

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver



# Nouvelles des organisations

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

### Groupe de réflexion sur les soins infirmiers

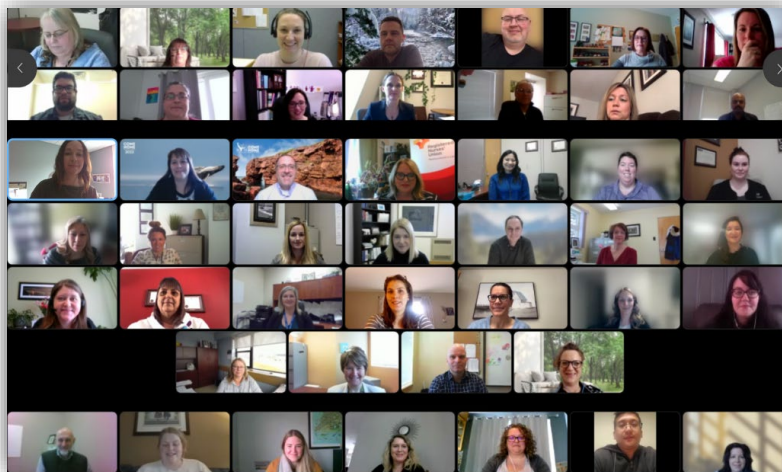
Depuis des années, le SIIATNL demande au gouvernement et aux employeurs d'agir pour régler la crise dans le secteur des soins infirmiers. En 2022, le syndicat a réussi à convaincre le gouvernement provincial d'organiser un groupe de réflexion dans le but de trouver des solutions à court terme pour améliorer le milieu de travail, le maintien en poste et le recrutement de personnel infirmier autorisé et d'infirmières et d'infirmiers praticiens à Terre-Neuve-et-Labrador.

Le groupe de réflexion sur les soins infirmiers a eu lieu virtuellement les 4 et 5 avril. C'était la première fois que toutes les personnes – des premières lignes jusqu'au PDG – se rassemblaient de cette façon pour parler des défis au sein de la profession infirmière. Plus de 150 personnes ont participé à l'activité de deux jours, dont des membres du SIIATNL, des membres du conseil d'administration et du personnel du SIIATNL. De plus, des écoles de sciences infirmières, le College of Registered Nurses de Terre-Neuve-et-Labrador, la Nurse Practitioner Association de Terre-Neuve-et-Labrador, des étudiantes et des étudiants en sciences infirmières, ainsi que des gestionnaires, du personnel et des cadres supérieurs des autorités régionales de santé, et de différents ministères provinciaux, ont aussi participé.

Le groupe de réflexion comprenait un panel composé de membres du SIIATNL, qui ont partagé leurs histoires déchirantes, et parlé de l'impact de la dotation inadéquate et des mauvaises conditions de travail sur leur bien-être, l'équilibre travail-vie personnelle et les soins aux patients.

Plus de 700 IA et IP ont répondu au sondage mené avant la tenue du groupe de réflexion. Les résultats ont été présentés pendant l'activité et ont permis d'orienter la discussion. Les résultats ont révélé trois enjeux principaux pour les IA et les IP :

1. Offrir des mesures incitatives pour maintenir en poste les IA/IP permanentes et déjà en poste;
2. Accès aux congés; et
3. Réduire ou éliminer les heures supplémentaires obligatoires.



Des salles virtuelles de sous-groupes étaient utilisées pour les discussions en petits groupes, et offraient un espace accueillant pour parler ouvertement et respectueusement. Les discussions étaient puissantes, déchiraient le cœur et offraient une lueur d'espoir.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Un comité a été chargé d'examiner les résultats à la suite du groupe de réflexion, et d'élaborer un plan comprenant des recommandations à court terme pour maintenir en poste et recruter des IA et des IP. Après des mois d'attente, les mesures incitatives ont été annoncées en août 2022. Elles comprennent : bonus de maintien en poste, bonus à la signature pour les IA occasionnelles, directives pour établir son propre horaire, heures supplémentaires à taux double pendant les vacances, primes de déplacement pour les remplacements, remboursement des droits de permis pour les IA à la retraite, soutien à la santé mentale 24/7, et engagement à examiner la possibilité de services de garderie hors des heures régulières, et déterminer un endroit qui servira de projet-pilote.

À partir des histoires racontées quotidiennement par les membres du SIIATNL, il est clair que ces mesures incitatives ne sont pas suffisantes. Il faut beaucoup plus pour donner du répit et mettre fin à l'hémorragie au sein de la profession infirmière. Le syndicat continue de lutter pour ses membres.

## Examen organisationnel

Au printemps 2022, le SIIATNL a amorcé un examen organisationnel. Cet examen vient à la suite du Plan stratégique qui avait pour objectif d'augmenter la capacité du syndicat à l'interne afin de mieux servir ses membres. C'est le premier examen de ce genre en 20 ans.

Le syndicat a embauché la firme Cullwick & Associates pour faire un examen détaillé du fonctionnement du SIIATNL, de sa structure, gouvernance, structure de gestion, et processus de gestion des personnes, et de les comparer aux pratiques exemplaires.



Yvette Coffey, présidente du SIIATNL, et membres

En plus d'augmenter la capacité du SIIATNL afin de mieux servir ses membres, l'examen avait pour objectif de faciliter la création d'un environnement et d'une culture favorisant le mieux-être des bénévoles et du personnel.

Le travail du syndicat a changé, et nous voulons une approche proactive pour donner de l'élan à notre orientation stratégique, et assurer que le personnel, et la structure de notre syndicat, puissent être efficaces. L'examen organisationnel a mis au jour les défis actuels et les opportunités pour l'avenir. Cullwick & Associates ont fait une série de recommandations et ont précisé les changements prioritaires.

Se concentrer davantage sur les gens fait partie des recommandations. Cela signifie que nous avons besoin d'une stratégie et d'une gestion en matière de ressources humaines, et d'un processus de gestion du rendement, au sein de toute l'organisation, pour nous aider à déterminer les occasions de formation, de développement et d'avancement de carrière pour le personnel.

## Nouvelles des organisations

Il faut aussi aider notre organisation à gérer le changement parce que, comme nous le savons tous, les choses ont été très difficiles ces derniers temps. Cela est une question de gestion du changement au sein du syndicat, et de préparation aux changements qui surviennent, à l'échelle provinciale et fédérale, au sein du système de soins de santé. Nous voulons nous assurer que le SIIATNL est proactif et a une voix à l'échelle provinciale et fédérale. Nous voulons être prêts à représenter nos membres pendant ces changements, ces transformations et ces crises.

Le SIIATNL va mettre l'accent sur la gestion des bénévoles lors de l'étape 2. Les bénévoles seront mis à contribution pour nous aider à cibler les opportunités qui nous permettront de les soutenir plus efficacement.

Les prochaines étapes consistent à élaborer un plan détaillé pour mettre en œuvre les recommandations. Maintenant que nous avons approuvé les recommandations et déterminé lesquelles étaient prioritaires, nous allons commencer avec les rôles et les responsabilités de l'équipe dirigeante, et nous avons créé un comité des personnes et de la culture qui s'ajoute aux autres comités permanents du conseil d'administration. Nous avons l'intention d'embaucher du personnel en cours de route pour faire partie d'un comité consultatif interne, et nous allons mesurer et communiquer les progrès par l'intermédiaire de mises à jour qui permettront à nos membres de mieux comprendre le travail accompli.

### Négociation collective

La convention collective du SIIATNL a pris fin le 30 juin 2022. En préparation à la négociation, le syndicat a demandé à ses membres de déterminer les priorités devant être négociées et de soumettre des propositions et des idées pour améliorer la convention collective. Nous avons reçu plus de 130 propositions.

L'équipe de négociation du SIIATNL est formée d'infirmières et d'infirmiers autorisés et d'infirmières et d'infirmiers praticiens venant de toutes les régions de Terre-Neuve-et-Labrador. En avril 2022, l'équipe de négociation a tenu une rencontre d'orientation et a commencé à examiner les propositions. Le 24 mai, le SIIATNL a envoyé un avis par écrit au gouvernement provincial demandant de commencer à négocier, et a demandé au gouvernement de mieux soutenir les efforts pour maintenir en poste les IA et les IP déjà au sein du système.

Thinkwell Research + Strategy, entreprise de professionnels en recherche, a mené un sondage auprès des membres pour connaître un peu mieux leurs attentes. Un échantillon de membres a participé et les résultats du sondage ont été utilisés pour élaborer une première proposition complète basée sur une analyse intelligente, les commentaires des membres, et la compréhension de notre environnement. Selon les résultats, les salaires sont de loin la principale priorité, à la fois pour les IA et les IP.

Lors de cette ronde de négociation, les quatre principales priorités pour les IA sont la rémunération, les mesures incitatives pour maintenir en poste les IA et IP permanentes et déjà en place, le recrutement, et les solutions à la dotation insuffisante et à la pénurie de personnel.

Lors de cette ronde de négociation, les quatre principales priorités des IP sont la rémunération, la facturation au Medical Care Plan (régime d'assurance-maladie de la province), la facturation aux assureurs

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

privés ou à la commission d'indemnisation des accidents de travail, et les mesures incitatives pour maintenir en poste les IA et les IP permanentes et déjà en place.

À la question quels sont les éléments les plus importants sur le plan personnel, l'accès aux congés était aussi au sommet de la liste. Le sondage a aussi évalué les attentes par rapport aux salaires, la préférence par rapport à la durée de la convention collective, et la volonté à déclencher la grève si une entente satisfaisante ne peut être conclue.

La première réunion avec l'employeur a eu lieu le 5 octobre 2022. Plusieurs rondes de discussions ont eu lieu depuis.



Pendant tout le processus de négociation, le SIIATNL a exercé de la pression dans les médias et en coulisse pour souligner l'état désastreux des soins de santé et l'importance de négocier une convention collective permettant de stabiliser la profession infirmière. Le syndicat revendique une meilleure convention collective pour ses membres et met l'accent sur des salaires concurrentiels, des conditions de travail plus sûres et plus saines, et un meilleur accès aux congés.

Sans convention collective solide, le risque que cette crise dans le secteur infirmier ne s'aggrave est bien réel. Selon les chiffres, il y a actuellement plus de 752 postes infirmiers vacants dans la province. Selon l'étude du SIIATNL, 40 pour cent des IA ont l'intention de quitter le système si les conditions de travail ne s'améliorent pas.

Le SIIATNL est prêt à lutter pour une convention collective équitable qui accorde de la valeur à nos membres, les respecte, et reconnaît le rôle crucial qu'ils jouent au sein du système de soins de santé.

Au moment de rédiger cette mise à jour en février 2023, les négociations se poursuivent.

## Campagnes dans les médias

Le syndicat travaille activement à sensibiliser davantage le public. Il déploie aussi des efforts pour augmenter le soutien aux mesures pour régler la crise dans le secteur infirmier et exercer de la pression sur le gouvernement pour qu'il agisse. Deux importantes campagnes dans les médias ont été lancées depuis le dernier congrès de la FCSII.

Le 2 juin 2021, le SIIATNL a lancé une nouvelle et audacieuse campagne dans les médias, *More than an RN, less than enough*, dans le but d'illustrer les problèmes des IA et des IP, et de montrer comment ces défis de longue date ont un impact négatif sur le système de soins de santé. La campagne a mis en relief

## Nouvelles des organisations

comment la pénurie de personnel infirmier, les pratiques dangereuses en matière de dotation, et les conditions de travail injustes avaient des conséquences sur nos membres et leurs patients.

La campagne comprenait des vidéos, de la publicité et des affiches en ligne, et illustre comment les IA et les IP sont beaucoup plus que leur profession : ce sont des personnes, avec une vie personnelle, des engagements et des responsabilités familiales. Avoir des attentes irréalistes par rapport à ces précieux professionnels est dangereux pour tout le monde. Les IA font plus que leur devoir pour dispenser des soins optimaux aux patients, et cela au prix de leur propre bien-être.

La campagne était un appel à l'action pointu et déterminé, mettant en relief la réalité de la crise urgente dans laquelle se retrouvent les IA, les IP et les patients.



Lors du 28<sup>e</sup> congrès biennal du SIIATNL en octobre 2022, nous avons lancé notre campagne *Beyond Broken* avec une manifestation qui a rassemblé des centaines de nos membres.

*Notre système de soins de santé est plus que brisé, mais on peut encore le réparer.* La campagne illustre la situation désastreuse dans le secteur de la santé à Terre-Neuve-et-Labrador, et le besoin urgent de changer les choses. Elle demande au gouvernement d'agir maintenant pour stabiliser la profession infirmière et protéger les soins aux patients avant qu'il ne soit trop tard. Cela signifie faire tout ce que nous pouvons pour maintenir en poste le personnel infirmier autorisé, créer des conditions de travail plus sûres et plus saines, et améliorer l'accès aux congés.

La première vague de cette campagne a duré six semaines. La première vague publicitaire s'est faite à la télé, sur des affiches et en ligne, y compris graphiques, vidéos, médias sociaux et Spotify. L'accent était alors mis sur les faits et les solutions. En février 2023, le SIIATNL a lancé la deuxième vague publicitaire. Les outils de campagne comprennent de puissantes nouvelles vidéos mettant en vedette des membres du SIIATNL, ainsi que l'histoire d'un patient. Il y avait de nouvelles annonces à la télé, dans les médias sociaux et en ligne. Cette étape de la campagne a mis davantage l'accent sur l'engagement et la mobilisation des membres et du public afin de les encourager à agir.

## Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse

### Lumières, caméras, on tourne! – à l'assemblée générale annuelle du SIINÉ

Deux fois, les 20 et 21 avril 2021, puis de nouveau les 26 et 27 avril 2022, le SIINÉ a organisé une activité hybride de deux jours qui a rassemblé plus de 250 infirmières et infirmiers qui ont participé à partir du confort de leur foyer. L'activité a offert plusieurs des caractéristiques d'une AGA annuelle mais sans les risques associés aux rassemblements alors interdits.



