes a été publié avant le jour de l'élection, ainsi qu'une nouvelle page de renvoi, un document plus exhaustif, et une série de graphiques pour les médias sociaux. Toutes les annonces numériques ont commencé à pointer vers la page de renvoi pour le bulletin de notes.

Au cours de la même période environ, la FCSII a lancé la composante « faire sortir le vote » de la campagne. Des graphiques et du contenu sur les médias sociaux ont été partagés abondamment, et encourageaient le personnel infirmier, et leurs supporteurs, à voter lors du vote anticipé ou le jour de l'élection, et de voter pour les meilleures politiques de la santé offertes par les partis.

Les médias d'informations ont été très réceptifs aux messages de la FCSII pendant cette campagne, malgré la concurrence intense pour obtenir une couverture médiatique pendant les élections. La FCSII a commencé par plusieurs articles d'opinion. Un article sur la pénurie de personnel infirmier rédigé par Linda Silas, présidente de la FCSII, a été publié en anglais, à la fin août, dans le *Toronto Star*, et en français dans *La Presse*. Un article sur la réforme des soins de longue durée, corédigé avec Pat Armstrong, Ph. D., a aussi été publié, en anglais, dans le *Toronto Star*, et en français dans *La Presse*. Et, finalement, un article sur le régime national d'assurance-médicaments, corédigé avec Steve Morgan, Ph. D., a été publié, en anglais, dans *The Province*, et en français dans *Le Droit*.

Vers le milieu de la campagne, la FCSII a animé une activité Facebook Live, soit juste avant le débat des chefs du 9 septembre qui se déroulait en anglais. Ivy Lynn Bourgeault, Ph. D., du Réseau canadien des personnels de santé, a parlé de la dotation dans le secteur de la santé, Danielle Larivee, IA, Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta, a parlé du vécu du personnel



Pauline Worsfold, RN @PaulineWorsfold · 5m

My RN co-workers who are unable to participate in person @CFNU National Day of Action are #doneasking @UnitedNurses



Rapport de la FCSII

infirmier de première ligne; et la D^{re} Thara Kumar de Canadian Doctors for Medicare a parlé du régime national d'assurance-médicaments.

La discussion a eu un gros impact, et 1 900 l'ont visionnée.

Lorsque la journée de l'élection fédérale a été fixée au 20 septembre, la FCSII et ses organisations membres ont réagi rapidement pour changer la date originale de la journée d'action du 22 septembre et la fixer au 17 septembre. Avancer la date de la journée d'action a permis à l'activité d'avoir un très grand impact politique.

Le 17 septembre, plus de 27 activités ont eu lieu : conférences de presse, convoi de véhicules, et plusieurs manifestations et piquetage dans les collectivités. De plus, des actions numériques ont eu lieu partout au pays, notamment inonder les médias d'images et de récits sur la pénurie de personnel infirmier, sollicitation téléphonique de masse, et actions ciblant le milieu de travail. La journée s'est conclue avec 160 appels de fichiers dans les médias sociaux de six provinces. Le mot-clic de la campagne a reçu 1 700 appels de fichier sur Twitter seulement. Plus de 5 200 personnes se sont inscrites à la journée d'action sur le site Web.

La campagne a généré un élan important par rapport au problème de la dotation en personnel infirmier, et cela devrait aider les efforts de la FCSII pour maintenir la pression sur le prochain gouvernement fédéral.

Résultats de l'élection par parti	Membres élus 2021 (44 ^e élection fédérale)	Membres élus 2019 (43 ^e élection fédérale)
Parti libéral	160	157
Parti conservateur	119	121
Bloc Québécois	32	24
Nouveau Parti démocratique	25	32
Parti vert	2	3
Parti populaire du Canada	0	0
Autre	0	1

Rapport de la FCSII

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

Régime national d'assurance-médicaments

Même si, en 2022, nous nous sommes concentrés davantage sur la COVID-19 et la pénurie de personnel infirmier, nous avons continué à faire pression pour faire avancer le dossier du régime national d'assurance-médicaments.

Le 7 décembre, nous avons envoyé une [lettre](#), corédigée avec la Coalition canadienne de la santé, au premier ministre Trudeau, à la ministre Freeland, au ministre Duclos, et au ministre Fortier, et dans laquelle nous avons pressé le gouvernement fédéral d'inclure, dans la Mise à jour économique et financière et le Budget 2022, des mesures audacieuses pour mettre en œuvre le régime national d'assurance-médicaments. Nous avons mis l'accent sur la date limite pour la couverture des médicaments essentiels (soit le 1^{er} janvier 2022, tel que formulé dans le rapport 2019 du Comité consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments). L'envoi de la lettre était prévu une semaine avant la



publication de la Mise à jour économique et financière. Malheureusement, la mise à jour n'a fait aucune mention du régime, mais cela n'avait rien de surprenant car la mise à jour ne mettait pas l'accent sur les nouvelles dépenses. La lettre a été signée par plus de 20 organisations et experts.

La FCSII a aussi participé à des séances d'information sur le cadre proposé pour un formulaire pancanadien. Cela fait partie de l'étape des consultations publiques du Groupe consultatif pancanadien sur un cadre en vue d'une liste de médicaments d'ordonnance. Les séances d'informations ont porté sur les recommandations du groupe d'experts pour ce cadre. Cela représente un petit pas insignifiant dans le cheminement du gouvernement pour mettre en œuvre une assurance-médicaments universelle. Le rapport final a été publié au printemps 2022.

Linda Silas a participé à deux panels dont on a beaucoup parlé, et présentés sous forme de webinaires. Le premier a été organisé par *The Walrus*, et Linda a pris la parole aux côtés de Steve Morgan, expert sur le régime d'assurance-médicaments, la D^r Samir Sinha, défenseure des aînés, et Durhane Wong-Rieger, présidente de la Canadian Organization for Rare Disorders. Le deuxième panel a été organisé par le Pearson Centre et comprenait Don Davies, député NPD, et le député libéral Brendan Hanley. Les deux députés font partie du comité HESA, et les deux ont exprimé leur soutien à un régime national d'assurance-médicaments qui s'harmonise à celui pour lequel la FCSII lutte depuis longtemps. Ces activités ont contribué à établir Linda Silas comme une des principales autorités sur ce sujet au Canada, et à sensibiliser davantage de personnes à l'importance de cet enjeu.

Rapport de la FCSII

Tyler Levitan, agent des relations gouvernementales et externes, a assisté, au nom de la FCSII, à plusieurs réunions portant sur le régime d'assurance-médicaments, organisées par la Coalition canadienne de la santé afin de s'entretenir avec les fonctionnaires du gouvernement. Ont assisté aux réunions Peter Julian, député NPD (ainsi que Pauline Worsfold); Sean Casey, député libéral et président du comité HESA; Susan Fitzpatrick, chef du Bureau de transition vers une Agence canadienne des médicaments; et Michelle Boudreau, directrice générale au sein de Santé Canada et responsable du dossier de l'assurance-médicaments.

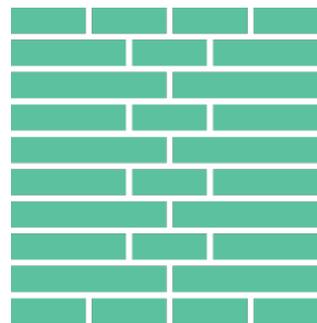
Ces réunions ont été fixées après l'annonce de l'Entente de soutien et de confiance conclue entre le Parti libéral et le NPD. Dans le cadre de cette entente, le gouvernement s'engage à progresser dans la mise en œuvre du régime national et universel d'assurance-médicaments en adoptant une loi canadienne sur l'assurance-médicaments d'ici la fin de 2023, puis à charger l'Agence canadienne des médicaments d'élaborer un formulaire national des médicaments essentiels, ainsi qu'un plan d'achat en masse, d'ici la fin de l'entente en 2025.

Avec l'engagement du gouvernement à adopter une législation sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments avant la fin de 2023 – qui est un des engagements au cœur de l'entente de soutien et de confiance conclue avec le NPD – il y a finalement une véritable chance de voir des progrès importants par rapport à cet enjeu de vieille date.

La FCSII a aussi collaboré avec la Coalition canadienne de la santé, le Congrès du travail du Canada, et la Fondation des maladies du cœur et des AVC du Canada pour obtenir les services d'un avocat afin d'avoir son opinion sur les éléments que le gouvernement fédéral devraient inclure dans sa législation préliminaire. Nous avons engagé l'avocat Steven Shrybman pour nous aider à rédiger le mémoire. Nous l'avons soumis aux cadres supérieurs qui sont responsables de ce dossier à Santé Canada, ainsi qu'à d'autres fonctionnaires pertinents, et à nos alliés au sein du NPD fédéral qui appuient le régime d'assurance-médicaments.

Depuis le printemps, Tyler a représenté la FCSII lors de réunions stratégiques de lobbying auprès de cadres supérieurs du gouvernement. Y participaient aussi nos alliés principaux, notamment Steven Staples et Elizabeth Kwan (les deux de la Coalition canadienne de la santé), Joel Lexchin (Congrès du travail du Canada), et Sarah Ryan (Syndicat canadien de la fonction publique). Cela nous a permis de maintenir la pression sur le gouvernement afin qu'il respecte ses engagements par rapport au régime d'assurance-médicaments.

Puisque le régime national d'assurance-médicaments va faire l'objet d'une attention accrue dans les mois qui viennent en raison des engagements dans le cadre de l'entente de soutien et de confiance conclue entre le Parti libéral et le NPD, et en raison des réalités économiques changeantes depuis notre dernier sondage sur le régime d'assurance-médicaments mené avant la COVID (et avant la croissance de l'inflation), il paraissait avantageux d'évaluer comment les personnes et les ménages canadiens gèrent l'accès aux médicaments sur ordonnance, et ce qu'ils pensent par rapport à un régime public et universel d'assurance-médicaments. Nous pourrions



28

**réunions avec les
principaux acteurs**

ainsi comparer les nouvelles données à celles de notre dernier sondage en 2019, mené par Environics de concert avec la Fondation des maladies du cœur et de l'AVC du Canada. Nos alliés au sein de la Coalition canadienne de la santé, du Congrès du travail du Canada, de Cœur + AVC, et du NPD sont d'accord pour dire qu'un nouveau sondage serait utile pour formuler le discours en ce moment stratégique et vital de l'histoire de cette campagne.