Assemblée générale annuelle du SIINÉ

Deux années de suite, la COVID-19 a éteint tout espoir de tenir, en personne, une assemblée générale annuelle. Contrairement à 2020, le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse a été en mesure de faire marche avant (littéralement et pour employer une image), et a offert un format qui était accessible, interactif, informatif et productif.

En 2021, le SIINÉ a reçu des messages de soutien et d'amour de la part du premier ministre Justin Trudeau; du représentant de la Reine en Nouvelle-Écosse, l'honorable Arthur J. LeBlanc, lieutenant-gouverneur; du premier ministre Iain Rankin; du groupe Barra MacNeils; des femmes de l'émission *The Social* à CTV; du médecin hygiéniste en chef de la Nouvelle-Écosse, le D<sup>r</sup> Robert Strang; de la D<sup>re</sup> Theresa Tam, administratrice en chef de la santé publique du Canada; de Tom Patterson, fondateur du SIINÉ; de Gordie Sampson, auteur-compositeur-interprète du Cap-Breton titulaire de prix; de Sidney Crosby, idole du hockey; de Nathalie McMaster, violoneuse renommée; de personnalités locales de la télé de CBC, CTV et Global TV; de nombreux syndicats alliés de la Nouvelle-Écosse et d'ailleurs; et de nombreux autres amis.

En 2022, le SIINÉ a offert une toute nouvelle interprétation du O Canada, interprétée par les membres du SIINÉ. Notre conférencière d'honneur, Ann Divine, a remué l'auditoire avec ses histoires et nous avons entendu nos membres parler d'équité, de diversité et d'inclusion. Nous avons accueilli plusieurs conférenciers invités, virtuellement et sur scène. Le SIINÉ a accueilli avec une étreinte, en direct et en personne, Linda Silas, présidente de la FCSII, et Bea Bruske, présidente du CTC, à l'Hôtel Lord Nelson, notre lieu de réunion historique transformé en studio.

Le SIINÉ était ravi d'avoir pu organiser deux activités hybrides qui ont connu du succès. Les diffusions virtuelles peuvent être imprévisibles et nous sommes reconnaissants envers tous nos membres qui ont participé à partir de leur domicile.

## Nouvelles des organisations

Janet Hazelton, présidente du SIINÉ, a présidé l'assemblée de façon remarquable, et elle a réussi à faire paraître facile la tâche intimidante d'animer 12 heures de diffusion en direct.

### La Journée d'action du personnel infirmier fait des vagues à l'échelle nationale

C'est par dizaines que les gens sont venus appuyer la manifestation dans le cadre de la Journée d'action qui a eu lieu devant le bureau du SIINÉ le vendredi, 17 septembre 2021. Le rassemblement était l'un de plusieurs qui ont eu lieu partout au pays et qui ont permis à des milliers d'infirmières, d'infirmiers et de supporteurs de s'unir pour dire qu'ils en avaient assez de demander (**#DoneAsking**).



Membres du SIINÉ

Lors de l'activité, Janet Hazelton, présidente du SIINÉ, s'est adressée non seulement à ceux et celles qui étaient présents à la manifestation mais aussi aux 90 personnes et plus qui participaient via Facebook Live. Son exposé portait sur des enjeux familiers au personnel infirmier de la Nouvelle-Écosse et du pays, notamment pénurie de personnel, heures supplémentaires excessives, quarts de travail de 24 heures, conditions de travail insoutenables, et le besoin de consultations et de changements

pour améliorer les conditions de travail aux premières lignes.

Lors du rassemblement on a observé une présence marquée des médias. Dans les jours qui ont précédé la Journée d'action, Janet Hazelton a été interviewée par de nombreux médias, y compris Global, CBC Mainstreet Halifax et Cap Breton, CBC Information Morning, et Sheldon MacLeod de Saltwire (bureau principal de presse de nouvelles imprimées et numériques en N.-É.), entre autres. Ces médias et autres étaient là pour couvrir la manifestation et cela s'est traduit en une couverture extensive dans les cycles de nouvelles du soir et du week-end.

Le soutien à cette activité nationale était tellement grand que la Journée d'action était la tendance sur Twitter pendant plus d'une heure. Le SIINÉ a aussi reçu une lettre au sujet de la campagne de la part de trois nouveaux ministres du secteur de la santé : Michelle Thompson, ministre de la Santé et du Mieux-être; Barbara Adams, ministre des Aînés et des Soins de longue Durée; et Brian Comer, ministre responsable du Bureau de la santé mentale et des dépendances.



# Nouvelles des organisations

## Table ronde des ministres fédéraux sur les soins infirmiers

Le 12 juillet 2022, Jean-Yves Duclos, ministre fédéral de la Santé, a rencontré des infirmières et des infirmiers aux expériences variées et venant de différentes régions de la N.-É. La rencontre a eu lieu au bureau du syndicat à Dartmouth dans le but de parler de la crise dans le secteur infirmier. Ils ont parlé des défis des infirmières et des infirmiers dans les secteurs des soins actifs, des soins de longue durée et des soins communautaires.

L'honorable ministre a demandé à chacun et chacune de parler de son vécu personnel et d'offrir des recommandations pour régler les problèmes et consolider notre main-d'œuvre infirmière.

Le ministre Duclos, et les membres du Parlement de la N.-É. qui étaient présents, ont entendu les témoignages de plusieurs infirmières et infirmiers de première ligne au sujet de la situation désastreuse engendrée par la pénurie de personnel dans chaque secteur de soins. L'équilibre travail-vie personnelle, le refus d'accorder des jours de vacances, le burn-out, les heures de travail excessives, la charge de travail, le manque de personnel à chaque quart de travail, les réaffectations et les redéploiements, l'après COVID, la violence et l'intimidation au travail, l'usure de compassion, l'exode de personnel infirmier, la détresse psychologique et les blessures physiques, et encore plus, préoccupent grandement ceux et celles qui se débattent au sein du système.

Le SIINÉ remercie le ministre Duclos et les députés, notamment Lena Metlege Diab (Halifax ouest), Darren Fisher (Dartmouth-Cole Harbour), et Jaime Battiste (Sydney-Victoria) pour leur temps et pour l'attention portée à ces enjeux importants. Le SIINÉ a de grandes attentes pour l'avenir de la profession infirmière et des soins de santé.

## L'état des soins d'urgence

À la mi-janvier 2023, Janet Hazelton, présidente du SIINÉ, s'est jointe aux leaders provinciaux du secteur de la santé, et aux acteurs principaux de toute allégeance, lors d'un sommet sur la santé de 90 minutes, organisé par le premier ministre Tim Houston pour parler des défis sans précédent et des tragédies récentes dans les services d'urgence de la Nouvelle-Écosse.

Le premier ministre a rassemblé dans une même salle « toutes les personnes qui ont un impact sur comment les soins de santé sont gérés dans la province afin qu'elles puissent toutes parler du même sentiment d'urgence. » Il a encouragé les personnes présentes à parler en toute franchise et a dit qu'il était disposé à entendre toutes les idées. Cela a ouvert les vannes et favorisé un dialogue sans entrave sur la possibilité, pour le personnel infirmier, de pratiquer selon toute la portée de leur champ d'exercice et utiliser toutes leurs compétences, de pouvoir laisser derrière les tâches non liées aux soins, encourager le respect et la sécurité au travail, éliminer les quarts de travail de 24 heures, et offrir au personnel infirmier l'équilibre travail-vie personnelle dont ils ont tant besoin.

La présidente Hazelton a été citée dans les médias ce jour-là pour avoir dit : « Il n'y a plus de temps pour nous et pour eux, ce dont nous avons besoin c'est de 'nous' tous... nous devons cela aux personnes de la Nouvelle-Écosse, nous devons aux gens un sentiment de confiance, et qu'ils sachent que lorsqu'ils entrent

## Nouvelles des organisations

au sein du système de soins de santé ils recevront de bons soins. » Si nous n'agissons pas rapidement pour trouver des solutions et travailler ensemble pour les mettre en œuvre, nous allons continuer d'observer un déclin des services.



Janet Hazelton, présidente du SIINÉ, et Jean-Yves Duclos, ministre fédéral de la Santé

Le 18 janvier, Michelle Thompson, ministre de la Santé et du Mieux-être, a annoncé des changements à la façon dont les patients sont triés et traités dans nos urgences. Une série de mesures ont été énumérées mais peu pour régler le taux alarmant de postes infirmiers vacants ou pour diminuer rapidement la pression insoutenable exercée sur le personnel infirmier.

Dans ce que Santé Nouvelle-Écosse a appelé *Actions pour améliorer les soins d'urgence*, la province a offert une longue liste de transformations pour assurer que ceux et celles dont les besoins sont les plus urgents puissent recevoir des soins plus rapidement.

En réaction au plan d'action de la première ministre, le SIINÉ a diffusé un communiqué de presse disant que les inquiétudes des membres du SIINÉ, du personnel infirmier travaillant dans les services d'urgence de toute la province, ne sont pas reflétées dans le nouveau plan de la province pour améliorer les soins d'urgence.

La présidente du syndicat espérait des mesures immédiates qui empêcheraient désormais tout préjudice aux patients et aux travailleurs lorsque ces derniers se retrouvent dans nos services d'urgence en situation de surcapacité. En fait, avec ce plan, nous courrons le risque d'ajouter davantage aux charges de travail actuelles si aucune mesure musclée n'est prise pour pourvoir les postes vacants ou, au minimum, mettre en œuvre des initiatives pour maintenir en poste le personnel infirmier déjà au sein du système. Sans personnel infirmier aux urgences, les temps d'attente vont demeurer inacceptablement longs.

« Nous pouvons faire en sorte que les patients arrivent à l'urgence plus rapidement, nous pouvons mettre davantage d'ambulances sur les routes mais, si nous n'avons pas les professionnels et les lits de l'autre côté de la salle d'attente, les délais d'attente ne seront pas diminués. Nous avons tout simplement besoin d'un plus grand nombre d'infirmières et d'infirmiers pouvant utiliser toutes leurs compétences. Nous avons besoin de pourvoir les postes infirmiers vacants », souligne Hazelton.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Les infirmières et les infirmiers ont besoin qu'on élimine les tâches non liées aux soins, tâches administratives et autres. Le personnel infirmier doit pouvoir se concentrer sur les soins adéquats à dispenser aux patients en temps opportun. Il n'y a rien dans le plan qui couvre ces tâches non cliniques.

Il pourrait s'avérer avantageux d'ajouter des défenseurs des patients dans les salles d'attente des urgences, en autant que leurs

qualifications et leur rôle soient bien précisés, et que des limites claires soient établies. Il y a une différence importante entre les besoins médicaux des patients et leur besoin de confort, et comment les défenseurs doivent intervenir. Le SIINÉ recommande que nos infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et très compétents soient présents dans les salles d'attente pour assurer que les patients soient observés et évalués adéquatement.



Janet Hazelton, présidente du SIINÉ

La présidente Hazelton revendique aussi le droit, pour les infirmières, de prescrire des médicaments dans les services d'urgence car plusieurs patients y viennent pour faire renouveler leur ordonnance.

Les gouvernements doivent aussi offrir une aide financière stable pour couvrir les droits de scolarité du personnel infirmier qui veut se perfectionner, et doit offrir un financement à ceux et celles qui désirent une formation supplémentaire afin de pouvoir faire une demande d'emploi dans des secteurs comme les services d'urgence.

Le SIINÉ maintient qu'un plan qui ne comprend pas le retour au nombre complet et adéquat de personnel infirmier dans chaque service d'urgence de la Nouvelle-Écosse n'arrivera pas à atteindre le but du gouvernement d'offrir davantage d'endroits où les personnes peuvent recevoir des soins plus rapidement tout en diminuant la pression sur les services d'urgence.

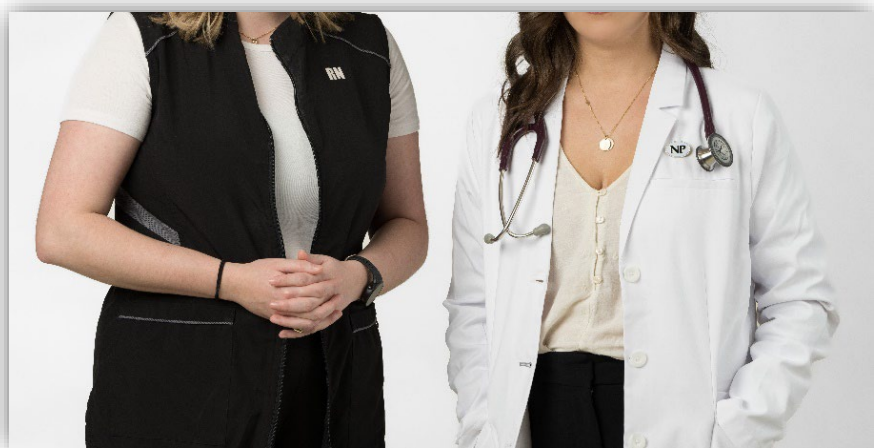
## Augmentations salariales pour les infirmières/infirmiers praticiens et pour les IA prescripteurs

Le 3 février 2023, le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse a annoncé que le SIINÉ et le NSGNU (Nova Scotia Government and General Employees Union) venaient de compléter un processus de classification et de reclassification, selon l'Article 8.15 de la convention collective (soins actifs). Selon le libellé, si une infirmière croit qu'un emploi a changé significativement depuis la signature de la convention collective, une demande peut être adressée à l'employeur, et les syndicats et les employeurs peuvent initier le processus de négocier un taux salarial plus pertinent; aussi, si une nouvelle classification est ajoutée, le syndicat et l'employeur peuvent négocier un taux salarial pour ce poste.

## Nouvelles des organisations

Le SIINÉ et le NSGEU sont récemment tombés d'accord sur un nouveau taux salarial pour les infirmières et les infirmiers praticiens, car les responsabilités associées à ce rôle ont augmenté significativement. Les responsabilités accrues des IP comprennent, sans s'y limiter, les admissions à l'hôpital et les congés de l'hôpital, la consultation de spécialistes, faire des diagnostics de façon autonome, demander et interpréter des tests de laboratoire, demander et interpréter des tests diagnostiques par imagerie, prescrire des médicaments, et faire des interventions médicales.

À la suite du processus de reclassification et des négociations qui ont suivi, le taux salarial des IP augmentera de huit pour cent, ce qui place les IP de la Nouvelle-Écosse parmi les IP les mieux payées au pays.



Le libellé de la convention active (soins actifs) permet aussi la négociation si un nouveau poste est créé. Récemment, l'employeur a permis aux IA qui ont complété une formation poussée de prescrire des médicaments. Le Council of Nursing Unions et l'employeur ont consenti

à augmenter le taux horaire de ces infirmières et infirmiers de **4 \$ de plus de l'heure**.

Le travail a commencé en 2017 pour faire avancer le dossier des IA prescripteurs en N.-É. À la fin janvier, le gouvernement a annoncé que de nombreuses occasions de développement professionnel seront offertes pour optimiser le champ d'activités des infirmières chargées du triage dans les services d'urgence, y compris un cours, à l'intention des IA, sur la prescription de médicaments.

Le certificat du programme permettant aux IA de prescrire des médicaments (et faisant partie du curriculum de la maîtrise en sciences infirmières) à l'Université Dalhousie, prépare les IA grâce à une formation et des compétences spécialisées leur permettant de prescrire des médicaments dans leur domaine particulier d'expertise, de pratique, et selon leur population de clients.

Les IA prescripteurs améliorent les services aux patients en diminuant les temps d'attente dans différents secteurs, particulièrement nos urgences. Les syndicats accueillent favorablement la décision d'élargir ce programme.

Nous espérons que ces initiatives aideront à reconnaître l'élargissement du champ d'exercice de nos infirmières et infirmiers, ainsi que la valeur de leur travail. Nous avons hâte de négocier des augmentations de salaire pour le reste de l'unité de négociation dès que les négociations en face-à-face vont commencer.

## Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### Campagnes de relations publiques 2021-2022

Au cours de 2021-2022, le SIINB a mené deux campagnes différentes. En 2021, nous avons lancé une campagne à multiples facettes appelée « *Qui a besoin de soins infirmiers?* » qui s'est déroulée à deux moments différents. Le but de la campagne était de brosser un portrait très réel de la valeur du personnel infirmier, et illustre le vécu quotidien d'une infirmière surchargée, dont on dépendait fortement au travail, à qui l'on demandait à répétition de faire des heures supplémentaires, et qui ratait de nombreux moments avec sa famille. Bref, une histoire beaucoup trop fréquente chez le personnel infirmier de chaque province. La campagne s'est déroulée de la fin octobre jusqu'au début décembre 2021, puis de nouveau de la fin janvier à la fin février 2022.



Cette campagne particulière était importante et se faisait au bon moment car nos trois unités de négociation négociaient depuis deux ans et demi avec le gouvernement provincial, et il était important d'assurer que les personnes du Nouveau-Brunswick puissent voir clairement comment la vie de ceux et celles qui prennent soins d'eux – les infirmières et les infirmiers – subissaient l'impact des pénuries de personnel dans le secteur de la santé de la province.

Plusieurs années auparavant, le SIINB a décidé de continuer à mener annuellement des campagnes promotionnelles et de marketing. Le fait de continuer à montrer au public du N.-B., les défis du personnel infirmier engendrés par le manque de personnel était important pour assurer que la population continue de prendre conscience de l'importance du personnel infirmier. Avec l'arrêt des négociations, il était alors très important de faire participer le public et obtenir leur soutien. Durant la première vague de cette campagne, vers la fin novembre, nous avons ciblé nos membres et le public pour qu'ils visitent le microsite et envoient une lettre à leur député(e) exprimant leur inquiétude par rapport à la santé et au mieux-être des infirmières et des infirmiers immatriculés, et des infirmières et infirmiers praticiens de la province, ainsi que pour leurs patients, clients et résidents. Dans le cadre de cette campagne, 4 500 lettres ont été envoyées aux député(e)s de la province, au premier ministre, au ministre de la Santé, et au ministre de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et de l'Emploi. Ces lettres ont atteint leur but car elles ont incité le gouvernement à reprendre les négociations.

La campagne a consisté en publicité sur des affiches, dans les quotidiens et à la télé. Des plateformes de médias sociaux ont aussi été utilisées pour diffuser des vidéos de 15 à 30 secondes, et on a diffusé des vidéos de 30 secondes à la télé. Un microsite a été lancé pour partager les éléments de la campagne et

## Nouvelles des organisations

servir de page de renvoi pendant toute la durée de la campagne. Environ 3,2 millions d'impressions liées à la publicité numérique ont été enregistrées pendant la première vague de la campagne, et on a enregistré 436 000 visionnements complets des vidéos; de plus, 15 000 personnes ont visité <https://fr.whoneedsanurse.ca/>

À la fin de 2022, et au début de 2023, nous avons lancé une autre campagne à court terme intitulée *Rassemblez les morceaux*, avec les signatures *Le système est brisé* et *Aidez-nous à rassembler les morceaux*. La première vague publicitaire a eu lieu de la mi-octobre à la mi-novembre 2022, et la deuxième vague de la mi-janvier à la mi-février 2023.

Le but de cette campagne était de mobiliser les citoyens et de mettre en relief la situation désastreuse au sein du secteur des soins infirmiers de la province. La campagne voulait aussi éveiller et sensibiliser davantage à la « crise dans le secteur de la santé », et souligner que le personnel infirmier avait des solutions à partager et qu'il était tiraillé de toutes parts. Plusieurs infirmières praticiennes, infirmières auxiliaires autorisées et infirmières immatriculées ont été interviewées dans le cadre de cette campagne, et leurs vignettes forment la base des éléments visuels de la campagne, notamment des images déchirées d'infirmières et d'infirmiers qui implorent le public d'agir en téléchargeant une lettre et en l'envoyant à leur député(e) à l'Assemblée législative.



La campagne comprenait des annonces sur des affiches, sur des abribus et à la télé. Les plateformes des médias sociaux ont aussi été utilisées pour des vidéos de 15 à 30 secondes, et seules les vidéos de 30 secondes étaient diffusées à la télé.

Un microsite a été lancé pour partager les éléments de la campagne et servir de page de renvoi pendant toute la durée de la campagne. Pendant la première vague de la campagne nous avons eu 2,4 millions d'impressions liées à la publicité numérique; et 521 000 visionnements complets des vidéos ont été enregistrés; de plus, 9 400 personnes ont visité <https://www.pickingupthepiecesnb.ca/fr>

### Signature de conventions collectives après la grève

En 2021, les membres du SIINB étaient sans convention collective depuis le 31 décembre 2018. Lorsque les négociations ont commencé en février 2019, personne ne s'attendait à ce que le processus serait si long et qu'il faudrait attendre jusqu'en décembre 2021 avant d'avoir une nouvelle convention collective.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Dès le début des négociations, tout s'est arrêté en raison de plusieurs facteurs, et les retards sont devenus plus longs avec le confinement provincial en mars 2020 en raison de la pandémie de COVID-19. Puis, les négociations ont été reportées davantage en raison de l'élection provinciale à l'automne 2020.

Arrêts et reprises des négociations se succédaient, y compris la conciliation en septembre 2021, puis deux accords de principe ont été rejetés. Ils l'ont été en grande partie en raison de l'offre salariale et du manque de respect du gouvernement, y compris le refus de rémunérer les heures supplémentaires à taux double. La position du syndicat a été renforcée lorsque, en novembre 2021, neuf syndicats du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) ont déclenché la grève. La grève a duré trois semaines.

Juste avant le déclenchement de la grève en novembre, le gouvernement avait reclassifié les IAA de la province, et ces personnes ont été retirées du SCFP et sont devenues membres du SIINB. Les IAA étaient contentes et contents de faire partie du SIINB, et ils amenaient avec eux un vote très fort en faveur du déclenchement d'une grève.

Les membres du SIINB, y compris les nouveaux membres IAA, ont voté pour la grève la première semaine de décembre 2021. Les trois unités de négociation ont voté à 92 % en faveur de la grève. Après le vote de grève, les négociations ont repris, et un accord de principe a été conclu pour les groupes de négociation Partie III, Hôpitaux, et Infirmières gestionnaires et surveillantes. L'accord avait été recommandé par les équipes de négociation. Les membres l'ont accepté juste avant Noël. L'unité de négociation pour les foyers de soins a mis un peu plus de temps pour arriver à un accord de principe car ils sont régis par le ministère du Développement social et non par le ministère de la Santé. Les négociations ont pris fin pour eux en février 2022, et la nouvelle convention collective a été signée en mai 2022.

Finalement, les trois ententes comprennent : heures supplémentaires à taux double, sommes forfaitaires pour tous les membres, ainsi qu'une aide financière pour payer les cotisations des membres ou le coût des uniformes. On y trouve aussi l'engagement à explorer les façons d'offrir un soutien à la santé mentale du personnel infirmier, et un engagement à revoir les régimes d'invalidité de longue durée, et à réduire l'âge de la retraite sans réduire les prestations.

## Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics

En novembre 2022, le gouvernement du N.-B. a décidé d'amender la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* sans consulter un seul syndicat de la province. Les changements proposés et adoptés par le gouvernement ont des répercussions sur environ une personne sur huit au Nouveau-Brunswick car, selon les derniers chiffres, 118 000 personnes au N.-B. étaient membres de syndicats des secteurs public et privé. Le nouveau changement législatif limite la négociation collective équitable pour plusieurs travailleurs. Les changements font basculer l'équilibre des pouvoirs en faveur de l'employeur parce qu'ils rendent invalide tout vote de

**REPEAL** **MONDAY**  
**BILL 23** **DEC. 19**


**RALLY AT 11:30 AM - PC MLA OFFICES**

**Arlene Dunn**  
Saint John Harbour  
55 Union Street,  
Suite 140, Saint John

**Trevor Holder**  
Portland-Simonds  
229 Churchill Blvd.  
Unit 2, Saint John

**Jill Green**  
Fredericton North  
215 Main Street  
Unit 4, Fredericton

**Ernie Steeves**  
Moncton Northwest  
966 Mountain Road  
Moncton



2022-12-19  
WWW.FEDNB.CA

## Nouvelles des organisations

grève après un an, modifient le nombre d'employés désignés, éliminent le véritable arbitrage contraignant comme option viable au sein du processus, ouvrent la porte aux briseurs de grève, et éliminent les augmentations salariales en permettant à un arbitre de tenir compte seulement des salaires qui sont comparables à ceux dans la région atlantique.

Le SIINB, et autres syndicats sous l'égide de la Fédération des travailleuses et travailleurs du N.-B., ont mobilisé le public et leurs membres pour lutter contre ces changements. Le gouvernement majoritaire a voté en faveur des amendements à cette loi et ils ont été mis en vigueur. La lutte continue. Les syndicats affiliés et non affiliés à la Fédération continuent de collaborer pour élaborer des stratégies et déterminer les prochaines étapes.

### Études menées et publiées

À l'été 2021, le SIINB a commandé un sondage auprès du public. Les résultats du sondage par téléphone révèlent que le public fait grandement confiance au personnel infirmier et accorde de la valeur à leur contribution dans le secteur de la santé; il révèle aussi que le public est inquiet par rapport à la pénurie de personnel infirmier, à l'augmentation des heures supplémentaires, et à la fatigue qui est devenue leur réalité commune. Le public est très conscient de l'impact de la pénurie de travailleurs dans le secteur de la santé et s'en inquiète.

Le sondage auprès du public a permis d'éclairer l'élaboration d'une étude plus en profondeur qui a permis de recueillir les commentaires des infirmières immatriculées et des infirmières praticiennes afin de savoir comment ces personnes composaient avec la pénurie de personnel infirmier et le stress qui l'accompagne et le burn-out qui en résulte. Plus de 4 000 infirmières et infirmiers ont participé au sondage, et les résultats révèlent que 92 % pensent que la qualité des soins en général s'est détériorée au cours des trois dernières années, et plus 85 % d'entre eux attribuent cela à un facteur principal, notamment la pénurie de personnel infirmier et les charges de travail ingérables et insoutenables qui en résultent. Les ratios infirmière-patients sont devenus dangereux.



Maria Richard, 1<sup>ère</sup> vice-présidente du SIINB, et Paula Doucet, présidente

Plus de 83 % des I.I. et des IP du Nouveau-Brunswick mentionnent que leur santé mentale s'est détériorée, et ressentent un niveau élevé de stress et de burn-out. En raison de cela, ces personnes vivent une détresse psychologique parce qu'elles ont peur (92 %) que les soins aux patients ne continuent de se détériorer. Par exemple, 89 % des I.I. et des IP mentionnent se sentir fatiguées même au début d'un nouveau quart de travail. Elles n'ont pas suffisamment de temps de repos pour récupérer d'un travail si exigeant et du manque de ressources. Pire encore, en raison de



# Nouvelles des organisations

tout cela, le maintien en poste et le recrutement sont difficiles. Les infirmières et les infirmiers quittent le système public pour travailler où ils peuvent se refaire une santé et retrouver un certain mieux-être. Soulignons qu'en 2021, près de la moitié (47 pour cent) mentionnent qu'ils quitteraient maintenant ou qu'ils ont déjà planifié leur sortie. Plusieurs infirmières et infirmiers ont souligné que bien que la COVID ait joué un rôle dans la détresse engendrée par leur travail, elle n'a fait qu'aggraver ce qui était déjà en train de se produire.