La FCSII a engagé Environics pour mener un sondage sur le régime universel d'assurance-médicaments. Un total de 1 503 personnes ont répondu au sondage mené en ligne entre le 18 et le 24 janvier 2023. Les résultats ont été publiés en février 2023, et comprennent ce qui suit :

- 87 % des personnes au Canada appuient la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments qui fournirait, à tous, un accès égal aux médicaments sur ordonnance.
- 86 % des personnes pensent que c'est la responsabilité du gouvernement d'assurer la couverture des médicaments sur ordonnance pour toutes les personnes du Canada.
- 25 % des ménages paient plus de 500 \$ par année pour les médicaments sur ordonnance, et 10 % paient plus de 1 000 \$ par année.
- 34 % mentionnent être moins en mesure de payer les médicaments sur ordonnance en raison de la pression inflationniste.
- 22 % des ménages comprennent au moins une personne qui se sent coincée dans son emploi actuel par peur de perdre la couverture de ses médicaments.

Infirmières d'agences / Vérificatrice générale

En avril 2022, la FCSII a envoyé une lettre à Karen Hogan, vérificatrice générale du Canada, lui demandant de confier, à des auditeurs, la tâche de faire un examen de chaque province afin de déterminer si les salaires plus élevés offerts aux infirmières d'agence, et le fait que des fonds publics sont de plus en plus utilisés pour ces dernières, nuisent au recrutement et au maintien en poste des infirmières de chevet au sein du système public. Ce problème existe partout au Canada. La vérificatrice générale du Canada a rejeté notre demande mais la vérificatrice générale de l'Ontario a communiqué avec la FCSII pour fixer une date de rencontre. Linda Silas et Angela Preocanin ont rencontré la vérificatrice générale Bonnie Lysyk le 6 juin pour parler davantage de cette question.

La FCSII a élaboré un sondage ciblant les infirmières qui travaillent pour des agences, soit qu'il s'agit de leur emploi à temps plein ou s'ajoute à leur travail au sein du système public. Le sondage a commencé dans la semaine du 9 mai et a duré deux semaines.

En septembre 2022, la FCSII a publié une mise à jour d'un énoncé de position sur les agences d'infirmières, ainsi que les recommandations suivantes :

- Le gouvernement fédéral collabore avec les provinces et les territoires pour déterminer les dépenses liées aux agences privées d'infirmières, y compris divulgation des sommes totales dépensées, taux salarial moyen, nombre d'infirmières, changement au salaire au cours des cinq dernières années, et comment ces données se comparent entre les secteurs des soins de santé, y compris hôpitaux, soins de longue durée, et soins à domicile.

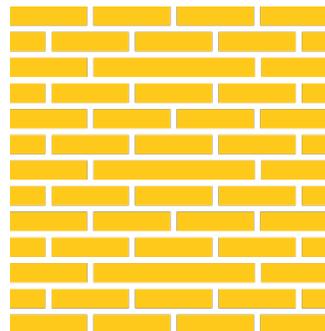
Rapport de la FCSII

- Le gouvernement fédéral collabore avec les provinces et les territoires pour faire enquête et déterminer ce que la population canadienne reçoit en retour des sommes dépensées pour l'embauche d'infirmières venant d'agences.
- Le gouvernement fédéral collabore avec les provinces et les territoires pour limiter les sommes que peuvent dépenser les hôpitaux pour embaucher des infirmières et des infirmiers d'agences.

Réponse du gouvernement fédéral au rapport de HESA *Violence subie par les travailleurs de la santé au Canada*

En juin 2019, le rapport du comité HESA recommande au gouvernement fédéral de prendre les mesures suivantes :

- Élaborer un cadre pancanadien de prévention de la violence dans le domaine de la santé, lequel encouragerait l'adoption partout au Canada de pratiques exemplaires en matière de prévention de la violence, et qui serait élaboré en partenariat avec les provinces et les territoires;
- Élaborer une campagne de sensibilisation nationale visant à faire la lumière sur la question de la violence subie par les travailleurs de la santé, et à mettre en valeur le rôle important que remplissent les professionnels de la santé dans les soins prodigués aux personnes du Canada;
- Modifier le *Code criminel* afin d'exiger qu'un tribunal considère comme circonstance aggravante, lors de la détermination de la peine, le fait que la victime de voies de fait est un travailleur du secteur de la santé;
- Fournir du financement à l'Institut canadien d'information sur la santé afin qu'il élabore des définitions et une terminologie normalisées concernant la violence au travail dans le domaine de la santé, et afin qu'il recueille des données nationales uniformes à ce sujet
- Collaborer avec les provinces et les territoires pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la santé; et
- Offrir un financement ciblé à l'amélioration des établissements de soins de longue durée et d'autres infrastructures de la santé de manière à mieux répondre aux besoins des patients.



55

rencontres avec des députés fédéraux et le gouvernement

Le Comité permanent de la santé a mené une étude sur la main-d'œuvre en santé au Canada dans le cadre de sept rencontres commençant le 16 février 2022 et se terminant le 16 mai 2022. Linda Silas était parmi les 24 témoins à se présenter devant le comité pour témoigner des défis que doivent surmonter le personnel infirmier, et autres travailleurs de la santé, en raison du manque de planification adéquate des ressources humaines en santé partout au pays. La FCSII a soumis un mémoire au comité, ainsi que des recommandations, notamment fournir un financement pour les programmes innovateurs en matière de maintien en poste et de recrutement, et ciblant le personnel infirmier en début, à la mi, et en fin de carrière, ainsi qu'un financement continu pour assurer que tout le personnel infirmier et les équipes de soins aient accès à des soutiens à la santé mentale. Pour le long terme, nous avons demandé au

gouvernement fédéral de créer un organisme de coordination pour combler les lacunes dans les données sur la main-d'œuvre en santé, et recommander des stratégies fondées sur les pratiques exemplaires de gestion de la main-d'œuvre en santé.

Mise à jour sur les normes fédérales pour les soins de longue durée

Malgré le fait que les défenseurs des soins de santé aient sonné l'alarme pendant des années pour dénoncer les conditions déplorables des résidents dans les établissements de soins de longue durée (SLD), presque personne n'écoutait. Ce n'est qu'au début de la pandémie de COVID-19, lorsque des troupes des Forces armées canadiennes ont été déployées dans les établissements de SLD au Québec et en Ontario, et que les bulletins de nouvelles abondaient sur la souffrance et les décès des résidents, que la plupart des personnes au Canada, et les leaders politiques, ont finalement réagi.

Dans l'Énoncé économique 2020, le gouvernement du Canada s'est engagé à verser jusqu'à un (1) milliard \$ dans un fonds pour assurer la sécurité des soins de longue durée. Le fonds a été créé pour aider les provinces et les territoires à protéger les résidents des établissements de SLD et financer les mesures de préventions et de contrôle des infections. Le financement serait conditionnel à la présentation de plans de dépenses détaillés, et serait versé selon un montant égal par habitant, et à condition que les provinces et les territoires puissent démontrer que les investissements ont été faits conformément aux plans de dépenses. Le gouvernement fédéral a aussi indiqué que les provinces et les territoires pourraient utiliser ces fonds pour une gamme d'activités, y compris évaluations de l'état de préparation de l'établissement pour assurer la prévention et le contrôle des infections, améliorations à la ventilation, embauche de personnel supplémentaire ou bonification des salaires.

Puis, il y a eu le Budget fédéral 2021. Le gouvernement libéral au pouvoir a promis de transformer les soins de longue durée et d'établir des normes pour assurer que la tragédie dont nous avons été témoin pendant la pandémie ne se reproduise jamais plus.

L'élaboration de normes pour les SLD allait se faire selon deux volets : le premier vise les pratiques exemplaires fondées sur les données probantes et permettant de dispenser des soins sûrs, fiables et de grande qualité, et de soutenir une main-d'œuvre compétente et en santé, et serait dirigé par l'Organisation de normes en santé (HSO); le deuxième volet vise l'exploitation des établissements de soins de longue durée et le contrôle et la prévention des infections.

En mars 2021, le Dr Samir Sinha, directeur du département de gériatrie du réseau de santé Sinai Health et des hôpitaux du réseau universitaire de santé de Toronto, a été nommé président du comité technique pour les soins de longue durée. Ce comité est chargé de l'élaboration des nouvelles normes HSO. En mai 2021, l'Association canadienne de normalisation (Groupe CSA) a nommé Alex Mihailidis, Ph. D., de l'Université de Toronto et PDG de AGE-WELL, président de son sous-comité technique sur les établissements de soins de longue durée.

Recommandations de la FCSII pour les SLD

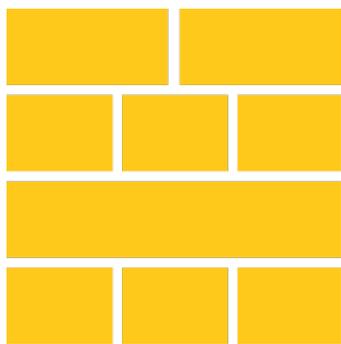
- Adopter une législation fédérale sur les soins aux aînés afin d'intégrer les soins longue durée au système public, et les réglementer selon les principes de la *Loi canadienne sur la santé*;
- Élaborer un cadre pancanadien de normes nationales coercitives pour les soins de longue durée, assorties de conditions pour obtenir les fonds fédéraux;

Rapport de la FCSII

- Éliminer les entreprises à but lucratif dans le secteur des soins de longue durée grâce à un moratoire sur la propriété privée, et assurer une transition graduelle, du privé au public (ou sans but lucratif), des établissements actuels de soins de longue durée;
- Exiger des mesures adéquates de santé et de sécurité au travail, ainsi que des niveaux de dotation permettant au moins 4,5 heures de soins directs par résident, par jour, et au moins 45 % de ces soins dispensés par le personnel infirmier autorisé, dont au moins une infirmière autorisée (IA) par quart de travail. Lorsque l'acuité des besoins est plus élevée, la dotation devrait être augmentée en conséquence;
- Offrir des emplois à temps plein et établir les salaires et les avantages sociaux des travailleurs du secteur des soins de longue durée selon la valeur du travail qu'ils accomplissent; et
- Administrer un régime d'assurances soins de longue durée dans le cadre du Régime de pensions du Canada et du Régime des rentes du Québec. Ce régime couvrirait un continuum de services allant des soins à domicile aux soins de longue durée, comme cela existe en Allemagne, au Japon et aux Pays-Bas. Pour les personnes ayant accumulé peu d'années de travail, une prestation soins de longue durée serait ajoutée à la prestation de la Sécurité de la vieillesse ou du Supplément de revenu garanti.

Les principaux acteurs s'inquiètent à savoir comment les nouvelles normes de HSO et du Groupe CSA seront mises en application. On ne sait pas clairement si la mise en application se fera selon la loi proposée par les libéraux sur la sécurité des soins de longue durée ou par un autre mécanisme.