Une année plus tard, une autre étude a été menée par le SIINB auprès des nouvelles et nouveaux IAA. L'étude était intitulée *Ce que les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés ont répondu lorsqu'on leur a demandé : S'il vous plaît, aidez-nous!* (Rogers, 2022). J'ai posé des questions similaires et j'ai eu des résultats très similaires en sus de quelques expériences plus particulières pour cette catégorie de personnel infirmier. L'étude, comme l'étude antérieure, indique que la crise actuelle dans le secteur de la santé, engendrée par les graves pénuries de travailleurs, est aussi responsable des évaluations cinglantes de leurs propres conditions de travail et du déclin de la qualité du système public de soins de santé, malgré le fait que les praticiens de la santé aiment ce qu'ils font et veulent en faire davantage. 93 % des IAA mentionnent qu'ils pensent que les soins aux patients et aux clients vont continuer de se détériorer si la situation ne s'améliore pas, et c'est la pénurie généralisée de personnel infirmier qui est principalement responsable du déclin de la qualité des soins et des piètres conditions de travail, sans parler des efforts pour maintenir en poste et recruter. Le fardeau quotidien sur les épaules des IAA, et des I.I. et des IP membres de leur équipe, se traduit en détérioration de leur santé physique et psychologique et cela au point où, elles et ils quittent aussi leur emploi et même la profession. Comme leurs collègues I.I. et IP, 84 % des IAA mentionnent se sentir encore fatigués même au début d'un nouveau quart de travail. Constatation qui fait peur et qui, certainement contribue à leur détresse morale.

Une prochaine étude mettra l'accent sur ce qui inquiète les infirmières et les infirmiers praticiens, et ce qu'ils considèrent comme obstacles à l'amélioration de l'accès aux soins primaires et à la prestation de ces derniers, ainsi que les obstacles au maintien en poste et au recrutement des IP.

## Nouvelles des organisations

### Syndicat des infirmières et infirmiers du Manitoba

Les deux dernières années ont été intenses pour les infirmières et les infirmiers du Manitoba.

Malgré le plus difficile climat de négociation depuis le déclenchement d'une grève en 1990, le SIIM a réussi à négocier des conventions collectives avec un gouvernement provincial conservateur obsédé par l'austérité. Ces nouvelles conventions collectives, qui couvrent la majorité de nos membres, ont été ratifiées le 14 octobre 2021. Pas chose facile... il a fallu cinq ans au comité provincial chargé de négocier, et au négociateur en chef, pour accomplir cela avec un gouvernement dont la principale tactique était de reporter continuellement. Éventuellement nous avons réussi grâce à la conciliation et à une campagne concertée menée par le SIIM pour leur faire honte et les ramener à la table pour négocier véritablement. Et les infirmières et les infirmiers du Manitoba ont finalement pu aller de l'avant.



D<sup>re</sup> Leigh Chapman, infirmière hygiéniste en chef,  
et Darlene Jackson, présidente du SIIM

Toutefois, comme nous nous y attendions, la nouvelle convention collective ne suffisait pas pour régler la myriade de problèmes au sein du système de soins de santé et, plus important encore, la crise des ressources humaines en santé. Depuis 2016, lorsque le Parti conservateur a pris le pouvoir, nous leur avons dit clairement, et à chaque tournant, que cette crise – et le burn-out qui en résulte – est le facteur principal qui motive les infirmières et les infirmiers à quitter le système public.

Voici une mise à jour de la situation au Manitoba.

Les membres du SIIM de toute la province nous ont parlé des pertes ressenties au cours des deux dernières années : le temps qu'ils n'ont pas eu avec leur famille en raison des demandes de la pandémie et des heures supplémentaires obligatoires, la perte d'amour pour leur profession, la perte de confiance dans les gouvernements et les employeurs qui ne font rien pour régler la situation dans laquelle nous nous trouvons tous.

Nous avons pensé qu'il était important pour toutes les personnes du Manitoba de comprendre ce qui arrivait derrière les premières lignes. C'est pourquoi nous avons lancé, en 2021, la campagne *Inner couRAGE* qui s'accompagne d'un site Web où le personnel infirmier et les membres de leur famille peuvent venir partager de façon anonyme les difficultés qu'ils traversent.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Ils ont accueilli favorablement cette occasion de partager ce qui les écrasait. Cela a mené à de mini-documentaires (*Inner CouRAGE : The Frontline Is Not Okay*), élaborés à Winnipeg par une compagnie locale de vidéo et d'animation. Ces vidéos ont été extrêmement bien reçues par nos membres et le public. En fait, elles ont mérité l'Or au 43<sup>e</sup> gala annuel des Prix Telly, qui célèbre les œuvres marquantes dans le domaine de la production de vidéos et de films, et de publicité, vidéos et films sur le Web. Vous pouvez visionner ces mini-documentaires à : <https://innercourage.ca/>

En 2022, nous avons lancé la campagne *Stay Courageous*, et peu de temps après, notre campagne *SOS* sur nos plateformes de médias sociaux. L'idée était que nous ne devions pas abandonner, que nous entendions leurs cris à l'aide et que nous luttons encore plus fort en leur nom. De nombreux problèmes étaient à la source de ces « SOS » lancés par le personnel infirmier : travailler dans des unités où la dotation est sous le niveau de base, le manque de lits, les patients violents. Et, de nouveau, la possibilité de ventiler cette angoisse suffocante s'est avérée bénéfique.

Notre nouvelle campagne pour 2023, *The state of health care is outRAGEous*, est encore plus audacieuse. Elle utilise les médias traditionnels et les médias sociaux, la publicité sur affiches et panneaux géants dans toute la province, ainsi que des affiches sur les gazons. L'objectif est d'encourager les personnes du Manitoba à mettre les soins de santé en haut de la liste lorsqu'ils se présenteront pour voter à la prochaine élection provinciale.

Nous savons ce qui est en jeu lorsque nous élisons des politiciens, et nous espérons que les personnes du Manitoba porteront attention et voteront en faveur de remettre sur pied notre système public de soins de santé de plus en plus fragile. Pour surmonter ce défi, nous tirons notre inspiration des luttes du passé, particulièrement celles menées par Vera Chernecki, ancienne présidente du SIIM et leader sans peur. Vera est décédée le 15 juillet 2022.

Ce fut une perte douloureuse pour plusieurs car Vera était tellement aimée au SIIM. Non seulement avait-elle été notre présidente pendant 17 ans, mais, après son départ à la retraite en 1999, elle a continué à être active au sein du SIIM en qualité de notre parlementaire à l'AGA.

Nous sommes portés par les infirmières et les infirmiers qui ont été là avant nous, un grand collectif qui a lutté pour la visibilité, l'égalité, l'équité salariale, le respect, et pour des milieux de travail sûrs pour le personnel et les patients. Les épaules de Vera étaient solides, et elle nous a portés pendant longtemps. En son honneur, nous poursuivons notre route parce que faire preuve de ténacité devant l'adversité était l'essence de Vera.



# Nouvelles des organisations

## Mises à jour depuis le dernier rapport... La pandémie de COVID-19

Au début de 2022, la pandémie de COVID-19 était encore présente au sein de notre système de soins de santé et, l'automne dernier, nous avons connu une saison précoce de rhume, grippe et virus respiratoire syncytial (VRS). Cela a entraîné de graves répercussions particulièrement chez les enfants. Ainsi, notre Hôpital pour enfants était tellement engorgé de patients que Shared Health, une des plus grandes régions sanitaires de la province et chargée du plus gros hôpital, le Health Sciences Centre, a annoncé que des interventions pédiatriques non urgentes seraient reportées pendant la semaine du 4 janvier.

Malheureusement, nous n'avons pas observé de progrès dans les mois qui ont suivi, et le personnel infirmier continue d'être poussé au-delà de sa limite. Les postes vacants, les heures supplémentaires et le personnel infirmier d'agences continuent d'augmenter. En fait, les heures supplémentaires ont atteint un nouveau sommet en 2022, avec plus d'un million d'heures enregistrées au Manitoba.

Nous savons que la pandémie a mis à nu et aggravé les problèmes au sein de notre système de soins de santé. Par conséquent, nous continuons de faire pression sur notre gouvernement provincial et le gouvernement fédéral pour qu'ils prennent des mesures concrètes pour régler ces problèmes.

### Contestation constitutionnelle

Le *Partnership to Defend Public Services* (Partenariat pour défendre les services publics) est une coalition dirigée par la Fédération des travailleurs du Manitoba et qui comprend des dizaines de syndicats du secteur public, y compris le SIIM. Ce partenariat a été créé pour lutter contre le gel salarial du gouvernement Pallister issu du projet de loi 28 : *Loi sur la viabilité des services publics*. Dans le cadre de ce partenariat, nous avons entrepris une contestation judiciaire du projet de loi 28. En 2020, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a jugé le projet de loi 28 inconstitutionnel mais le gouvernement Pallister a porté cette décision en appel. La décision du juge d'appel a été rendue le 13 octobre 2021 et la Cour d'appel a rejeté la décision de 2020 du tribunal inférieur. En raison de ces décisions contradictoires rendues par les deux tribunaux du Manitoba, le Partenariat a choisi de demander une autorisation d'en appeler devant la Cour suprême du Canada. Pendant une année complète, nous avons attendu une réponse de la Cour suprême.

La décision profondément décevante de la Cour suprême a été rendue publique à la fin octobre 2022 à l'effet qu'elle n'entendrait pas notre appel relatif à loi de Pallister/Stefanson pour geler les salaires. Ainsi, les deux décisions contradictoires rendues par les deux tribunaux inférieurs du Manitoba demeurent non résolues. Cette affaire compliquée a duré des années et même si le gouvernement Stefanson a abrogé le projet de loi 28 original lorsque le projet de loi 2 (*Loi modifiant la loi sur la viabilité des services publics*) a été adopté et a reçu la sanction royale le 1<sup>er</sup> juin 2022, la décision de la Cour suprême du Canada est encore ressentie comme un coup de poing au ventre.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

## Formulaires relatifs aux charges de travail (WSR)

Finalement, nous sommes fiers d'annoncer que nos formulaires en ligne relatifs aux charges de travail (WSR) ont été améliorés et que de nouvelles régions sanitaires ont été ajoutées. Pour résumer, en mars 2020 nous avons mis en ligne le premier formulaire WSR pour les membres de certains établissements régis par l'autorité sanitaire de Winnipeg (WRHA), puis, en septembre 2020, pour toutes les divisions régionales de la WRHA.

En mars 2022, ces formulaires en ligne ont été disponibles pour les membres du SIIM travaillant au Health Sciences Centre, hôpital prestigieux de Winnipeg, et, en novembre, pour les membres faisant partie de la division

Northen Health. Il ne reste que quelques régions et notre but est de les ajouter aussi.

Pour en savoir davantage au sujet de nos formulaires WSR en ligne, visitez [manitobanurses.ca/workload-staffing-report](https://manitobanurses.ca/workload-staffing-report)



# Nouvelles des organisations

## Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan

Notre monde a tellement changé depuis la dernière biennale de la FCSII et, pourtant, plusieurs des défis du personnel infirmier autorisé et des syndicats sont demeurés les mêmes. En raison de la COVID-19, la biennale 2021 qui devait avoir lieu à Saskatoon, n'a pas eu lieu alors que le monde entier semblait faire une pause. Et, bien sûr, les soins de santé sont entrés dans une période de demandes sans précédent – pas de pause ici! – mais les membres du SIIS et le syndicat sont passés en vitesse supérieure pour dispenser des soins de grande qualité et le soutien que notre province mérite.

### Une profession en situation de crise

Les conséquences de ces conditions de travail et de ces charges de travail insoutenables pendant la pandémie de COVID-19 sont devenues très apparentes avec l'augmentation du stress et du burn-out chez nos membres. Selon, un sondage mené à l'automne 2021 par l'Université de Regina, plus d'une infirmière autorisée sur quatre dans la province mentionnent vivre de la détresse psychologique en raison de la pandémie.



Ce burn-out et cette tension ont contribué à la pénurie paralysante de personnel infirmier en Saskatchewan. Les membres du SIIS travaillent constamment en manque de personnel dans des établissements en situation de surcapacité, et le rythme est insoutenable. Le sondage de 2022 auprès de nos membres révèle que près de 60 pour cent mentionnent avoir sérieusement pensé à quitter la profession au cours des 12 derniers mois, une augmentation de plus de 10 pour cent par rapport à l'année précédente. Parmi ces membres, près de 70 pour cent mentionnent les conditions de travail ou les conditions de pratique comme raison principale les motivant à quitter.

Le SIIS a parlé haut et fort au nom de ses membres aux nouvelles organisations du pays, pour attirer l'attention sur nos établissements ruraux qui ferment ou ont de la difficulté, sur les aînés et les soins de longue durée, et sur nos hôpitaux urbains pleins à craquer. Ces défis majeurs dans le secteur de la santé ont aussi fait l'objet de notre campagne 2022-2023 *Making a Difference*. La campagne a réussi à sensibiliser significativement le public à ces enjeux en 2022, et a généré 21 millions d'impressions dans les médias numériques, près de 1,9 million de visionnements complets des vidéos, plus de 55 000 visites du site Web, et plus de 13 000 conversations dans les médias sociaux. Le public de la Saskatchewan écoute ce que le personnel infirmier autorisé et le SIIS ont à dire.

# Nouvelles des organisations

Cette année, le SIIS a collaboré avec le gouvernement de la Saskatchewan, y compris la ministre de la Santé et le ministre responsable de la Santé en régions rurales et éloignées, et a rencontré le premier ministre pour parler de la situation dans le secteur de la santé. Nous avons partagé les histoires venant des premières lignes avec ces leaders provinciaux afin d'attirer leur attention vers des secteurs qui ont désespérément besoin d'aide. Le SIIS a été ravi de voir qu'on a tenu compte de plusieurs de nos idées dans les plans pour régler la pénurie de personnel, mais nous continuons d'exercer de la pression pour qu'on mette en place des initiatives pour le maintien en poste du personnel infirmier et pour que l'on crée un groupe de travail sur les soins infirmiers.

## Rencontrer les membres où ils sont

La pandémie a forcé le SIIS à modifier son approche pour rencontrer ses membres. Comme dans tellement d'autres organisations, les rencontres virtuelles sont devenues la norme. En 2020, l'assemblée générale annuelle (AGA) a été annulée en raison de la pandémie, mais nous sommes revenus en avril 2022 avec une AGA virtuelle. C'était un nouveau défi pour le SIIS que de coordonner une si grande rencontre charnière dans le cadre des contraintes des mesures sanitaires, mais nous avons réussi à respecter notre engagement à être un syndicat démocratique dirigé par les membres.

Les rencontres virtuelles, qui font partie depuis longtemps, et à petite échelle, du répertoire des services du SIIS, sont maintenant utilisées plus que jamais auparavant, et permettent au personnel du syndicat de rencontrer des membres partout dans la province, et limitent le besoin de se déplacer pour mener les affaires du syndicat.

## Harmoniser les structures du SIIS pour mieux servir les membres

En septembre 2022, le SIIS a tenu sa première réunion extraordinaire du syndicat, la première en personne depuis le début de la pandémie de COVID-19.

La création de l'autorité sanitaire de la Saskatchewan (SHA) et l'abolissement des autorités sanitaires régionales en 2017 ont forcé le SIIS à modifier aussi sa structure. Il était important, pour les dirigeants du SIIS, et pour nos membres, d'avoir une structure qui s'harmonise à celle de la SHA afin d'assurer une représentation efficace des milieux de travail et de la pratique professionnelle, assurer une communication régulière des informations importantes, et des occasions de formation offertes par le syndicat.



Tracy Zambory, IA et présidente du SIIS, sur scène lors d'une réunion extraordinaire du syndicat en septembre

Les membres ont voté en faveur de cet important changement interne, qui comprenait la restructuration du conseil d'administration, la création de nouveaux postes élus, et la délimitation de nouvelles frontières

## Nouvelles des organisations

pour le SIIS. Maintenant, en 2023, nous continuons à nous familiariser à ces changements et à les mettre en œuvre. Nous avons hâte de vraiment nous sentir à l'aise avec cette nouvelle structure dans les mois à venir.

### Exercice de la profession et sécurité des soins aux patients

Les membres du SIIS sont extrêmement occupés à lutter pour leurs patients et leur profession. En 2022, les membres ont utilisé leur convention collective au complet et ont mis en relief les problèmes au travail par l'intermédiaire du processus qu'offre le comité consultatif sur les soins infirmiers. Après avoir présenté leurs causes aux parties externes pour une recommandation ayant force exécutoire, 26 gains ont résulté pour les unités, les établissements et les patients de la province, et la majorité des sections locales ont obtenu une augmentation de la dotation de base. Une victoire énorme.

Cette année, d'autres problèmes liés au travail seront réglés grâce au processus qu'offre le comité consultatif sur les soins infirmiers, et grâce à la ténacité des membres et au dévouement du personnel du SIIS.

### Conclusion

Même si les jours de pandémie de COVID-19 étaient longs et que les demandes semblaient parfois insurmontables, le SIIS a commencé l'année 2023 plus fort que jamais. Notre syndicat s'est révélé capable de s'adapter aux grands défis, capable de penser de façon créative et inspirée lors de catastrophes sanitaires mondiales, et n'a pas eu peur de sortir du moule pour entrer dans une nouvelle ère moderne. Les membres du SIIS sont mieux servis grâce à la décision audacieuse de se restructurer et de réimaginer comment offrir du soutien aux membres dans chaque coin de la province. Avec une nouvelle ronde de négociations à l'horizon, et le poids de la pénurie provinciale de personnel infirmier, l'année 2023 sera une autre année pleine de défis et le SIIS est prêt à les surmonter.



Membres prêtant une attention minutieuse au conférencier sur scène pendant la Conférence 2022 sur l'éducation.



## Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta

Beaucoup d'eau à couler sous les ponts depuis le dernier rapport des IIUA aux organisations membres de la FCSII.

Nous sommes passés par une pandémie, nous avons vu le système de soins de santé de l'Alberta en situation de crise et sur le point de s'effondrer plusieurs fois, nous avons vu mettre de l'avant la privatisation et davantage de privatisation comme solution aux défis au sein du système public, nous avons eu un changement de premier ministre, nous avons eu à composer avec une législation antisyndicalisme élaborée dans le but de faire taire la voix des syndicats, et nous avons négocié une nouvelle convention collective pour le secteur public avec un gouvernement qui insultait le personnel infirmier et leur travail en essayant de réduire leurs salaires et de sabrer dans leur convention collective.

En cette période, tout change... et rien ne change!

### Négociations

C'est maintenant le temps pour le syndicat IIUA de commencer à négocier une nouvelle convention collective. L'année 2023 sera une année de préparation à la négociation et nous espérons qu'une nouvelle entente de trois ans sera signée en 2024.

Le gouvernement (qui, techniquement, n'était pas assis à la table de négociation mais dirigeait pourtant le Alberta Health Services et autres employés du secteur public) a commencé en exigeant des réductions salariales, 750 mises à pied et des changements à plus de 200 dispositions de la convention collective. Malgré cela, le syndicat a réussi à ratifier une convention collective avec laquelle les membres pouvaient vivre.

Grâce à l'aide d'un médiateur, nous avons une convention collective qui comprend des augmentations salariales de 4,25 pour cent sur quatre ans, plutôt que des réductions de trois (3) pour cent pour tous, tel que demandé initialement par le gouvernement, et il y a d'autres changements qui vont augmenter ce total à cinq (5) pour cent.

Parmi les autres améliorations, mentionnons la conversion, à la grille salariale, des paiements forfaitaires actuels semi-annuels; une somme forfaitaire unique d'un (1) pour cent pour 2021 pour reconnaître la contribution du personnel infirmier pendant la pandémie; de meilleurs soutiens à la santé mentale; et la création d'un comité consultatif provincial syndicat-employeur chargé d'examiner la charge de travail.



Heather Smith, présidente du syndicat des IIUA

# Nouvelles des organisations

## Maintien en poste et recrutement en régions rurales

La convention collective provinciale, ratifiée en 2022, comprend la mise en place d'un Fonds d'investissement pour augmenter la capacité en région rurale. Ce fonds est géré conjointement et prévoit 5 millions \$ par année pour les stratégies de recrutement et de maintien en poste dans les régions rurales et éloignées de la province, et 2,5 millions \$ comme aide financière à la relocalisation.

Le fonds couvre le remboursement de 10 000 \$ des dépenses de relocalisation en région rurale pour l'infirmière ou l'infirmier qui décide d'aller travailler en région rurale ou éloignée. Cette année seulement, le comité responsable du fonds, a consenti à verser 10 000 \$ au personnel infirmier allant travailler dans un établissement urbain dans les régions sanitaires de Alberta Health Services (zones centrale, sud et nord), et 15 000 \$ à ceux et celles qui allaient travailler dans une région rurale ou éloignée faisant partie de ces trois zones.

## Pénurie de personnel

La pénurie de personnel infirmier est évidente dans chaque coin de l'Alberta, et des dizaines d'établissements sont fermés temporairement ou fonctionnent quotidiennement à moindre capacité. La pénurie de personnel est aussi reflétée dans les formulaires que nous soumettent les membres pour signaler leurs inquiétudes relatives à la responsabilité professionnelle. Plus de 2 300 de ces formulaires ont été soumis au cours de l'année 2022. Près de 400 ont été soumis dans les deux premiers mois de 2023 seulement.

En réaction à des années de manque de respect de la part des employeurs et des gouvernements, et en raison de la fatigue engendrée par la pandémie, du sous-financement de leur milieu de travail si souvent chaotique, du manque chronique et généralisé de personnel, et d'un gouvernement qui refuse d'écouter ce que le personnel infirmier a à dire, plusieurs infirmières et infirmiers ont décidé de prendre leur retraite, changer de carrière, ou simplement quitter. Évidemment, cela a exacerbé la crise au sein du système de soins de santé.

Ceux et celles qui demeurent dans le système mentionnent recevoir jusqu'à 100 messages-textes par jour de personnes chargées de la dotation au sein du Alberta Health Services (AHS), et les implorant d'accepter de faire des quarts de travail supplémentaires. Il y a même des gestionnaires qui se tiennent dans les épiceries pour arrêter au passage les infirmières et les infirmiers et faire pression sur eux pour qu'ils consentent à faire d'autres quarts de travail ou les obligent à le faire!



## Privatisation et législation antisyndicalisme

La privatisation est encore activement mise de l'avant par le gouvernement du Parti conservateur uni (PCU) comme solution aux problèmes au sein de secteur public des soins de santé, même si cela échoue à répétition. En fait, ces échecs sont utilisés pour justifier d'augmenter davantage la privatisation! Dans le cadre de la *Surgical Initiative*, le gouvernement continue de mettre de l'avant son plan de confier en sous-traitance, aux cliniques privées de chirurgie, les chirurgies non compliquées et à faible risque.

Une législation antisyndicalisme dont le but est de réduire la capacité des syndicats de défendre leurs membres en utilisant la publicité à l'intention du public et la revendication des droits, demeure au programme pendant que les contestations constitutionnelles devant les tribunaux suivent lentement le processus juridique.

## Fin des mesures contre la COVID-19



Le 20 décembre 2022. Heather Smith, présidente du syndicat IIUA, écrit à la première ministre de l'Alberta, à la ministre de la Santé et au médecin hygiéniste en chef pour les implorer « pour le bien des enfants et des personnes de l'Alberta » de « cesser de considérer cette situation comme un inconvénient politique et de s'en occuper tout de suite car il s'agit bel et bien d'une crise dans le secteur public des soins de santé. »

« Le changement politique le plus simple et le plus efficace pouvant être mis en œuvre serait l'obligation de porter le masque à l'intérieur afin de réduire la propagation de l'influenza, du COVID-19 et du virus respiratoire syncytial (VRS) », écrivait-elle. « Toutefois, même un énoncé solide reconnaissant que le fait de porter un masque dans les

endroits publics intérieurs et de limiter la taille et le nombre des rassemblements pendant la période des Fêtes pourrait avoir un impact bénéfique. »

Elle a aussi suggéré qu'il soit permis au nouveau médecin hygiéniste en chef de la province de paraître au moins une fois en public pour expliquer la gravité de la situation.

Lors d'une conférence de presse le jour suivant, la première ministre Danielle Smith n'avait que des fleurs pour le personnel infirmier de l'Alberta mais a ignoré leurs inquiétudes. « J'apprécie le travail extraordinaire du syndicat IIUA et de ses membres aux premières lignes », a-t-elle dit, « mais nous sommes *pour* le choix ». Par choix elle voulait dire la liberté de choisir de ne pas respecter les mesures sanitaires responsables.

En réaction, les partisans du gouvernement ont envoyé de nombreux messages offensants par l'intermédiaire des médias sociaux, et même directement au syndicat IIUA.

# Nouvelles des organisations

## Gouvernement

Sous le leadership du premier ministre Jason Kenney, le président respecté du Alberta Health Services et la médecin hygiéniste en chef la D<sup>re</sup> Verna Yiu ont été congédiés au début avril 2022. Cela semble s'être fait pour apaiser les opposants aux vaccins au sein du Parti conservateur uni de Kenney pendant que ce dernier cherchait à obtenir l'approbation des membres du parti avant le vote dans le cadre de la révision de la direction. La tactique a échoué. Lorsqu'on a compté les votes en mai, seulement 51,4 pour cent ont voté pour ratifier son leadership, et Kenney a démissionné peu de temps après.

Pendant la lutte pour remplacer le premier ministre sortant, Danielle Smith a parlé de « **Uberiser** » les soins de santé avec un compte de dépenses de santé de 300 \$ accessible par une application sur un téléphone intelligent (les journalistes ont rapidement découvert un article qu'elle avait rédigé en 2021, argumentant qu'un tel compte pourrait être utilisé pour ouvrir la porte aux quotes-parts et aux frais d'utilisation relativement aux services essentiels de santé).

Une fois au pouvoir, Danielle Smith a décidé, à la mi-novembre 2022, de congédier la médecin hygiéniste en chef Deena Hinshaw, considérée par la base du parti comme une vilaine en raison du rôle qu'elle a joué dans les efforts pour mitiger la propagation de la COVID-19. Hinshaw a été remplacée par le D<sup>r</sup> Mark Joffe, cadre supérieur respecté au sein du Alberta Health Services. Mais Joffe n'est presque pas apparu en public depuis sa nomination, présumément sous les ordres du gouvernement Smith. Il a eu très peu à dire.

Dans les heures qui ont suivi son annonce du médecin hygiéniste en chef, Smith a congédié tous les membres du conseil d'administration du Alberta Health Services et a nommé un seul administrateur qui doit rendre compte directement à elle et au ministre de la Santé Jason Copping par rapport à comment régler instantanément tous les problèmes au sein de AHS qui, souvent semblait sur le point de s'effondrer, car les urgences et, parfois, les hôpitaux en entier fermaient temporairement puis ouvraient leurs portes de nouveau dans toute la province. Le D<sup>r</sup> John Cowell, l'administrateur, a été nommé au même poste en 2014 lors d'une crise antérieure dans le secteur de la santé. Il avait été nommé par la première ministre Alison Redford du Parti progressiste conservateur. Il n'a pas réussi à avoir un gros impact à ce moment-là.



Danielle Larivee, 1<sup>ère</sup> vice-présidente d'IIUA

Pendant ce temps, les intérêts politiques de la première ministre Smith semblent mettre l'accent sur obtenir du soutien pour un type de relation de souveraineté-association avec le reste du Canada, et sur ses dadas favoris et connexes, notamment créer une police provinciale pour remplacer la GRC, et se retirer du Régime de pensions du Canada et créer un régime albertain.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Avec tout cela, les vrais problèmes dans le secteur de la santé restent dans l'ombre et le sentiment chez les travailleurs de la santé et le public est que le système est dans un chaos total.

Une élection provinciale aura lieu le 29 mai 2023, et les résultats seront connus avant le congrès biennal 2023 de la FCSII. Au moment de soumettre ce rapport la course semble serrée entre le Parti conservateur uni le NPD.

## Campagne **Maintenir en poste, recruter, respecter**

Pour réagir, en partie, au changement de chef de gouvernement, les IUA ont lancé une campagne de mobilisation demandant aux personnes de l'Alberta de **Maintenir en poste, recruter et respecter** le personnel infirmier de l'Alberta et les autres travailleuses et travailleurs de la santé. Utilisant le site Web **NeedNurses.ca**, la campagne consiste en publicité en ligne et à la radio, et en vidéos d'interviews avec des membres du syndicat décrivant leur vécu au sein du système de soins de santé, et, à partir de leur vécu aux premières lignes, ils offrent des solutions qui pourraient porter fruits.