Soutien à la santé mentale du personnel infirmier



La FCSII a continué de travailler avec Espace Mieux-être Canada pour élaborer des programmes adaptés aux travailleurs de la santé. Notre équipe d'infirmières – Pauline Worsfold (IIA), Barb Abele (SIIS) et Barb Campbell (IIA) – ont collaboré avec Tyler Levitan et Carol Reichert dans le cadre des programmes MindWell et Togetherall offerts sur le portail d'Espace Mieux-être.

Togetherall est une plateforme virtuelle de soutien par les pairs permettant de parler avec des gens qui ont vécu des expériences similaires ou avec des professionnels de la santé mentale qui sont là 24/7. Le programme comprend aussi des cours et des articles en ligne portant sur les problèmes de santé mentale afin d'aider à approfondir les connaissances et alimenter la discussion sur la plateforme. La FCSII a participé au processus de conception avec l'équipe de Togetherall dans le but d'élaborer plusieurs cours, y compris un cours auto-géré, deux articles, et des sous-groupes particuliers à l'intention du personnel infirmier.



réunions avec nos réseaux

MindWell offre des ateliers de pleine conscience et autres ressources éducatives pour aider à gérer le stress, l'anxiété et autres symptômes de trouble mental. La FCSII a aussi collaboré à la conception de MindWell pour les travailleurs de la santé. Il s'agit d'un programme de quatre semaines offert gratuitement par Espace Mieux-être Canada, et qui s'adresse aux membres de la FCSII et autres travailleurs de la santé du Canada.

Rapport de la FCSII

La FCSII a demandé au gouvernement fédéral de verser des fonds pour des soutiens à la santé mentale du personnel infirmier, similaires à ceux offerts depuis des années au personnel de la sécurité publique. Nous avons exercé de la pression sur le bureau de Carolyn Bennett (ministre de la Santé mentale et des Dépendances) afin qu'elle nous aide à obtenir des fonds pour élargir le programme PSPNET afin qu'il soit offert au personnel infirmier. Il s'agit d'un programme de thérapie cognitive du comportement de l'Université de Regina. Le programme est offert en ligne et connaît du succès. Nous avons récemment appris que l'Agence de la santé publique du Canada sera en mesure de nous offrir des fonds pour adapter ce programme au personnel infirmier, et va nous aider à avoir des fonds pour mener un projet-pilote dans une seule province pour commencer (en suivant l'approche adoptée pour le personnel de la sécurité publique (PSP), mis à l'essai en Saskatchewan et qui, par la suite, a été mis en œuvre dans plusieurs autres provinces).

Dans le cadre du soutien offert par le gouvernement fédéral à une variété de programmes de santé mentale à l'intention des travailleurs de première ligne, on peut ajouter des fonds pour le programme *Avant le stress opérationnel* qui, à l'origine mettait seulement l'accent sur le personnel de la sécurité publique (PSP) mais, maintenant, des parties du contenu ont été adaptées pour les travailleurs de la santé. La FCSII est en mesure de travailler avec les organisations membres intéressées pour assurer que ce service soit disponible pour nos membres partout au pays. Le programme se base sur le travail de Nicholas Carleton, Ph. D., à qui la FCSII a demandé de mener une étude sur la santé mentale du personnel infirmier, et dont le rapport a été publié en 2020.

Loi fédérale sur la sécurité des patients

Le 14 décembre 2022, l'avocat Steven Srybman nous a fourni un avis juridique pour nous permettre de déterminer si une loi fédérale sur la sécurité des patients était réaliste sur le plan politique et juridique. Cette loi établirait des ratios sécuritaires infirmière-patients pour tout le Canada. M. Shrybman conclut que tout ce qui ressemble à des ratios infirmière-patients prescrits par la loi serait strictement de compétence provinciale.

Toutefois, il a déterminé un rôle important que pourrait jouer le gouvernement fédéral, notamment exiger une plus grande transparence et mettre en place un mécanisme de reddition de compte pour les provinces et les territoires par rapport à leur administration des services hospitaliers couverts par la *Loi canadienne sur la santé*, plus particulièrement les soins infirmiers.

M. Shrybman propose que le gouvernement fédéral ajoute une réglementation au sein de la *Loi canadienne sur la santé*, ce qu'il a l'autorité de faire sans le consentement des provinces et des territoires, et cette réglementation exigerait un rapport sur l'état des soins infirmiers dans chaque province et territoire. Une telle réglementation exigerait que les provinces et les territoires rédigent un rapport sur le nombre d'infirmières et d'infirmiers ayant un permis d'exercice dans la province ou le territoire, et sur le nombre requis pour assurer un accès raisonnable aux soins hospitaliers. Cela exigerait que les provinces et les territoires fassent un compte rendu des mesures mises en œuvre ou planifiées pour assurer un accès raisonnable aux soins, ce qui constitue une condition pour le financement en vertu de la *Loi canadienne sur la santé*.

Rapport de la FCSII

Chaque année, le ministre fédéral de la Santé présente un rapport au Parlement, et ce rapport est censé évaluer jusqu'à quel point les provinces et les territoires respectent les conditions de la *Loi canadienne sur la santé*. Malheureusement, le gouvernement fédéral n'a pas pris au sérieux son obligation statutaire, et a accepté des rapports très incomplets soumis par les provinces et les territoires. Par conséquent, il faut donc une réglementation qui précise le type particulier de compte rendu nécessaire pour respecter la transparence et la reddition de compte qui sont conditionnelles au financement fédéral en santé.

Les membres de notre équipe des relations gouvernementales ont rencontré des cadres supérieurs du bureau du ministre Duclos et du bureau du premier ministre Trudeau afin de les informer de cet avis juridique. Nous faisons pression pour fixer une rencontre directement avec le premier ministre Trudeau pour parler de cet avis juridique et de sa pertinence pour les débats et les négociations en cours portant sur le financement de la santé et le besoin d'une plus grande reddition de compte et transparence.

Le 10 mars 2023, le ministre fédéral de la Santé, Jean-Yves Duclos, a envoyé des lettres à tous les ministres de la Santé provinciaux et territoriaux, pour leur faire part de son inquiétude par rapport à l'augmentation de signalements de patients qui se voient facturer des services médicalement nécessaires. Duclos a averti les provinces et les territoires qu'il y aurait des réductions du financement fédéral si ce financement est utilisé pour augmenter la prestation à but lucratif des services de santé.

Donneurs de plasma rémunérés

Le 14 décembre 2021, la FCSII a soumis un mémoire écrit à la Société canadienne du sang (SCS) dans le cadre de l'Engagement des principaux acteurs pour assurer suffisamment de plasma pour la fabrication d'immunoglobuline au Canada. Le 19 janvier 2022, Pauline Worsfold a représenté la FCSII lors d'une discussion rassemblant les principaux acteurs. La FCSII a offert son soutien à l'ouverture récente de cliniques autonomes de collecte de plasma et gérées par la SCS, et a déploré l'expansion de l'industrie à but lucratif de collecte de plasma au Canada car elle représente une menace à la sécurité de nos approvisionnement en immunoglobuline.

La FCSII aide à faciliter le travail pour mettre en œuvre un projet de la Coalition de la santé que nous finançons avec eux. Le projet explore la responsabilité juridique du gouvernement fédéral par rapport aux cliniques à but lucratif de collecte de plasma. L'examen juridique est en cours, et la lutte continue.

Webinaire et atelier sur l'action climatique

À la suite d'une résolution de 2019 de la FCSII, nous avons offert du soutien au travail de la D^{re} Courtney Howard, et autres personnes, afin d'aider à influencer la position du gouvernement fédéral avant la prochaine grande conférence internationale sur le climat (COP26 à Glasgow, 1-12 novembre 2021). Le but étant d'obtenir un engagement du ministère à créer des systèmes de soins de santé viables et à faibles émissions de carbone, de concert avec d'autres pays, et avant la tenue du COP26.

Résolution 3 – La profession infirmière et les changements climatiques

QU'IL SOIT RÉSOLU que la FCSII et ses organisations membres reconnaissent, dans leurs énoncés de position, que le changement climatique représente une crise mondiale et une urgence sanitaire;

Rapport de la FCSII

**ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE**
on va y arriver

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU que la FCSII et ses organisations membres appuient les pratiques viables de soins de santé dans les hôpitaux et les établissements communautaires afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre dans le secteur de la santé;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU que la FCSII et ses organisations membres collaborent avec les acteurs du secteur communautaire, par exemple le Congrès du travail du Canada, dans le cadre d'initiatives et de campagnes visant à sensibiliser le public aux graves répercussions des changements climatiques sur la santé;

QU'IL SOIT EN OUTRE RÉSOLU que la FCSII et ses organisations membres demandent au gouvernement fédéral, et aux gouvernements provinciaux, d'adopter les politiques pertinentes pour que le Canada honore ses obligations en vertu de la Convention-cadre des Nations unies sur les changements climatiques (Accord de Paris), y compris la réduction obligatoire, fondée sur la science, des gaz à effet de serre causant les changements climatiques.

Nous tenons à rappeler que la FCSII et l'Association de infirmières et des infirmiers pour l'environnement (AIEE) ont présenté un webinaire portant sur le personnel infirmier et le changement climatique le 22 avril 2021, Jour de la Terre, et que le contenu peut être adapté pour servir d'atelier pour les organisations membres. Pour le lien au webinaire (en anglais), présenté sur Facebook Live, cliquez ici : <https://fb.watch/7Nx3ZkCOL/>

La FCSII a demandé à l'AIEE d'élaborer une trousse à outils pour le personnel infirmier afin de les aider à contrer les changements climatiques. La trousse portera nos deux logos et nous allons la présenter aux membres lors du congrès biennal 2023.

L'AIEE est en train de peaufiner la trousse préliminaire élaborée dans le cadre d'un emploi d'été pour étudiant offert à la FCSII. La trousse sera utilisée par le personnel infirmier de première ligne pour influencer les décideurs du secteur de la santé à promouvoir la viabilité à tous les paliers de la prestation des soins de santé.

Le but de cette trousse est de fournir au personnel infirmier les ressources nécessaires pour être des leaders par rapport à la viabilité des soins de santé et selon trois volets : individuel, au sein de l'unité, au sein de l'établissement. La trousse va aider le personnel infirmier à influencer les changements viables pour l'infirmière individuelle accomplissant ses tâches quotidiennes, pour l'unité au sein d'un établissement, et pour les décideurs au sein de l'établissement de soins de santé. La trousse offre aussi une liste de ressources disponibles à partir d'une variété de sources.

Le contenu est présenté et rédigé de façon courte et facilement compréhensible, et constitue une ressource accessible, intéressante, et qui se lit facilement. Nous avons donné notre feedback à l'AIEE sur le contenu préliminaire, et un concepteur graphique avec lequel nous collaborons s'est chargé de le rendre esthétiquement attrayant, et facile à imprimer ou à numériser.

Nous avons collaboré à rédiger une lettre à l'intention de Jean-Yves Duclos, ministre de la Santé, et de Stephen Guilbeault, ministre de l'Environnement et du Changement climatique, et nous l'avons envoyée avant la dernière conférence internationale sur le climat, la COP26. Dans la lettre nous demandons au Canada de s'engager à créer des systèmes de soins de santé résilients aux changements climatiques et à faibles émissions de carbone, de concert avec les autres pays qui se sont engagés à le faire. La lettre a contribué à la décision du gouvernement de signer cet engagement lors de la COP26. C'est un grand bond en avant.

Rapport de la FCSII

La FCSII a coparrainé une série d'activités post-COP26, dirigées par la professeure Fiona Miller du Centre for Sustainable Health Systems à l'Université de Toronto. Le Centre examine les efforts déployés pour promouvoir les systèmes de santé résilients aux changements climatiques et à faibles émissions de carbone. La première activité a eu lieu le 31 janvier et la D^{re} Courtney Howard, et le D^r Nick Watts y participaient. La FCSII a aidé à promouvoir les activités dans son réseau de médias sociaux.

4. RECHERCHE

Soutenir les soins infirmiers au Canada : Une série de solutions coordonnées fondées sur des données probantes visant à soutenir la main-d'œuvre infirmière maintenant et demain

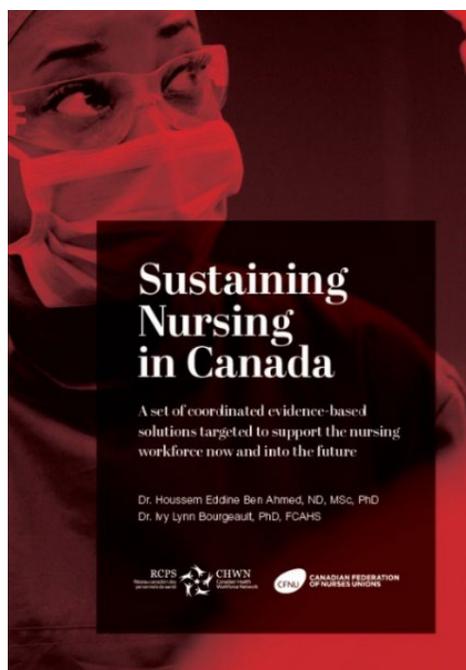
Pour ce nouveau rapport de la FCSII, nous nous sommes associés à Ivy Bourgeault, experte en politique de la santé et planification de la main-d'œuvre, et son équipe, afin d'illustrer la gravité de la situation et les solutions pour la régler. Maintenir en poste notre personnel infirmier d'expérience permettra d'assurer des soins de la plus grande qualité; ramener au travail ceux et celles qui ont quitté va soutenir notre main-d'œuvre fragilisée; recruter et former le personnel infirmier de demain va nous préparer à répondre aux besoins futurs. De plus, la cueillette et l'utilisation efficace de données fourniront une feuille de route pour éviter des pénuries drastiques, et à répétition, de personnel infirmier.

Il faut agir immédiatement pour stopper l'hémorragie. Il faut maintenir en poste la main-d'œuvre actuelle pour freiner la fermeture de services de santé partout au Canada. Nous devons éliminer la menace croissante de la

privatisation qui détourne les ressources humaines en santé vers les plus privilégiés aux dépens de chaque personne au Canada. De leur côté, les employeurs du secteur de la santé doivent créer des milieux de travail favorisant le mieux-être des travailleurs et des patients.

Nous demandons aux leaders en matière de politiques, à l'échelle fédérale, provinciale et territoriale, et aux dirigeants élus, d'évaluer les défis actuels et de mettre en œuvre, immédiatement, certaines des solutions énumérées dans ce rapport.

J'aimerais personnellement remercier l'équipe de la FCSII, notamment Carol Reichert et Paul Curry, le comité consultatif pour le projet, Barbara Brookins, Bridget Whipple, Judith Grossman, Lora Sliman, et les auteurs Ivy Bourgeault et Housseem Eddine Ben Ahmed. Je réserve ma plus grande gratitude à chaque infirmière et infirmier au travail pour leur détermination et leur engagement envers les personnes du Canada et notre système de soins de santé. Ensemble, nous pouvons et nous allons faire mieux.



Rapport de la FCSII

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

Sondage Viewpoints 2023



Pendant que la crise des ressources humaines en santé fait rage, ce sondage révèle qu'un nombre alarmant d'infirmières et d'infirmiers cherchent la porte de sortie. Quatre infirmières sur 10 ont l'intention de prendre leur retraite, quitter leur emploi ou même quitter la profession infirmière. Plus inquiétant encore pour la viabilité à long terme de notre système de soins de santé est le fait que le tiers des infirmières et des infirmiers en début de carrière mentionnent avoir l'intention de quitter.

- Sept sur 10 mentionnent les niveaux insuffisants de dotation et les charges de travail élevées comme raisons

principales de leur intention de quitter le travail.

- 66 % mentionnent travailler régulièrement en manque de personnel.
- Neuf infirmières sur 10 ont vécu un type de violence au travail au cours de la dernière année.
- 73 % mentionnent des symptômes d'anxiété et de dépression.
- 44 % des infirmières et des infirmiers en début de carrière regrettent leur choix de carrière.

Le côté positif est que la plupart mentionnent qu'ils demeureraient au travail si on leur garantissait des jours de congé (46 %), s'ils pouvaient payer moins d'impôt (45 %), et si on faisait des changements à l'horaire ou s'ils avaient des horaires plus souples (43 %).

Le sondage a été mené à l'échelle du Canada du 16 janvier au 12 février 2023 par Viewpoints Research, et auprès de 4 820 infirmières et infirmiers. Vous trouverez d'autres détails au sujet des résultats du sondage sur la page Web de la FCSII [Ce que disent les infirmières et infirmiers \(nursesunions.ca\)](https://nursesunions.ca).

Infirmières et infirmiers formés à l'étranger et le World Education Services (WES)

Pendant que le gouvernement fédéral doit se concentrer sur les initiatives de maintien en poste, retour au travail et recrutement afin de régler les pénuries de personnel infirmier et autres travailleurs de la santé au pays, la FCSII est déterminée à explorer les solutions innovatrices qui peuvent permettre d'alléger la crise actuelle.



Rapport de la FCSII

Notre équipe fait le nécessaire pour rencontrer, dans un avenir rapproché, les fonctionnaires d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour parler de faire appel et d'intégrer davantage le personnel infirmier et autres professionnels de la santé formés à l'étranger. Ces personnes jouent un rôle vital dans le système canadien de soins de santé. Or, près de la moitié de ces professionnels compétents sont sans emploi ou sous-employés.

À la suite de cette discussion avec les fonctionnaires, nous avons l'intention d'organiser une rencontre officielle avec Sean Fraser, ministre de l'Immigration, pour parler des 115 millions \$ attribués par le gouvernement fédéral à cet enjeu dans le Budget 2022, ainsi que des données actuelles limitées sur ces professionnels formés à l'étranger, et des améliorations qui auraient le plus grand impact.

Étude de la Société canadienne du cancer sur le cancer au travail

En février 2022, la FCSII s'est engagée à offrir son soutien à une nouvelle étude de la Société canadienne du cancer. On nous a informés que, jusqu'à maintenant, différents syndicats de travailleurs ont contribué plus de 377 000 \$. En sus du soutien financier de la FCSII, les syndicats suivants ont contribué : SEGFP, Unifor, CTC, UIJAN, TUAC, Syndicat des Métallos, District 6, ASPC, SCFP.

Ils ont commencé à approcher les commissions provinciales des accidents de travail pour leur demander de verser une somme égale à celle versée par les syndicats. Jusqu'à maintenant des discussions ont été amorcées avec le Manitoba, la Saskatchewan et l'Ontario. Ils sont aussi en discussion avec l'Association internationale des pompiers.

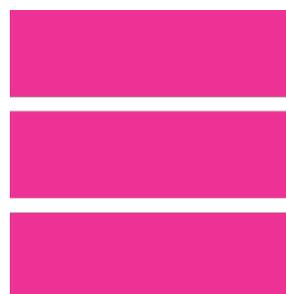
Si nous avons bien compris, dès qu'ils auront atteint le seuil des 500 000 \$ de contributions, ils seront en mesure de passer aux appels à projets de recherche.

Un conseil consultatif a été créé pour le projet, et la FCSII y est représentée.

Heures de travail (demande de propositions)

Le Canada est enlisé dans une pénurie criante de personnel infirmier. La crise est reflétée par une myriade de problèmes : dotation inadéquate, charges de travail excessives, heures supplémentaires obligatoires, lieux de travail toxiques, violence endémique, et burn-out. Ces défis, envenimés par la pandémie, ont dressé la table pour les longues heures de travail. Des infirmières et des infirmiers de première ligne ont mentionné à la FCSII qu'il n'est pas inhabituel pour eux de travailler plus de 12 heures en un jour. Ces heures excessives de travail sont inquiétantes en raison de la fatigue du personnel infirmier. On sait que la fatigue augmente le risque d'erreurs médicales, et a un impact sur les résultats des patients. Le problème a aussi des répercussions sur le maintien en poste, le retour au travail et le recrutement du personnel infirmier.

La FCSII aimerait préparer un ou des rapports qui offriraient des recommandations sur le nombre sécuritaire d'heures de travail pour le personnel infirmier. Cela s'inspirerait des données actuelles issues de la littérature, des approches provinciales et territoriales, et des idées des infirmières et des infirmiers, et des experts sur cette question.



3
publications de
la FCSII

Rapport de la FCSII

5. COMMUNICATIONS

Les voix des infirmières et infirmiers sur rabble.ca

Le livre, *Les voix des infirmières et infirmiers : Les récits de courage et de détermination face à la COVID-19*, a été publié en juin 2022. On peut y lire les histoires de plus de 27 infirmières et infirmiers, y compris deux membres du CEN de la FCSII, Pauline Worsfold et Tracy Zambory.