De plus, la présidente Heather Smith a rappelé aux membres qu'une partie de la solution à la crise des ressources humaines en santé va devoir se trouver dans la solidarité et lors des prochaines négociations de la convention collective. « Les solutions à la crise vont coûter de l'argent, et certaines de ces questions pécuniaires devront faire l'objet de discussion à la table de négociation », écrivait-elle dans son plus récent message aux membres du syndicat pour la période des Fêtes.

« Ne pas s'attaquer à ces questions ne fera qu'accentuer le déclin au sein de la main-d'œuvre du AHS, et à créer des conditions de travail encore plus difficiles dans nos établissements. »

# Nouvelles des organisations

## Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

### Manifestations montres et actions en appui aux négociations



L'AIO a souvent dit que le personnel infirmier n'abandonne jamais. Rien de plus vrai.

Au cours des premiers mois de 2023, des milliers de membres de l'AIO sont passés à l'action en Ontario. Ils ont participé à une série d'activités pour exprimer leur soutien à une meilleure convention collective pour plus de 60 000 membres de l'ONA travaillant dans les hôpitaux.

Les membres de l'AIO se sont présentés en grand nombre pour

participer à ces activités : messages épinglés sur les vêtements, journée de piquetage à l'extérieur du lieu de travail ou des bureaux des député(e)s du Parti conservateur. Ils sont venus des quatre coins de la province pour participer à une grande manifestation et ont marché jusqu'au Parlement, à Queen's Park.

Le 2 février, les membres de l'AIO ont fièrement arboré sur eux des messages en appui à la négociation collective. Ils ont augmenté leur visibilité et leur pouvoir en montrant clairement à leurs employeurs leurs priorités pour la nouvelle convention collective. Le personnel infirmier et les professionnels de la santé de la province ont démontré leur appui à leur équipe de négociation en portant des messages illustrant leurs demandes : meilleure dotation, meilleurs salaires, et meilleurs soins. Une meilleure convention collective assortie de salaires tenant compte de l'absence d'augmentation véritable depuis des décennies, aiderait à stabiliser la main-d'œuvre infirmière, maintenir en poste le personnel infirmier, ramener ceux et celles qui ont quitté, et motiver des personnes à choisir la profession.

Lors de la deuxième activité organisée en février 2023, des milliers de membres de l'AIO ont fait du piquetage partout dans la province. Accompagnés de partenaires syndicaux et de membres de la communauté, les membres de l'AIO ont exprimé leurs demandes et manifesté leur soutien à leur équipe de négociation. Les infirmières et les infirmiers ont fait savoir qu'ils ne toléreraient plus les niveaux dangereux de dotation, la suppression des salaires et les lourdes charges de travail qui les empêchent de plus en plus de dispenser les meilleurs soins possibles.

La dernière activité de cette première série a eu lieu le 2 mars. Une manifestation et une marche ont attiré les membres, le public et autres personnes qui appuient les syndicats. Le but étant de communiquer,

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

à l'équipe de négociation de l'Association des hôpitaux de l'Ontario, un message très clair : le personnel infirmier et les patients s'attendent à une meilleure entente. Une meilleure convention collective pour le personnel infirmier de l'Ontario est la meilleure chose que peut faire l'Ontario pour régler les problèmes chroniques en matière de ressources humaines, et améliorer les soins aux patients dans nos hôpitaux publics.

Nous allons continuer à être visibles, à parler au public, et à demander aux gens de se joindre à nous dans la lutte pour la qualité de leurs soins.

## Crise dans le secteur des soins infirmiers

Depuis l'élection de Doug Ford du Parti conservateur, les choses n'ont jamais aussi mal été. Depuis plusieurs années consécutives, l'Ontario affiche le pire ratio IA-population dans tout le Canada. Les taux de burn-out et de personnel infirmier malade ou blessé ont monté en flèche, et la pénurie de personnel infirmier dans la province a atteint un niveau de crise historique. Ajoutons à cela le projet de loi 124. Plusieurs de nos membres déploient une force et une endurance surhumaines, et font un nombre insoutenable d'heures supplémentaires pour assurer que les patients reçoivent les soins dont ils ont besoin et qu'ils méritent.



Erin Ariss, présidente élue de l'AIIO

En raison du projet de loi 124, plusieurs de nos infirmières et de nos infirmiers plus expérimentés ont choisi le départ à la retraite. D'autres ont même quitté la profession ou simplement quitté la province. Certains sont allés travailler pour des agences privées et à but lucratif qui leur offrent des salaires horaires deux à trois fois plus élevés que ceux des infirmières et des infirmiers du secteur public et – plus important encore pour eux – ils peuvent établir leur propre horaire de travail.

L'AIIO a demandé au premier ministre Ford d'abandonner l'intention de porter en appel le projet de loi 124. Cette législation, déjà jugée inconstitutionnelle par le tribunal, est devenu symbolique de toutes les mauvaises décisions prises par ce gouvernement relativement au personnel infirmier. Le gouvernement devrait s'asseoir avec l'AIIO et collaborer avec nous pour commencer à réparer les dommages qu'il a fait aux soins aux patients, à la profession, et à notre système public de soins de santé, financé et dispensé par l'État.

Il n'y a pas de solution miracle. Or, nos membres aux premières lignes ont les connaissances, l'expérience et les solutions qui vont faire une différence.

# Nouvelles des organisations

## L'AIO continue de sonner l'alarme par rapport à la privatisation des soins de santé

Le dernier budget du gouvernement provincial conservateur accentue le mouvement vers les soins de santé privés et à but lucratif, aux dépens de la santé des personnes de l'Ontario et de leur porte-monnaie. L'AIO continue d'être témoin des effets nuisibles des décisions politiques de ce gouvernement sur les patients et ceux et celles qui en prennent soin.

Ce budget est la dernière attaque du gouvernement conservateur contre les soins de santé publics. Du projet de loi 124, inconstitutionnel et visant la réduction des salaires, à la déréglementation des fournisseurs de soins de santé prévue dans le projet de loi 60, et maintenant ce budget, il est clair que le gouvernement de l'Ontario est déterminé à détruire les soins de santé publics, et préfère enrichir les fournisseurs à but lucratif anxieux d'avoir leurs mains dans les poches des contribuables de l'Ontario.

L'AIO a soumis une série de recommandations pour le maintien en poste et le recrutement de personnel infirmier et de travailleurs de la santé : mettre fin au recours aux agences privées d'infirmières; remettre sur pied les services publics de santé en renversant de façon permanente les réductions du financement établies par Ford; augmenter la qualité et la sécurité des établissements de soins de longue durée en éliminant graduellement les établissements privés et à but lucratif; et mettre fin à la privatisation des soins à domicile et des soins communautaires. Nous assistons à la destruction d'un service dont dépendent toutes les personnes du Canada et qui leur est cher : les soins de santé publics. L'AIO espère que des sonnettes d'alarme se font entendre dans les oreilles des contribuables, et que ces derniers sont motivés à se joindre au personnel infirmier et aux professionnels de la santé pour stopper ce plan dangereux.

### L'AIO célèbre une énorme victoire!

Au cours des trois dernières années, l'AIO s'est opposée au projet de loi 124 du gouvernement provincial. Ce projet de loi prévoit des limites salariales en plafonnant les augmentations salariales du personnel infirmier à un pour cent par année pendant trois ans. Le syndicat a été implacable et s'est opposé au projet de loi devant les tribunaux, dans les médias, et dans les collectivités de la province.

Vers la fin de 2022, le tribunal a jugé le projet de loi 124 inconstitutionnel et en violation de la *Charte des droits et libertés*. Cela a été une victoire durement gagnée pour l'AIO et représente un appui aux droits du personnel infirmier, des professionnels de la santé et de tous les travailleurs.

La victoire appartient aux membres de l'AIO et aux travailleuses et travailleurs du secteur public. Le projet de loi 124 a un impact énorme sur la capacité de la province à maintenir en poste et recruter le personnel infirmier, et il a nui énormément au système de soins de santé et à ceux et celles qui ont besoin de soins. Malheureusement, le gouvernement conservateur Ford a porté la décision en appel, mais l'AIO va continuer de se battre pour défendre les droits de ses membres, et s'opposer à Ford devant la cour d'appel.



# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

## Forte solidarité dans toute la province

L'AIIO est sortie victorieuse contre le projet de loi 124 grâce à une forte coalition de syndicats représentant les travailleurs du secteur public. Nous avons contesté la loi et, ensemble, nous avons gagné.

Le but commun des syndicats a donné un nouvel élan à l'engagement de l'AIIO à collaborer de près avec ses alliés pour défendre ses membres contre des lois et des politiques punitives. L'AIIO et d'autres syndicats travaillent pour préserver et protéger notre système public de soins de santé. Nous continuons à travailler en étroite collaboration avec OCHU-CUPE (Conseil des syndicats de hôpitaux de l'Ontario-SCFP), le OPSEU/SEFPO (Syndicat des employés des services publics de l'Ontario), SEIU Healthcare et Unifor, et, ensemble, nous représentons près de 300 000 travailleurs de la santé de l'Ontario. C'est grâce à notre solidarité que nous ferons de grandes enjambées et amorcerons les changements qui auront un impact positif sur la vie au travail de nos membres et sur leur mieux-être, et cela au bénéfice de nos patients.



Bernadette Robinson, présidente de l'AIIO

## Membres mis à contribution lors de l'élection provinciale

En 2022, une élection provinciale a eu lieu pour élire un premier ministre et un gouvernement. L'AIIO a alors lancé la campagne électorale la plus ambitieuse de son histoire, *Nurses Vote*.

L'objectif était de sensibiliser les membres, les politiciens et le public aux principales priorités de l'AIIO : révoquer le projet de loi 124, régler la crise dans le secteur des soins infirmiers, et maintenir publics les soins de santé. Un élément clé a été de choisir 20 membres venant de régions de l'AIIO, pour travailler avec leur vice-président(e) régional(e) et le personnel de l'AIIO, et cibler des activités auxquelles des milliers d'autres membres participeraient.

Cela comprenait des manifestations à l'extérieur des bureaux des député(e)s, des lieux de travail, à Queen's Park, et autres lieux stratégiques pour demander qu'on fasse mieux. Il était crucial de communiquer directement ce qui était en jeu pendant cette élection, et c'est pourquoi nous avons des employés détachés et des bénévoles qui téléphonaient à 41 000 membres et envoyaient plus de 15 000 messages-textes.

En complément à ce travail, l'AIIO a créé un site Web débordant d'informations, et a envoyé des explosions de courriels ainsi qu'un message vocal à tous les membres. L'AIIO a lancé une campagne publicitaire puissante *Nurses Fighting for Change* mettant en vedette des membres. L'AIIO a envahi les médias et a été citée dans plus de 160 articles liés à l'élection et des billets de blogues. Même si le gouvernement Ford est demeuré au pouvoir, il ne fait aucun doute que notre campagne a eu un impact. L'AIIO avait été active dans huit des dix circonscriptions où la victoire a été remportée par moins de

## Nouvelles des organisations

1 000 votes, les conservateurs ont reçu l'appui de 40 pour cent seulement de la population, et un député conservateur a perdu son siège.

### Militantisme continu

Tout comme nos collègues infirmières et infirmiers du pays, les infirmières et les infirmiers de l'Ontario sont fatigués, frustrés, et dépassés par les graves pénuries de personnel qui ont un impact négatif sur les patients. Ces conditions dévastatrices ont incité des milliers de membres à lutter pour des améliorations dans leur milieu de travail et pour de meilleurs soins aux patients. Les membres ont utilisé de nombreux outils : piquetage, téléphones à leur député(e), téléphones de masse, messages-textes, médias sociaux, et plus encore, pour demander au gouvernement et aux employeurs de les respecter. Les partenaires syndicaux et communautaires sont solidaires de nos membres et appuient leurs demandes.



Angela Preocanin, 1<sup>ère</sup> vice-présidente de l'AIOO

### L'AIOO publie son Plan de lutte contre le racisme et l'oppression



#### ONA's 2022-2026 Anti-Racism and Anti-Oppression Action Plan Summary

Strengthening Our Union Collectively  
Through Anti-Racism and Anti-Oppression



L'AIOO a publié un plan d'action exhaustif de quatre ans qui servira de guide pour lutter contre le racisme et l'oppression qui existent dans la société en général et dont font l'objet un grand nombre de nos membres.

Le Plan de lutte contre le racisme et l'oppression 2022-2026 est le résultat direct d'un appel à l'action lancé par nos membres, nos dirigeants et notre personnel ayant fait l'objet de racisme dans différents secteurs, y compris racisme envers les Autochtones, racisme envers les Noirs, discrimination et gestes d'exclusion. Le plan d'action comprend sept volets prioritaires et des dizaines de mesures qui pousseront l'AIOO vers l'avant pendant que nous rajeunissons notre infrastructure, combattons le racisme systémique, et augmentons notre capacité interne pour intégrer les pratiques de lutte contre le racisme et l'oppression à chaque niveau de services offerts par l'AIOO. Nous voulons aussi les intégrer dans les milieux de travail, à la culture au travail, et au sein du leadership.

Dans le cadre de ce plan d'action, l'AIOO a demandé à un artiste autochtone de créer une illustration pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Utilisée sur nos affiches et dans nos contenus partagés, elle permettra de commémorer cette journée spéciale, et cette œuvre d'art personnalisée apparaîtra lors des prochaines célébrations autochtones. De plus, l'AIOO a fait appel à un artiste noir pour produire une œuvre personnalisée pour le Mois de l'histoire des Noirs / Honorer notre passé. Cette œuvre d'art spectaculaire a été utilisée pour célébrer et honorer cette occasion.

## Syndicat des infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique

### Offrir du soutien au personnel infirmier pendant les multiples crises sanitaires



La pandémie de COVID-19 a eu un impact énorme sur le personnel infirmier du Canada. En C.-B., de graves failles au sein du système provincial de soins de santé ont été mises au jour, y compris une pénurie cruciale de personnel infirmier qui existait depuis des années et qui a entraîné des conditions de travail de plus en plus difficiles pour le personnel infirmier de la province qui dispensait les soins pendant cette crise sanitaire.