Le livre comprend des articles détaillant le vécu d’infirmières et d’infirmiers pendant la pandémie, et détaille la réponse du Canada à la COVID-19. Le livre peut être téléchargé gratuitement à : <https://fcsii.ca/la-fcsii-publie-un-livre-sur-le-vecu-du-personnel-infirmier-pendant-la-covid-19/>



6. ORGANISATIONS ALLIÉES

Assemblée générale du CTC, 8-12 mai 2023

La FCSII a soumis huit résolutions au CTC :

1. Faire de 2023 l’année du régime national d’assurance-médicaments
2. Non à la violence envers les travailleurs de la santé
3. Congrès C190 de l’Organisation internationale du travail (OIT) – violence et harcèlement au travail
4. Économie des soins
5. Sécurité du revenu et des régimes de retraites pour tous
6. NON catégorique à la privatisation des services de santé
7. Oui à une augmentation des transferts fédéraux en santé, assortie de conditions et de la plus grande reddition de compte possible
8. Le temps est venu, pour les syndicats, de renouveler leur appel à l’action relativement à une agence de la main-d’œuvre en santé

En raison de l’incertitude à savoir si le CTC va oui ou non appliquer des sanctions à la FCSII, nous allons seulement envoyer les membres du CEN comme déléguées à l’assemblée générale du CTC.

Rapport de la FCSII

Assemblée générale du CTC, 16-18 juin 2021

CANADIAN LABOUR CONGRESS
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA



29TH CONSTITUTIONAL CONVENTION
29^E ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Près de 4 000 délégué(e)s de partout au Canada ont participé à la 29^e assemblée générale du Congrès du travail du Canada. Tout a été diffusé en ligne à partir d'une plateforme ultramoderne et pendant trois jours. C'était la toute première assemblée générale virtuelle pour le CTC. Plusieurs enjeux ont été débattus, y compris le régime national d'assurance-médicaments, la création de bons emplois, et comment, après la pandémie de COVID-19, pouvons-nous assurer un plan de relance économique qui tienne compte des inégalités raciales et de genres. Les délégués se sont vite adaptés à l'environnement virtuel et ont participé à des débats animés, ont assisté aux exposés percutants des conférenciers et des panélistes, et ont pu voter pour élire un chef sur une plateforme en ligne sécurisée. L'assemblée a connu un énorme succès et a ouvert plusieurs portes pour la tenue d'activités futures par l'intermédiaire d'une technologie accessible.

Bea Bruske du Manitoba, leader de longue date au sein de TUAC, a été élue présidente du CTC. Elle remplace Hassan Yussuf qui prend sa retraite et qui a rempli deux mandats au cours des sept dernières années.

Lily Chang a été élue pour remplacer Marie Clarke Walker, secrétaire-trésorière sortante. Siobhán Vipond, vice-présidente exécutive nouvellement élue, remplace Donald Lafleur, vice-président exécutif sortant. Larry Rousseau a été réélu vice-président exécutif.

Congrès du CII à Montréal, QC, 1-5 juillet 2023

Thèmes des résumés :

1. Leadership infirmier : forger l'avenir des soins de santé
2. Le rôle essentiel du personnel infirmier dans la gestion des urgences et des catastrophes
3. Propulser la pratique professionnelle du personnel infirmier par la réglementation et l'éducation
4. Améliorer la qualité et la sécurité de la prestation des soins de santé
5. Faire avancer la pratique infirmière : repousser les frontières
6. Augmenter et soutenir la main-d'œuvre infirmière
7. Promouvoir les collectivités saines et leur donner des outils pour faire les choses
8. Tenir compte des priorités mondiales en santé et consolider nos systèmes de soins de santé



MONTREAL
ICN CONGRESS
1-5 JULY 2023
Nurses together: a force for global health

La FCSII organise un symposium le 3 juillet 2023. Le thème est « Agir pour les pousser à agir ».

Linda Silas sera la conférencière d'honneur lors du panel de la CII « Augmenter et soutenir la main-d'œuvre infirmière » le 2 juillet 2023.

Rapport de la FCSII

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

Commission de la condition de la femme des Nations Unies



La 65^e session de la Commission de la condition de la femme s'est déroulée du 15 au 26 mars 2021. À la lumière de l'évolution de la COVID-19, et tenant compte des dernières directives

du secrétaire général des Nations Unies et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la séance a consisté principalement en réunions virtuelles.

La 66^e session de la Commission de la condition de la femme s'est déroulée du 14 au 25 mars 2022. En raison de l'impact continu de la pandémie de COVID-19, la séance était sous forme hybride. Toutes les activités secondaires et parallèles étaient totalement virtuelles. Le thème était égalité des sexes et leadership des femmes et des filles dans la lutte aux changements climatiques et l'élaboration de politiques et de programmes de réduction des risques environnementaux ou de catastrophes.



La 67^e session de la Commission de la condition de la femme s'est déroulée du 6 au 17 mars 2023. Chaque année, la Commission détermine un thème prioritaire pour les discussions et l'évaluation des éléments qui ont reçus l'accord de tous lors des séances antérieures CSW. Le thème prioritaire cette année est « Innovation et évolution technologique, et éducation à l'ère du numérique afin d'arriver à l'égalité des sexes et à l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles. » Le thème pour l'évaluation est



« Défis et opportunités afin d'arriver à l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes et des filles ». Les deux thèmes sont d'un intérêt particulier pour les délégués syndicaux, et nous allons travailler fort pour mettre de l'avant notre perspective et générer des appuis à nos priorités.

Cette année, Linda Silas et Janet Hazelton (déléguées officielles) ont participé avec la délégation du Congrès du travail du Canada.

7. RÉPONSE À LA PANDÉMIE

COVID-19



Au cours des derniers mois de la dernière année, les rencontres avec l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC) ont surtout mis l'accent sur une stratégie de communication pour assurer la vaccination de toute la population canadienne. La FCSII va continuer à collaborer avec l'ASPC dans l'avenir. Nous avons signalé au ministre de la Santé que, si une enquête devait être faite relativement à la pandémie, les infirmières et les infirmiers devraient participer activement à cette initiative. L'ASPC a indiqué être intéressée à adopter une des principales recommandations du rapport *Vivre dans la crainte* de la FCSII, notamment qu'un organisme de recherche en matière de santé et sécurité au travail fasse partie intégrante de l'ASPC, selon le modèle du National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) des États-Unis (qui est une division du Centre for Disease Control).

Plusieurs énoncés de positions ont été élaborés ou révisés lorsque les mesures sanitaires visant à gérer la quatrième vague de COVID-19 ont été retirées. Vous pouvez les lire à :

<https://fcsii.ca/covid19/>

Projet d'art

Au début de 2022, la FCSII a demandé à l'artiste Kris Knight de créer une œuvre illustrant l'esprit indomptable des infirmières et des infirmiers pendant la COVID-19. Le tableau, intitulé *Étreinte* a été reçu avant la Semaine nationale des soins infirmiers, ainsi que 50 estampes à tirage limité. Le tableau a été accueilli de façon extrêmement positive dans les médias sociaux. Sur Facebook seulement, on compte 80 000 impressions dont 30 000 sont organiques. Il a aussi suscité 1 000 réactions et a été partagé plus de 200 fois. De plus, près de 800 personnes ont aussi cliqué sur le lien au communiqué de presse de la FCSII pour en savoir davantage sur le tableau. Aussi, le syndicat des Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta a reproduit le tableau sur la couverture de son Bulletin!



La FCSII étudie présentement les options pour transférer le tableau à une collection publique afin qu'il puisse être apprécié par un public plus large, et conservé adéquatement en qualité d'important morceau d'histoire.

9. CONCLUSION

Pauline Worsfold a été secrétaire-trésorière de la FCSII depuis 1999.

Elle est infatigable, et j'ai peine à imaginer la FCSII sans elle. Je suis tellement contente pour elle, et je lui souhaite tout le meilleur à la retraite. Mais je sais que mon amie et complice va me manquer terriblement. Je veux remercier Pauline pour tout ce qu'elle a fait pour les infirmières et les infirmiers, et pour la FCSII. Nous sommes plus fort en raison de sa contribution, et nous lui serons éternellement reconnaissants. Merci!

Je tiens aussi à dire un énorme merci à notre équipe de la FCSII à Ottawa : Jolanta Scott-Parker, Julien Le Guerrier, Tyler Levitan, Arun Shrichand, Adella Khan, Charlie Crabb, Carrie Steeves, Kathy Stewart, Oxana Genina, Holly Drew et Emily Watkins.

Merci aux membres du conseil exécutif national (CEN) pour votre collaboration et vos sages conseils. Travailler ensemble est ce qui a permis à la FCSII de grandir et devenir la puissante centrale qu'elle est aujourd'hui. Le personnel de nos organisations membres nous prêtent leurs compétences et leur expertise, et enrichissent grandement le travail que nous faisons... merci!

Quel honneur de servir en qualité de présidente de la FCSII au cours des vingt dernières années (!). Je peux dire avec certitude que les dernières années ont été parmi les plus difficiles pour le personnel infirmier du pays. La pandémie a eu un impact incroyable sur nos membres et tous les travailleurs de la santé, et nous devons composer avec des conditions de travail qui s'enveniment davantage et des pénuries dangereuses de personnel. Je suis plus déterminée que jamais à voir des changements, et je sais que, **ENSEMBLE, ON VA Y ARRIVER!**

Les infirmières et les infirmiers, et les soins infirmiers, devraient être considérés comme un investissement dans la santé de la nation... et les personnes saines représentent le rendement de l'investissement.



Bon congrès!

Toujours solidaire,

Linda Silas



Linda Silas, présidente de la FCSII, et Pauline Worsfold, secrétaire-trésorière, aux côtés de la statue *Fearless Girl* (La fille sans peur) à New York

Objectifs de négociation à long terme

Introduction

Cet énoncé de politique vise à élaborer une stratégie nationale de négociation, assortie d'objectifs à long terme convenus par tous les syndicats membres de la FCSII, et ayant reçus l'appui de leurs membres. Une fois ratifiés, chaque organisation membre est encouragée à respecter, dans le cadre de leur stratégie de négociation, l'essence de ces objectifs, et de toujours reconnaître le fait que les organisations membres conservent totalement leur autonomie de négocier conformément à leurs Statuts et politiques respectives.

Les syndicats infirmiers du Canada sont toujours aux prises avec la pénurie criante de personnel infirmier; avec les mises à pied ou les réductions d'heures en raison de départs ou de remplacements, les augmentations du travail à temps partiel ou occasionnel; les niveaux de dotation inadéquats et peu sécuritaires; l'érosion de l'autorité professionnelle des infirmières et des infirmiers; et les problèmes liés à la santé et la sécurité au travail. Tout cela engendre des niveaux records de burnout et un nombre record d'infirmières et d'infirmiers qui veulent quitter leur emploi à temps plein. Nous continuons aussi à déployer des efforts pour défendre et élargir notre réseau fédéral de sécurité sociale, y compris un régime public et universel de soins de santé.

Objectifs de négociation à long terme

A Salaire et avantages sociaux

- 1) Le personnel infirmier devrait recevoir des salaires concurrentiels, des primes et des avantages sociaux qui tiennent compte de leur statut professionnel et de leur contribution inestimable aux soins de santé. Les syndicats devraient négocier des taux salariaux qui favorisent le recrutement et le maintien en poste. Une réduction des salaires et des avantages sociaux va à l'encontre de ce principe et devrait être rejetée. Les salaires et les avantages sociaux devraient être similaires dans tous les secteurs de la santé afin que le personnel infirmier ne soit pas désavantagé financièrement en raison du secteur dans lequel il choisit de travailler.
- 2) Indépendamment de notre objectif à long terme de soins de santé complets, universels et financés par l'État, il faut négocier des dispositions qui prévoient des prestations d'un régime de santé et de bien-être, payé par l'employeur, à l'intention du personnel infirmier au travail ou à la retraite. Un tel régime devrait inclure le droit de l'employé d'être traité ou de recevoir des services dans un établissement public.
- 3) Advenant qu'une infirmière ou un infirmier fasse l'objet de mesures disciplinaires ou d'accusation au criminel, il ou elle devrait bénéficier de la protection de son salaire et de ses avantages sociaux, ainsi que de ses congés, jusqu'à ce que la preuve soit établie.
- 4) Les syndicats devraient négocier des dispositions selon lesquelles le temps passé en congé d'invalidité à court ou à long terme, ou pendant que la personne reçoit des indemnités pour accidentés du travail, soit considéré comme service ouvrant droit à pension.

Objectifs de négociation à long terme

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

B Maintien en poste, recrutement, et retour au travail

- 1) Maintenir en poste le personnel infirmier d'expérience permettra d'assurer la plus grande qualité de soins. Se concentrer sur ceux et celles qui ont quitté va permettre de soutenir notre main-d'œuvre fragilisée et, finalement, recruter et former de nouvelles infirmières et offrir un soutien financier afin de démontrer notre engagement à mettre en place les pratiques exemplaires de gestion des ressources humaines en santé.
- 2) Les infirmières et les infirmiers devraient participer à des régimes de retraite à prestations déterminées, à gouvernance conjointe, qui, en plus des prestations de retraite du gouvernement, fournissent un revenu de retraite sûr, prévisible et adéquat.
- 3) Afin de maintenir en poste, aussi longtemps que possible, le personnel infirmier d'expérience, les syndicats devraient négocier des dispositions selon lesquelles les infirmières et les infirmiers peuvent travailler un nombre moindre d'heures sans que cela affecte négativement leurs prestations de retraite, par exemple des dispositions pour la retraite progressive ou des arrangements individuels lors de circonstances spéciales.
- 4) Les syndicats devraient collaborer avec tous les ordres de gouvernement pour déterminer les avantages fiscaux qui motiveraient le personnel infirmier qui est soit dans une situation où il doit faire des heures supplémentaires, soit qu'il revient au travail après avoir pris sa retraite. Par exemple, examiner les règles des régimes de retraite ou les options en matière de salaire différé.
- 5) Les syndicats devraient promouvoir l'embauchage de nouveaux diplômés pour les postes surnuméraires avant qu'ils occupent des postes permanents afin de s'assurer qu'ils aient les bases nécessaires pour amorcer une carrière florissante. Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui prévoient et encouragent le mentorat et le préceptorat dans le milieu de travail.
- 6) Les syndicats devraient négocier des initiatives de fin de carrière afin de maintenir en poste le personnel infirmier qui approche l'âge de la retraite, par exemple des programmes de mentorat permanent qui offrent aussi un soutien aux étudiantes en sciences infirmières, aux nouveaux diplômés, ou au personnel infirmier formé à l'étranger qui vient d'obtenir son permis d'exercer.
- 7) Les syndicats devraient négocier des salaires intéressants et des conditions d'emploi séduisantes pour les étudiantes infirmières employées, et qui favorisent leur développement dans un milieu sûr et enrichi. Les étudiantes infirmières employées devraient recevoir un mentorat de la part du personnel infirmier d'expérience et se voir confier un travail qui correspond à leur niveau démontré de compétence.
- 8) Les syndicats devraient négocier des salaires intéressants et des conditions d'emploi séduisantes pour les étudiantes infirmières pour le temps consacré au volet clinique de leur programme de formation.

Objectifs de négociation à long terme

- 9) Les employeurs devraient offrir des opportunités d'emploi, fournir des équipements (par exemple, des monte-charges électriques) et des ressources humaines (par exemple, des porteurs) qui répondent aux besoins des infirmières et les encouragent à demeurer plus longtemps sur le marché du travail.
- 10) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives dont le libellé met l'accent sur des niveaux suffisants d'employés permanents et, par conséquent, diminue le recours aux employés occasionnels.
- 11) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives dont le libellé favorise l'équilibre travail-vie personnelle, ainsi que le mieux-être physique et psychologique.
- 12) Les syndicats devraient négocier des congés pour obligations familiales ou personnelles, des congés pour soins des enfants ou de personnes âgées, et des dispositions complémentaires relativement aux congés de maternité, afin que les infirmières puissent mieux équilibrer leurs responsabilités familiales et professionnelles.
- 13) Les syndicats devraient négocier des dispositions qui encouragent la transférabilité des services, ainsi que la reconnaissance des services et de l'ancienneté.
- 14) Les syndicats devraient négocier des dispositions pour inciter le personnel infirmier à choisir de travailler ou à continuer à travailler en régions rurales ou éloignées, par exemple remboursement des droits de scolarité, indemnités pour le déplacement et le logement, et une indemnisation pour le travail en région éloignée.

C Dotation axée sur la sécurité et qualité des soins aux patients

- 1) Un moratoire national devrait être imposé sur toute réduction des heures en soins infirmiers dans tous les secteurs de la santé. Le Canada affiche présentement les niveaux les plus élevés d'acuité des besoins des patients, dans tous les secteurs. Il est important que les gouvernements et les employeurs protègent, améliorent et augmentent les postes infirmiers afin de dispenser des soins sûrs et de qualité aux patients.
- 2) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui déterminent les ratios infirmière-patients et favorisent les modèles de charges de travail qui assurent la sécurité des soins aux patients, clients et résidents. Les syndicats devraient négocier des dispositions qui assurent une dotation en personnel suffisante pour répondre aux besoins des patients et des familles, et en fonction de la complexité et de l'acuité des besoins des patients, des clients et des résidents.
- 3) Les syndicats devraient négocier des niveaux adéquats de dotation en personnel afin de moins recourir aux heures supplémentaires. Les heures supplémentaires devraient se faire uniquement sur une base volontaire.
- 4) Les syndicats devraient négocier des niveaux suffisants de dotation en personnel qui tiennent compte des pauses, des congés, des absences planifiées et non planifiées. Les syndicats devraient négocier des dispositions qui prévoient des postes pour remplacer les employées en vacances ainsi que des équipes volantes pour les congés et les vacances.

Objectifs de négociation à long terme

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

- 5) Tout en respectant l'intégrité des unités de négociation, les syndicats devraient négocier des dispositions qui assurent un bon éventail de compétences (composition du personnel) et un champ d'activité pertinent afin d'optimiser les résultats des patients, des clients et des résidents.
- 6) Il est urgent d'avoir, dans les conventions collectives, un libellé qui garantit une orientation adéquate et axée sur la sécurité lorsqu'une infirmière est déployée dans une autre unité ou établissement. Ces redéploiements doivent être négociés avec le syndicat et peuvent seulement se faire dans le cadre de mesures extraordinaires ou urgentes.
- 7) Reconnaissant le fait que les infirmières et les infirmiers ont un rôle de leadership dans le secteur de la santé, les syndicats devraient rechercher toutes les occasions de faire participer le personnel infirmier à tous les échelons du processus décisionnel dans leur milieu de travail.

D Exercice de la profession

- 1) Les infirmières et les infirmiers ont le droit de refuser de travailler si cela contrevient à leurs normes professionnelles. Les conventions collectives devraient prévoir une plus grande autonomie pour le personnel infirmier lors de la prise de décisions.
- 2) Les infirmières ont le droit de refuser toute heure supplémentaire si elles sentent que ce sera dangereux personnellement ou professionnellement. Par exemple, parce qu'elle n'a pas reçu l'orientation pour le travail clinique particulier ou parce que cela va représenter une quantité excessive d'heures de travail.
- 3) Les quarts de travail de 24 heures et les heures supplémentaires obligatoires seront interdits. Les syndicats vont collaborer avec les gouvernements pour mettre en place des lois sur la sécurité, similaires à celles établies pour les pilotes et les conducteurs de véhicules lourds.
- 4) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui prévoient des comités consultatifs mixtes syndicaux-patronaux sur les soins infirmiers. Ces comités comprendraient un nombre égal de dirigeants syndicaux et d'infirmières syndiquées dans chaque milieu de travail. Des comités ou panels indépendants chargés de la responsabilité professionnelle et de l'exercice de la profession devraient avoir le pouvoir de prendre des décisions exécutoires.
- 5) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives qui font la promotion d'environnements de travail de grande qualité. De telles mesures voudraient dire interdire toute situation où la demande de soins de qualité excède la capacité à les dispenser (par ex. : « les soins dans les couloirs », l'affectation de patients, clients ou pensionnaires lorsque les niveaux de dotation sont inadéquats ou leur admission dans un environnement de soins non approprié).

E Formation du personnel infirmier

- 1) Les syndicats devraient négocier pour obtenir des dispositions prévoyant de meilleurs congés d'études payés par l'employeur – congés à court et à long terme – ainsi que des programmes obligatoires de formation.

Objectifs de négociation à long terme

2) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui respectent l'autonomie professionnelle du personnel infirmier et permettent aux individus de choisir leurs propres activités de développement professionnel.