En mai 2021, le SIICB a mené un sondage auprès de ses membres, soit

pendant le climat de tension engendré par la troisième vague de COVID-19. Le but du sondage était de mieux comprendre les conséquences de la pandémie sur la santé mentale et physique des dizaines de milliers d’infirmières et d’infirmiers qui dispensaient des soins directs aux patients qui en avaient le plus besoin. Le sondage a d’abord mis l’accent sur l’accès aux EPI, l’augmentation de la charge de travail, la violence au travail, l’intention de demeurer au sein de la profession, et une variété d’autres problèmes liés au travail. Près de 3 500 membres (3 479) ont répondu au sondage qui s’est fait sur une période de deux semaines. Les données ont été présentées dans un rapport du SIICB, intitulé [The Future of Nursing in BC](#), et partagé largement dans les réseaux et médias du SIICB.

Parmi les résultats principaux, compris dans le rapport, mentionnons :

- 76 % des infirmières et des infirmiers qui ont participé au sondage mentionnent une augmentation de leur charge de travail depuis le début de la pandémie.
- 82 % mentionnent une détérioration de leur santé mentale pendant la pandémie.
- 35 % de tous les répondants – et 51 % de ceux et celles travaillant dans les salles d’urgence et les unités de soins intensifs – mentionnent que la pandémie les a rendus plus susceptibles de quitter la profession au cours des deux prochaines années.

Ces statistiques alarmantes ont joué un rôle instrumental pour communiquer extensivement le message du SIICB dans les médias à chaque semaine. En sus du rapport [The Future of Nursing in BC](#), nous avons financé plusieurs projets et initiatives au cours des dernières années, nous avons agi en qualité de consultants, et nous avons envoyé des lettres d’appui afin d’assurer que la voix du personnel infirmier soit entendue.

# Nouvelles des organisations

## Le SIICB agit à l'échelle fédérale et provinciale

La voix des infirmières et des infirmiers de la C.-B. a été plus forte que jamais ces dernières années. Des luttes ont été menées dans chaque coin de la province pour convaincre les décideurs à se pencher sur l'état de la profession infirmière, et élaborer des stratégies particulièrement conçues pour recruter et maintenir en poste un nombre suffisant de personnel infirmier pour régler la pandémie.

Au cours de la [Semaine nationale des soins infirmiers](#) en mai 2022, des centaines d'infirmières et d'infirmiers se sont rendus à Victoria et ont manifesté devant les marches du Parlement de la C.-B. pour demander au gouvernement de régler les pénuries chroniques de personnel au sein du système. Au début de la journée, les membres de l'exécutif provincial du syndicat ont assisté à la période de question.

Aman Grewal, présidente du SIICB, s'est rendue à Victoria en juillet dernier pour se joindre à la FCSII et participer à un déjeuner-conférence organisé à l'intention des premiers ministres participant à la réunion du [Conseil de la fédération](#). Les dirigeants du secteur infirmier ont exprimé clairement leurs inquiétudes par rapport à la pénurie nationale de personnel infirmier, aux conditions de travail qui se détériorent, et au déclin de la qualité des soins aux patients.

Le 7 novembre, des membres du SIICB ont rencontré Jean-Yves Duclos, ministre fédéral de la Santé, pour lui parler des défis du personnel infirmier de première ligne dans tous les établissements de soins. Le jour suivant, le SIICB s'est joint à la FCSII pour la Réunion des premiers ministres qui se tenait à Vancouver. Nous avons parlé de la crise dans le secteur de la santé lors d'un déjeuner-rencontre avec le ministre Duclos, Adrian Dix, ministre de la Santé de la C.-B., et des leaders infirmiers de partout au pays.

Les membres élus du conseil régional du SIICB et de l'exécutif provincial se rendent généralement à Victoria deux fois par année pour participer à une réunion informelle avec les député(e)s des trois partis. La discussion met l'accent sur le système de soins de santé de la C.-B, et sur les solutions pour améliorer les conditions de travail du personnel infirmier.



Aman Grewal, présidente du SIICB, accompagnée de membres de l'exécutif provincial, de Harry Bains, ministre du Travail, et de Harwinder Sandhu, députée NPD, devant le Parlement de la C.-B. à Victoria (2022)

Au cours de la dernière année, le SIICB a accueilli favorablement les annonces faites par le gouvernement provincial, par exemple celle d'ajouter 602 places en sciences infirmières dans les établissements postsecondaires de la C.-B. ([février 2022](#)), celle d'embaucher 320 agents de sécurité ayant une formation solide leur permettant de gérer les situations complexes et violentes ([octobre 2022](#)), et celle d'accélérer le processus d'obtention du permis pour les infirmières et les infirmiers formés à l'étranger ([janvier 2023](#)).

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

## Infirmières et infirmiers de la C.-B. à la défense des soins aux patients

Qu'ils manifestent dans les rues ou mènent des campagnes de sensibilisation du public, les infirmières et les infirmiers de la C.-B. ne se lassent pas de se porter à la défense de leurs patient, leur profession, et les uns des autres.

Le stress qui accompagne les soins des patients dans un système poussé à sa limite est écrasant. À l'été 2022, la pénurie de personnel a atteint des niveaux tellement dangereux que des services d'urgence partout dans la province ont été forcés de fermer temporairement. Parfois, les gens ont dû parcourir de longues distances pour avoir accès aux soins.



Le personnel infirmier manifeste dans les rues de Vancouver pendant le congrès 2022 du SIICB

En raison des lourdes charges de travail, il est difficile d'atteindre un équilibre travail-vie personnelle, et les infirmières et les infirmiers ressentent une détresse morale à voir l'impact de la crise sur les soins aux patients. Pour plusieurs, c'est difficile de penser à des solutions à court terme qui vont freiner l'érosion des soins dans les collectivités de la province.

Au cours de l'été dernier, et à l'automne, les membres de l'exécutif provincial du SIICB se sont rendus dans plusieurs collectivités de la province pour parler de la crise et manifester avec les membres. Des manifestations ont eu lieu à Nanaimo, Port Moody, Campbell River, Kamloops, Cranbrook, Prince George et Dawson Creek.

En octobre dernier, près de 500 membres du SIICB ont manifesté au centre-ville de Vancouver pendant la conférence provinciale du SIICB sur la négociation collective. Le message : il est temps de respecter les infirmières et les infirmiers. Un mois plus tard, une foule encore plus grande a marché jusqu'à la Galerie d'art de Vancouver pendant le congrès 2022 du SIICB et, cette fois, accompagnée de membres de la FCSII. Malgré la pluie battante, les membres étaient unis pour demander de meilleures conditions de travail et la sécurité des soins aux patients.

## Publicité

Le poids exercé sur les travailleurs par la détérioration du système de soins de santé a fait l'objet de plusieurs campagnes publicitaires du SIICB au cours des trois dernières années. En avril 2022, le syndicat a lancé sa campagne *Help BC Nurses*. La publicité s'est faite à la télé, dans les médias sociaux et sur les plateformes numériques de la province, et s'accompagnait d'un nouveau microsite [www.helpbcnurses.ca](http://www.helpbcnurses.ca). Les images étaient celles d'infirmières ou d'infirmiers de soins actifs, de longue durée ou communautaires. On demandait au public d'envoyer des courriels à leur député(é) à l'assemblée législative, et de décrire ce qu'ils vivaient. Cette fois, le but était d'inciter le public à faire pression sur le gouvernement. Un exemplaire de chaque courriel a été envoyé au premier ministre de la C.-B., au ministre de la Santé, au chef de l'opposition et au porte-parole de l'opposition en matière de santé. Un total impressionnant de 7 000 courriels ont été envoyés depuis le début de la campagne.

En novembre dernier, nous avons lancé une campagne de suivi à l'échelle de la province pour mettre en relief l'état désastreux du système de soins de santé, et son impact sur les patients et le personnel infirmier. La campagne réussissait à mettre en relief la dure réalité du personnel infirmier faisant des quarts de travail de 16 à 18 heures sans pause ni soutien.

Au cours des derniers mois, le syndicat a reçu des cartes postales signées par des personnes de la province demandant au gouvernement d'améliorer les conditions de travail. La dernière fois que nous avons compté, 14 000 avaient signé, et notre intention est de livrer tous ces messages au ministre de la Santé à Victoria.

## Le SIICB se joint à la FCSII

Le SIICB a terminé une année très chargée en annonçant que nous allions nous joindre de nouveau à la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII). Linda Silas, présidente de la FCSII, a prononcé une allocution passionnée lors du [Congrès du SIICB](#) en novembre, accueillant le retour des 48 000 membres du SIICB, et qualifiant cela de « point culminant de sa carrière ».

En raison des nombreux défis au sein de la profession infirmière partout au pays, notre participation au sein de la FCSII devrait permettre d'accentuer le travail en cours auprès des gouvernements et des décideurs pour régler, d'un océan à l'autre, les problèmes engendrés par les pénuries chroniques, les lourdes charges de travail, et la violence

Silas a reçu des bravos et une ovation debout de la part des délégué(e)s. Elle leur a dit qu'ensemble, ils allaient travailler pour maintenir en poste, réintégrer, et recruter du personnel infirmier ici au pays. Linda était accompagnée de Danielle Larivee, vice-présidente des Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta, de Darlene Jackson, présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers du Manitoba, de Janet Hazelton, présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse, de Tracy Zambory, présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan, de Pauline Worsford, secrétaire-trésorière de la FCSII, et de Barbara Brookins, présidente du Syndicat des infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver



Membres de la FCSII et Aman Grewal, présidente du SIICB, au Conseil de la fédération 2022

Depuis l'annonce, nous avons déjà commencé à collaborer sur plusieurs fronts. Aman Grewal, présidente du SIICB, et Adriane Gear, vice-présidente, se sont rendues à Ottawa au début février pour participer à une manifestation contre la privatisation devant la Colline du Parlement, et nous avons d'autres plans pour rassembler, dans les mois à venir, les leaders du SIICB et les collègues infirmières et infirmiers du pays.

# Nouvelles des organisations

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

Le SIÎPÉ accueillera 1 200 délégué(e)s à Charlottetown pour la Biennale 2023 de la FCSII. Nous sommes tellement excités et nerveux d'être la province hôte qui accueillera un aussi grand nombre d'infirmières et d'infirmiers. Après quatre ans d'activités interrompues, nous méritons tous une célébration!

Nous avons organisé toutes les activités de la soirée sociale et espérons que tous apprécieront les couleurs de notre hospitalité dans notre petite province. Nos membres ont aussi hâte d'assister à ce grand événement.

Deux ans et demi se sont écoulés depuis que la COVID a bouleversé nos vies! Le nombre croissant de postes vacants continue d'avoir d'énormes répercussions sur la charge de travail et la capacité d'avoir accès à des jours de congé. Nous rencontrons souvent les personnes chargées des ressources humaines et les dirigeants de Health Prince Edward Island (HPEI) dans un effort pour qu'ils « reconnaissent » les pénuries et la pression que cela exerce sur nos membres. Ils ne font qu'éteindre les feux plutôt qu'élaborer un plan clair.

### Dotation en personnel

Nous communiquons activement avec Health PEI et le ministère de la Santé pour obtenir du soutien pour nos membres, particulièrement par rapport à la dotation et au maintien en poste.

Le taux de postes infirmiers vacants sur l'île est de 24,4 %!

Nous avons observé une grosse augmentation du nombre de membres quittant des postes à temps plein pour des postes à temps partiel ou occasionnels. En raison du nombre élevé de postes vacants, il est difficile d'avoir des jours de congé, et il est plus facile d'obtenir des quarts de travail supplémentaires que de faire approuver ses jours de congé. Cela se traduit en instabilité croissante et en haut roulement de personnel. Nous avons collaboré avec le gouvernement par rapport aux mesures incitatives et aux bonus de maintien en poste visant à retarder le départ à la retraite. Malheureusement, même avec les promesses du gouvernement, la mise en œuvre de ces mesures incitatives représente un défi pour l'employeur et il y a des retards. Nos membres sont frustrés et découragés du manque de respect de l'employeur.



Barbara Brookins, présidente du SIÎPÉ



# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Trois mesures incitatives de maintien en poste ont été annoncées en octobre 2022 :

- La première a été mise en œuvre en décembre 2022. Il s'agit d'un incitatif financier de 3 500 \$ (basé sur le temps plein et établi au prorata pour le temps partiel), avec la condition de signer une entente de retour au travail pendant une durée d'un an.
- La deuxième devait être en place au début de 2023, notamment un incitatif financier de 5 000 \$ pour les IA et les IP admissibles à la retraite, et qui consentaient, en signant une entente, à demeurer plus longtemps.
- La troisième est une mesure incitative de 3 000 \$ liée aux postes vacants prioritaires. Notre proposition était de payer les IA occupant des postes pour lesquels il est difficile de recruter des personnes, afin de les encourager à rester, et pour stabiliser la dotation en personnel dans ce secteur.



L'an dernier, nous avons signé un protocole d'entente relatif à la dotation pendant l'été. Cela « permettait » à l'employeur d'offrir des heures supplémentaires avant la période de 48 heures, mais il était trop tard pour avoir un impact. Nous sommes frustrés de voir qu'il n'y a pas de solution de rechange pour gérer les postes vacants. Nous avons communiqué à multiples reprises par téléphone ou courriel pour faire pression sur l'employeur afin qu'il s'occupe des unités qui manquent de personnel sur une base quotidienne. Le protocole d'entente a pris fin, et l'employeur refuse encore d'offrir des

heures supplémentaires à l'avance, ce qui affecte la stabilité de la dotation.