F Santé et sécurité

- 1) Tous les employeurs devraient mettre en place et en pratique des politiques visant à éliminer la violence physique et psychologique (intimidation), les abus, et le harcèlement dans le milieu de travail pour tout le personnel infirmier ainsi que les étudiantes et les étudiants en sciences infirmières. Il faut négocier des dispositions qui reconnaissent la violence au travail comme danger professionnel, et qui établissent des normes assorties de mécanismes de mise en application, y compris la procédure de grief lorsque les normes ne sont pas respectées. Les employeurs devraient offrir du soutien et encourager les infirmières ou les infirmiers qui communiquent avec la police pour engager des poursuites, tel que décrit dans le projet de loi C-3 (*Loi modifiant le Code criminel et le Code canadien du travail* – une infraction perpétrée à l'encontre du personnel de santé).
- 2) Les syndicats vont collaborer avec tous les ordres de gouvernement pour que le personnel infirmier soit couvert par la législation présomptive dans les cas de violence psychologique au travail.
- 3) Les syndicats devraient négocier des dispositions selon lesquelles les infirmières et les infirmiers ont droit à un congé rémunéré lorsqu'ils sont victimes de violence familiale.
- 4) Comparativement aux autres professions, les infirmières perdent un plus grand nombre de journées de travail en raison de maladie ou de blessures qui auraient pu être évitées. Les syndicats devraient négocier des clauses qui encouragent la santé et la sécurité physique et psychologique, y compris les équipements de protection individuelle (EPI), les instruments de conception sécuritaire et la formation.
- 5) Les syndicats devraient négocier des programmes coopératifs de retour au travail, qui permettent au personnel infirmier de revenir graduellement au travail et en toute sécurité. Les syndicats devraient négocier des conventions collectives qui prévoient un libellé selon lequel on doit respecter l'obligation de prendre des mesures d'adaptation dans le cas du personnel infirmier handicapé, et cela comprend les personnes atteintes de maladie mentale, y compris et sans s'y limiter l'état de stress post-traumatique (ESPT) et la toxicomanie.
- 6) Les syndicats devraient négocier des dispositions qui assurent une participation importante à la planification en cas d'urgences ou de pandémies tout en protégeant l'intégrité de nos conventions collectives, y compris consultation obligatoire avant d'établir les protocoles et les procédures ayant un impact sur la santé et la sécurité du personnel infirmier qui dispense des soins aux patients ayant une maladie transmissible.
- 7) Des stratégies complètes de prévention des maladies contagieuses et des stratégies de vaccination devraient être négociées dans chaque milieu de travail.

Objectifs de négociation à long terme

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

G Sécurité du syndicat

- 1) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui prévoient des congés suffisants, et faciles d'accès, pour activités syndicales (congrés payés par l'employeur), ainsi que des remplaçants qui font partie de la même classification (remplacer la personne par une personne ayant les mêmes compétences) afin d'assurer la protection adéquate des droits du personnel infirmier.
- 2) Les infirmières et les infirmiers jouent un rôle important dans la défense des droits des patients et du public. Les syndicats devraient négocier des dispositions qui protègent les dénonciateurs et encouragent une culture de sécurité.
- 3) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui diminuent et, ultimement, éliminent le besoin d'infirmières venant d'agences privées, et les syndicats doivent promouvoir, protéger, et respecter l'intégrité de l'unité de négociation partout au Canada.
- 4) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui mettent en valeur, protègent, et respectent l'intégrité des unités de négociation dans tout le Canada.
- 5) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui préconisent une image positive du syndicat et assurent sa croissance, sa survie, son importance, et sa pertinence pour les membres.
- 6) Les dispositions en matière de sécurité des syndicats devraient comprendre la retenue obligatoire des cotisations et le remboursement des cotisations selon la formule Rand.

H Diversité dans les secteurs de travail

- 1) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties d'un libellé qui respecte la diversité et l'équité d'emploi, et qui sensibilise et éduque sur comment créer une culture de travail à caractère inclusif.
- 2) Les syndicats devraient négocier des conventions collectives assorties de dispositions qui favorisent l'équité, préconisent les droits de la personne, et dont l'objectif général est d'éliminer toute forme d'injustice et de discrimination dans nos secteurs de travail.

I Commission de vérité et réconciliation du Canada

- 1) Les syndicats devraient négocier la promotion des principes et des recommandations de la *Commission de vérité et réconciliation du Canada : Appels à l'action*.

Approuvé le 6 juin 2003 lors du 11^e congrès biennal

Révisé le 6 février 2023

Rapport du comité de Solidarité internationale

Soumis respectueusement par :

Tracy Zambory, SIIS, présidente

Barbara Brookins, SIÎPÉ

Yvette Coffey, SIIATNL

Angela Preocanin, AIIO

Le comité de Solidarité internationale tient deux réunions par année, en même temps que les réunions du Conseil exécutif national. Entre les réunions du Conseil, nous organisons aussi des téléconférences au besoin.

À partir des cotisations mensuelles à la FCSII, nous prenons un cent (0,01 \$) par membre, par mois, afin de constituer un financement de base pour le comité. Nous amassons aussi des sommes lors de l'encan silencieux tenu pendant la biennale de la FCSII, et nous demandons aux organisations membres de contribuer à la solidarité internationale en faisant leur propre collecte de fonds lors de leurs congrès et AGA.

Nos fonds permettent de soutenir financièrement trois principaux secteurs : aide humanitaire, échange de travailleurs et renforcement des capacités.

Vous trouverez, dans ce rapport, les états financiers du Fonds de solidarité pour les années 2021 et 2022.

Aide humanitaire

Fondation Stephen Lewis

Depuis 2017, la FCSII maintient un lien avec la Fondation Stephen Lewis en soutenant leurs efforts pour stopper la propagation du VIH/sida en Afrique et, plus particulièrement, en offrant un soutien aux efforts du personnel infirmier et autres travailleurs de la santé. La Fondation accomplit ce travail grâce au soutien d'organisations communautaires partenaires qui sont sur place. Au fil des ans, le montant en argent de notre soutien financier, et la cible de l'investissement, ont varié mais nous maintenons notre engagement à offrir un soutien aux partenaires communautaires de cette Fondation bien établie.

La COVID-19 a exercé une pression énorme sur les systèmes de soins de santé, déjà poussés à la limite et en manque de ressources, des pays de toute l'Afrique subsaharienne. La pandémie a mis à nu les limites et les vulnérabilités des établissements de santé plus traditionnels, et a augmenté le besoin de services de santé décentralisés.

Rapport du comité de Solidarité internationale

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver

Les organisations communautaires ont des réseaux de soins et de confiance bien établis et nécessaires pour atteindre les membres les plus marginalisés de la communauté. La profondeur de leur expérience pour répondre à la pandémie du sida sert d'ancrage à l'expertise, l'agilité et la créativité avec lesquelles ils répondent à la pandémie de COVID-19.

Les partenaires de la Fondation Stephen Lewis ont un impact direct et indirect sur la santé et le mieux-être de dizaines de milliers de personnes dans les collectivités, et facilitent l'accès aux vaccins pouvant sauver des vies. La FCSII est fière d'offrir son soutien à ce travail.

La Fondation Stephen Lewis nous a soumis un court rapport que vous trouverez parmi les documents.

Doctors Without Borders / Médecins Sans Frontières (MSF)

Depuis 2019, la FCSII a versé une partie de ses fonds dédiés à l'aide humanitaire au travail de Doctors Without Borders / Médecins Sans Frontières (MSF).

MSF dispense une aide médicale aux personnes touchées par des conflits, des épidémies, des désastres ou qui sont exclues des services de santé. Leurs équipes sont composées de dizaines de milliers de professionnels de la santé, de personnel administratif ou chargé de la logistique. MSF a acquis une vaste expérience en intervention lors d'urgences sanitaires et humanitaires, et leur présence sur le terrain, partout sur la planète, les place en excellente position pour réagir rapidement. Une intervention rapide et efficace lors d'urgences est au cœur de leur travail.

Au cours des deux dernières années, leur travail les a menés : en Ukraine, où le personnel de MSF travaille 24 heures sur 24 à offrir de l'aide aux personnes victimes de cette guerre; au Pakistan, où plus de 33 millions de personnes sont victimes d'inondations sans précédent qui ont laissé plus du tiers du pays sous l'eau; et en Turquie et en Syrie, où des équipes étaient déjà sur le terrain et en mesure d'intervenir rapidement et dispenser les services d'urgence après les tremblements de terre.

Renforcement des capacités

Pour ce secteur, les fonds sont généralement utilisés pour soutenir les efforts de syndicalisation de nos syndicats affiliés et autres organisations syndicales dans le monde. Nous sommes fiers d'être en mesure d'aider nos consœurs et confrères du Sud de la planète pendant qu'ils déploient des efforts pour se syndicaliser et se mobiliser. Ce soutien est souvent offert ou demandé par l'intermédiaire de Global Nurses United.

Rapport du comité de Solidarité internationale

Échange de travailleurs

La FCSII est fière de pouvoir offrir de petites subventions à ses membres et, ainsi, contribuer à leurs missions médicales et aider à payer leur déplacement pour offrir des services communautaires dans le Sud de la planète. Ces fonds sont approuvés avant le déplacement et versés seulement lorsque le membre revient de voyage et après qu'il ou elle ait soumis un rapport. Vous trouverez, ci-dessous, un exemple de rapport.

Les demandes d'aide financière doivent être soumises avant le 31 décembre pour les voyages prévus dans l'année qui suit. Cette exigence cruciale doit être respectée.

En raison du nombre inférieur à la normale de voyages en 2020, 2021 et 2022, nous n'avons pas été en mesure d'offrir autant de subventions que par le passé mais, maintenant, nous pouvons de nouveau recevoir les demandes, et nous sommes impatients d'offrir un soutien à nos membres en 2023 et par la suite.

Antigua, Guatemala

Août 2022

Je suis tellement reconnaissante de recevoir ce don du Fonds de solidarité internationale de la FCSII en soutien à ma mission à Antigua au Guatemala.

Notre voyage a commencé un dimanche matin lorsque mon équipe et moi sommes arrivées à Antigua. Ce même jour, nous sommes allés à l'hôpital et nous avons commencé à organiser les salles d'opérations et les salles de réveil tout en se préparant à notre journée de triage. Lors de la journée de triage, les patients sont vus par nos infirmières, anesthésistes et chirurgiens – évaluation physique et histoire médicale – et on juge alors s'ils sont candidats à une chirurgie. Vers la fin de la journée du dimanche, nous avons été en mesure de choisir 60 patients pour notre équipe. Il y avait une autre grand groupe qui faisait des chirurgies au cours de la même semaine. Au total, nous avons fait plus de 100 chirurgies collectivement. Chaque jour, nous avons réussi à faire 10-12 chirurgies avec mon équipe, et environ 25 chirurgies par jour comme grand groupe. Nous avons travaillé 12 heures par jour. À la fin de la semaine, toutes les chirurgies de nos patients étaient terminées, et tous les patients allaient bien. Outre toutes ces chirurgies, 400 personnes ont subi des examens de la vue et ont reçu des lunettes au besoin. Des dentistes étaient sur place et nous avons travaillé avec des chirurgiens guatémaliens pour réparer des fentes palatines et des palais d'environ 35-40 enfants.



Rapport du comité de Solidarité internationale

ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
on va y arriver



Participer à cette mission chirurgicale m'a fait apprécier davantage toutes les choses positives offertes par le système de soins de santé du Canada. On se sent bien en-dedans lorsqu'on peut aider des personnes moins fortunées, sachant que l'on a amélioré la qualité de leur vie. Cela démontre aussi qu'il est possible d'offrir, malgré les ressources minimales, des soins optimaux aux patients grâce à un travail d'équipe efficace. Nos patients nous sont très reconnaissants pour notre travail au Guatemala. C'était vraiment une expérience qui réchauffe le cœur. 😊

Je suis impatiente de retourner au Guatemala pour aider encore plus de gens!

Merci encore pour votre soutien continu! Je me sens humble devant tant de générosité.

Tiffany Boudreau IA

Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse (SIINÉ)

Rapport du comité de Solidarité internationale

International Solidarity - As of December 31, 2021			Budget
	2021	2020	2021
Opening Fund Balance - December 31	141,065.63	152,622.86	141,065.63
Revenue			
SUN	6,000.00	1,000.00	
NBNU	4,100.00	200.00	
NSNU	6,000.00	2,000.00	
RNUNL	5,300.00	1,500.00	
UNA	3,000.00	3,000.00	
MNU	-	300.00	
PEINU	5,000.00	-	
CFNU Convention	-	-	
<i>Sub-Total</i>	<i>29,400.00</i>	<i>8,000.00</i>	<i>9,100.00</i>
Dues allocation	15,501.13	15,442.77	15,418.32
Total Revenue	44,901.13	23,442.77	24,518.32
Expenditures			
Humanitarian Assistance			
Stephen Lewis Foundation	25,000.00	25,000.00	15,000.00
MSF/Doctors Without Borders	5,000.00	5,000.00	5,000.00
<i>Sub-Total</i>	<i>30,000.00</i>	<i>30,000.00</i>	<i>20,000.00</i>
Worker-to-Worker			
UNA	500.00	2,500.00	
NBNU		-	
NSNU		500.00	
MNU		-	
RNUNL		-	
PEINU		-	
SUN		2,000.00	
<i>Sub-Total</i>	<i>500.00</i>	<i>5,000.00</i>	<i>10,000.00</i>
Capacity-Building			
<i>Sub-Total</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	
Total Expenditures	30,500.00	35,000.00	30,000.00
Net Increase (Decrease)	14,401.13	(11,557.23)	(5,481.68)
Closing Fund Balance - December 31	155,466.76	141,065.63	135,583.95

Rapport du comité de Solidarité internationale

**ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE
ENSEMBLE**
on va y arriver

International Solidarity - for the year ended December 31, 2022			Budget
	2022	2021	2022
Opening Fund Balance - December 31	155,465.20	141,065.63	155,465.20
Revenue			
SUN	1,000.00	6,000.00	
NBNU	1,832.50	4,100.00	
NSNU	2,000.00	6,000.00	
RNUNL	2,625.00	5,300.00	
UNA	3,000.00	3,000.00	
MNU	100.00	-	
PEINU	1,150.00	5,000.00	
CFNU Convention		-	
<i>Sub-Total</i>	<i>11,707.50</i>	<i>29,400.00</i>	<i>15,000.00</i>
Dues allocation	15,681.55	15,499.57	15,675.00
Total Revenue	27,389.05	44,899.57	30,675.00
Expenditures			
Humanitarian Assistance			
Stephen Lewis Foundation	30,000.00	25,000.00	30,000.00
MSF/Doctors Without Borders	20,000.00	5,000.00	20,000.00
<i>Sub-Total</i>	<i>50,000.00</i>	<i>30,000.00</i>	<i>50,000.00</i>
Worker-to-Worker			
UNA		500.00	
NBNU		-	
NSNU	500.00	-	
MNU		-	
RNUNL		-	
PEINU		-	
SUN		-	
<i>Sub-Total</i>	<i>500.00</i>	<i>500.00</i>	<i>10,000.00</i>
Capacity-Building			
<i>Sub-Total</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	
Total Expenditures	50,500.00	30,500.00	60,000.00
Net Increase (Decrease)	(23,110.95)	14,399.57	(29,325.00)
Closing Fund Balance - April 30, 2022	132,354.25	155,465.20	126,140.20



the Stephen Lewis
FOUNDATION

VACCINE EQUITY: CATALYSTS FOR CHANGE

Over the last 16 years, the Canadian Federation of Nurses Union and the Stephen Lewis Foundation have partnered with community-based organizations in sub-Saharan Africa to build and support communities through health equity.

The Stephen Lewis Foundation is pleased to submit this year-end report to the Canadian Federation of Nurses Union in recognition of your generous grant of \$30,000 for vaccine equity.



COMMUNITY LED COVID-19 CARE

The COVID-19 pandemic has dominated the global health discourse since early 2020 and in 2021 vaccines were developed to reduce severe COVID-19 infections. However, vaccine distribution has not been equitable and one of the key challenges that our community-based partners have identified in promoting widespread vaccine access in their communities is the prevalence of vaccine hesitancy amongst community members. COVID-19 has put immense pressure on the already overstretched and under-resourced health systems of countries across sub-Saharan Africa.

It laid bare the limitations and vulnerabilities of more traditional health facilities and has heightened the need for more decentralized health responses. Community-based organizations have the established networks of care and trust required to reach the most marginalized community members. Their depth of experience in responding to the AIDS pandemic grounds the expertise, agility and creativity with which they are responding to the COVID-19 pandemic.

Over the first year of this grant, with vital support from the Canadian Federation of Nurses Union, SLF partners have been able to reach individuals and families far and wide through peer support and programs that are educating them on the importance of vaccination. Our partners continue to work to respond to the vaccine hesitancy by providing essential training and education to community members, as well as address vaccine inequity by working with government ministries and health care providers to make COVID-19 vaccines more easily accessible overall, especially in rural communities.



“

Community-led organizations ... deployed insights developed in the context of the HIV response to effectively mobilize their communities against COVID-19”

- UNAIDS, 2021

REFLECTION ON IMPACT:

Types of activities that have been supported through this fund for COVID-19 vaccine access



St Joseph's Hospice

- St Joseph Hospice (SJH) worked with the Zambian Ministry of Health and was allocated its own status as a reporting Center for COVID-19 vaccinations. Through this, they have reached 2,666 with first dose, 2,483 with second dose, and 2,402 with a booster.
- SJH will join another 10 day COVID-19 vaccination campaign organized by the Ministry of Health from the 20th of March 2023, to reach individuals who have not been reached with the first or second dose of COVID-19 vaccine. SJH aims to reach more than 340 students who are eligible for a vaccine and to encourage at least 81 individuals to get a second dose or booster to meet the gap between the first dose vaccinations and fully immunized.

Developing Families Together

- Developing Families Together (DFT) in Ethiopia conducted a consultation workshop with 30 health care workers (HCW) around COVID-19, vaccination rates and the reasons for vaccine hesitancy.
- Through the workshop, HCW came up with practical and contextualized solutions to encourage vaccine uptake.
- The organization conducted a COVID-19 vaccination workshop with 50 religious and cultural leaders to emphasize the importance of COVID-19 vaccination, with the aim of educating and equipping leaders with information that they can share with the broader community.
- DFT conducted a two-day training for 10 social mobilization committee members on COVID-19 prevention and the importance of vaccines in combatting both contraction and severity of illness. Those trained were responsible for sharing their learnings with 200+ community members via monthly community conversations. Through this, more than 18,300 community members have been reached in 2022.
- DFT have also boosted their online presence with YouTube, Facebook and Twitter accounts to reach more people with accurate COVID-19 information and encourage vaccine uptake.





Grandmothers Against Poverty and AIDS

- Grandmothers Against Poverty and AIDS (GAPA) in South Africa continues to provide COVID-19 awareness and sensitization for beneficiaries through peer support.
- In collaborating with the City of Cape Town, health officials and their team continue to deliver workshops with the aim to educate community members of COVID-19 and HIV & AIDS.
- Through support groups, grandmothers are encouraged to become Vaccine Ambassadors once vaccinated themselves to reach out to at least one other person to encourage vaccine uptake.
- GAPA have weekly local radio slots where they discuss a variety of topics including addressing COVID-19 myths and providing accurate information about protection and prevention.

Farm Orphan Support Trust

- In collaboration with government ministries, Farm Orphan Support Trust (FOST) in Zimbabwe carried out mobile vaccine campaigns in 4 districts (Mutare, Mutasa and Makoni in Manicaland & Mazowe), which comprised of vaccine drives and information dissemination. 4,801 people were reached through vaccine drives and people continue to be encouraged to get vaccinated.
- FOST also continues to provide information through beneficiary platforms such as self-help groups, and kids club activities as well as through online platforms such as WhatsApp and Facebook.



After our intervention communities now have positive attitudes about COVID-19 vaccination and number of people who have gotten the COVID-19 has increased by 63% in our area.”

- Developing Families Together (DFT)

At the Centre of Community Growth

Community based organizations are essential in addressing challenges to equitable access to COVID-19 vaccines. By November 2022, only 25% of the total population on the African continent have been fully vaccinated against COVID-19, despite the fact that Africa accounts for 17% of the world's population. CBOs are addressing the barriers that prevent far too many communities from accessing vaccinations. They are collaborating with local governments and health facilities to host or amplify vaccination clinics and at their own local events. Your support for vaccine equity has brought health, healing, and hope to families and communities



Safe spaces have been created for community members to ask questions and understand more about COVID-19



Community and religious leaders have been provided with additional resources to enhance knowledge sharing and debunking myths causing vaccine hesitancy



Information and educational materials have been translated into local languages to reach more people with vaccine sensitization

The continued solidarity and support from nurses in Canada through the CFNU makes it possible for SLF Partner organizations to serve their communities through adversity and mitigate the impacts of COVID-19 to the community at large.





the Stephen Lewis
FOUNDATION



THANK YOU, CFNU

The Stephen Lewis Foundation is immensely thankful for your ongoing partnership and commitment to the incredible individuals working at the frontlines of the HIV and AIDS pandemic.

260 Spadina Ave, Suite 100

Toronto, ON, Canada, M5T 2E4

1-888-203-9990

stephenlewisfoundation.org

info@stephenlewisfoundation.org



@stephenlewisfdn



@stephenlewisfdtn

LinkedIn: Stephen Lewis Foundation