Nous observons une augmentation du nombre de nouvelles infirmières qui ont de la difficulté à gérer les charges de travail, et qui prennent congé en raison du stress. Le comité de santé et de sécurité au travail a offert du soutien aux membres pour leur permettre de revenir au travail. C'est déchirant d'entendre leurs histoires mais cela ne fait que confirmer la nécessité d'une expérience clinique plus robuste dans les programmes en sciences infirmières, et lorsqu'elles entrent sur le marché du travail. Nous avons encore parlé de la rémunération du mentorat avec le premier ministre, et nous avons offert de gérer un projet pilote prévoyant des incitatifs financiers pour les mentors.

Vingt-cinq pour cent de nos membres étaient admissibles à la retraite à la fin de 2022. Nous avons des établissements de soins de longue durée où il n'y a plus de personnel permanent. Un de nos hôpitaux ruraux a fermé « temporairement » son service d'urgence pendant la nuit. Les infirmières et les infirmiers à la mi-carrière donnent leur démission et vont travailler dans les secteurs de l'immobilier, de la vente au détail, et de l'industrie du homard. Le seul hôpital tertiaire sur l'île fonctionne avec des pénuries criantes de personnel au service d'urgence et à l'unité des soins intensifs. L'accès est limité aux cliniques

## Nouvelles des organisations

ambulatoires, et plus de 25 000 personnes n'ont pas de médecin de famille. Le gouvernement encourage maintenant d'augmenter les postes d'infirmières et d'infirmiers praticiens afin d'augmenter l'accès aux soins de santé. Nous espérons que leur plan sera assorti d'une rémunération pertinente en raison des responsabilités supplémentaires.

### Planification stratégique / Gouvernance du conseil d'administration

Lors de l'AGA 2022, nous avons proposé des changements à notre structure de gouvernance et reçu l'approbation des membres pour les mettre en œuvre. Cela va changer la structure de notre conseil d'administration afin de refléter un conseil exécutif et un conseil provincial qui tiendront des réunions séparées, et cela évitera le dédoublement des responsabilités. Ainsi, nous pourrions nous concentrer davantage sur les problèmes aux premières lignes lors des réunions du conseil provincial.

### Relations avec le gouvernement et l'employeur

Au cours des deux dernières années, le roulement de personnel au sein de Health PEI a été énorme et cela a engendré des défis pour communiquer les problèmes des membres et du syndicat. Nous avons encore de la difficulté à savoir qui prend les décisions au sein de l'organisation. Avec une élection printanière à l'horizon, il pourrait aussi y avoir de changements au sein du gouvernement.

### Campagne dans les médias

Au cours des dix-huit derniers mois, nous avons mis en ligne deux annonces publicitaires sur la valeur du personnel infirmier autorisé. Elles ont été bien reçues par nos membres et elles mettaient en relief leurs problèmes.

<https://www.youtube.com/watch?v=NK2pCjidGcU>

<https://peinu.com/value-of-an-rn/>

### Négociations

Notre convention collective a pris fin en mars 2021 et, en octobre 2021, nous avons commencé les rencontres en face-à-face avec l'employeur. Le moins que l'on puisse dire c'est que le processus a été long!

En février, et en raison d'une élection provinciale prévue au printemps, on nous a dit qu'une entente serait conclue avant le mois d'avril. Mais non! Le 15 mars, le SIIÎPÉ a dû envoyer ce message urgent à ses membres :

*C'est avec regret et avec une frustration accablante que je tiens à informer les membres du SIIÎPÉ que HEALTH PEI vient de nous aviser qu'ils refusent de continuer à négocier pendant l'élection et qu'ils ne participeront pas à la prochaine série de rencontres fixées dans la semaine du 20 mars. Ils ont suggéré de revenir à la table les 14 et 15 juin anticipant l'assermentation possible d'un nouveau gouvernement.*



Ernie Hudson, ministre de la Santé de l'I.P.-É.,  
et Barbara Brookins, présidente du SIIÎPÉ

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

À la lumière de ce nouveau développement, le syndicat a fait appel à un conseiller juridique pour déterminer les recours possibles en vertu de la Loi du travail, et nous allons vous communiquer d'autres mises à jour dès que nous aurons d'autres informations. Entre-temps, je pense qu'il est important que vous sachiez ce que cela signifie pour votre syndicat, pourquoi cela représente un tel problème, et ce que chaque membre peut faire parce que... **Vous avez attendu depuis trop longtemps!**

De nombreuses discussions sur le maintien en poste, la dotation, l'embauche et la réaffectation des membres doivent prendre place rapidement car nos infirmières et nos infirmiers ont de la difficulté, et leur frustration augmente à chaque jour.

## Privatisation

Finalement, la privatisation continue de se répandre sur l'île.

Nous observons un nombre croissant d'infirmières d'agences embauchées par les établissements et non supervisées par Health PEI. Cela ne stabilise pas les ressources humaines et n'augmente pas la prestation des services, surtout que la majorité de ces infirmières « d'agences » sont d'anciennes employées de Health PEI. Medavie/Blue Cross/Island EMS est encore une grosse compagnie prête et empressée à soumettre des propositions pour tout type de prestation de services et, ainsi, augmenter les soins de santé privés.

Parce que nous sommes la plus petite organisation, je ne peux souligner assez l'importance du soutien de la part des organisations nationales. Faire partie de la FCSII nous a donné une voix plus forte et nous

fournit l'information collective sur les problèmes de tous les membres. Nous sommes confrontés aux mêmes défis et, savoir ce qui a été essayé ou ce qui a réussi dans d'autres provinces aide à donner une orientation. Au cours de la dernière année, nous avons eu la chance de nous entretenir avec tous les premiers ministres provinciaux et les ministres de la Santé. Partager le vécu de nos membres, et les répercussions sur le système de soins de santé, permet de changer lentement la reconnaissance que nous recevons à l'échelle provinciale et fédérale. L'annonce récente d'augmentations des transferts fédéraux va, on l'espère, offrir un soutien direct là où on en a besoin, i.e. pour les ressources humaines en santé! Sans



Barbara Brookins, présidente du SIÎPÉ,  
et Justin Trudeau, premier ministre du Canada

infirmières et infirmiers, il n'y a pas de système de soins de santé!



Linda Silas, présidente de la FCSII, et Barbara Brookins, présidente du SIÎPÉ, lors d'une manifestation de la Coalition canadienne de la santé, février 2023

# Nouvelles des organisations

## Association des étudiant(es) infirmier(ère)s du Canada



En mars 2021, nous avons accueilli un nouveau conseil d'administration et nous avons une nouvelle structure pour le conseil!

Notre première présidente du caucus sur les personnes de couleur a mené une étude sur le racisme dans les écoles de sciences infirmières, et a publié un rapport complet des résultats, ainsi que cinq (5) recommandations pour lutter contre le racisme dans les écoles de sciences infirmières et les établissements cliniques.



## MAY & AUGUST & JANUARY BOD MEETINGS




Entre 2020 et 2023, nous avons eu beaucoup de réunions virtuelles. Dans un effort pour être respectueux de l'environnement et étant conscients des droits d'adhésion de nos membres, nous allons probablement continuer cette pratique virtuelle dans l'avenir.

# Nouvelles des organisations

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Après beaucoup de travail, de réflexion, de réunions et de discussions, nous avons présenté notre Plan stratégique 2022-2026. Pour la première fois depuis longtemps, nous avons ajouté un nouvel élément stratégique, soit la lutte contre les changements climatiques. Nous avons aussi élargi les objectifs de l'AEIC pour ajouter les besoins du personnel infirmier de différents groupes en quête d'équité.



WORKSHOP SERIES	<p>Workshop Series</p>  <h2 style="margin: 0;">NURSING OUTSIDE OF THE BOX</h2>	WORKSHOP SERIES
	<p>Speakers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Barbara (@younursingeducator)</li> <li>• Jieun (@yynurse)</li> <li>• Brennan Belliveau (travel nurse)</li> <li>• Nurse Blake (@nurse.blake)</li> <li>• Rebecca and Laura (@nurseitlikeyoumeanit)</li> </ul> <p>....and more to come!</p>	
	<p>Topics and Panel Discussions</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Military Nursing Panel</li> <li>• CNA Specialty Speed-Dating Session</li> <li>• Legal Considerations in Virtual Care</li> <li>• Practicing Emotional Intelligence and Choosing Kindness</li> </ul> <p>....and more to come!</p> <p style="text-align: center;"><i>More information on workshops to come!</i></p>	

Le conseil d'administration de l'AEIC s'est chargé de planifier une conférence nationale virtuelle rassemblant des conférencier(ère)s de différents secteurs des soins infirmiers pour mettre en relief la variété et la flexibilité qu'offre une certificat en sciences infirmières.

Les membres du conseil d'administration de l'AEIC, et quelques étudiant(e)s ont été en mesure de rencontrer le premier ministre Bennet pour parler des problèmes de santé mentale chez les étudiant(e)s en sciences infirmières aujourd'hui.



## Nouvelles des organisations

Après avoir aperçu une étincelle et senti un besoin nouveau pour la défense des droits des étudiant(e)s en sciences infirmières et des nouvelles et nouveaux diplômés, notre vice-présidente s'est chargée d'organiser des réunions pour dresser la liste des priorités et des préoccupations de ces personnes. Puisque le nouveau conseil d'administration partage cette passion, le but est de continuer à défendre les droits des étudiant(e)s en sciences infirmières, et des nouvelles et nouveaux diplômés, avec l'aide des leaders du secteur des soins infirmiers.

### MEETING NOTES

25 JANUARY 2023

TOPIC: The Needs of Nursing Students and New Grads in 2023

#### PRIORITIES

1. Paid practicums for nursing students
2. Formal mentorship for new grad nurses
3. Programs to help PCAs and nurses get higher education
4. Better anti-racism policies to protect POC nursing students
5. Standardized list of skills for each year
6. Funding for professional development, especially for rural and northern nursing students and new grads
7. Nursing leadership after the pandemic



En janvier 2023, Linda Silas, présidente de la FCSII, était fière de recevoir le Prix honoraire de l'AEIC décerné aux personnes ayant grandement contribué aux réussites et aux objectifs de l'AEIC, sans jamais avoir été membre de l'association.

## ALLONS DE L'AVANT

UN BULLETIN DE BEA BRUSKE, PRÉSIDENTE DU CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA



À l'approche de la fin de ma première année à la présidence du Congrès du travail du Canada, je tiens à prendre le temps de rappeler tout ce que nous avons accompli ensemble. Notre mouvement syndical est plus fort que jamais et nous avons réalisé des gains dont bénéficient toutes les personnes vivant au Canada.

J'ai eu le privilège de rencontrer de très nombreux travailleurs et travailleuses brillants et déterminés dans l'ensemble du pays et j'ai hâte de mener nos activités de la prochaine année avec elles et eux. Pour le moment, installez-vous et lisez certaines de nos réalisations de 2022.



**2022**



CANADIAN LABOUR CONGRESS

## Remettre de l'argent dans les poches des travailleurs et travailleuses

Les syndicats du Canada ont [travaillé dur pour appuyer l'Entente de soutien et de confiance entre le NPD et les libéraux](#) et ils ont incité les néo-démocrates et les libéraux à livrer la marchandise aux travailleurs et travailleuses. Les partis ont collaboré pour [remettre de l'argent dans les poches des Canadiens et Canadiennes](#), notamment en adoptant un programme de soins dentaires pour les enfants à faible revenu, en doublant le remboursement de TPS et en créant une [subvention au logement](#) ponctuelle de 500 \$ pour les locataires à faible revenu. De plus, le gouvernement a éliminé l'intérêt sur les prêts fédéraux aux étudiants et aux apprentis – ce qui constitue une victoire progressiste.

Bien que ces mesures apportent une aide bienvenue à de nombreuses personnes, [la montée en flèche des factures d'épicerie, l'inflation galopante et les pénibles relèvements des taux d'intérêt](#) font mal au portefeuille des travailleurs et travailleuses. Les syndicats du Canada ont [donné le pas à l'opposition](#) aux relèvements marqués des taux d'intérêt par la Banque du Canada, qui nous amènent au bord d'une récession inutile. [Nous avons publié un rapport](#) avec l'économiste du travail Jim Stanford pour offrir aux décideurs des alternatives faisant passer les personnes avant tout et nous avons sonné l'alarme au sujet de la [cupidité des entreprises](#) qui donne du fil à retordre aux Canadiens et Canadiennes passant à la caisse.

## Tout le monde à la défense de nos systèmes de soins

Les syndicats du Canada font de fortes pressions en faveur d'investissements dans notre [système de soins](#) public. Notre mouvement a remporté une importante victoire quand des ententes ont été conclues avec toutes les provinces sur des programmes assurant des places en garderie à 10 \$ par jour.

Nous avons célébré la décision de la Cour d'appel de la C.-B. dans l'affaire [Cambie Surgeries Corporation \(CSC\)](#) qui protège notre système de santé universel. J'ai participé à la [réunion du Conseil de la fédération avec les premiers ministres du Canada](#) et j'ai tenu des réunions avec les ministres Jean-Yves Duclos et Kamal Khara pour [discuter des défis](#) que continuent de présenter les soins de santé. Les syndicats ont aidé à faire affecter [2 milliards de dollars de plus](#) aux soins de santé cette année — mais nos systèmes de soins nécessitent beaucoup plus et notre lutte est [loin d'être finie](#).



# Rapport du Congrès du travail du

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

## Victoires des travailleurs et travailleuses

Le gouvernement fédéral a [annoncé une loi anti-briseurs de grève](#) — c'est une victoire massive pour les travailleurs et travailleuses qui aidera à rétablir l'équité à la table de négociation. Amener le gouvernement à mettre en œuvre une loi anti-briseurs de grève sera une priorité importante pour nous en 2023.

Le budget fédéral contenait [des avancées pour les travailleurs et travailleuses](#), y compris une déduction d'impôt pour la mobilité de la main-d'œuvre aidant les gens de métier, la possibilité pour les syndicats de porter des plaintes indépendantes de commerce déloyal et la modification de la *Loi sur la concurrence* pour interdire la collusion salariale par les employeurs.

Le 1<sup>er</sup> décembre, le personnel sous réglementation fédérale est devenu admissible à [10 journées de congé de maladie payé](#) — étape critique pour maintenir nos lieux de travail et nos communautés en sécurité. Il reste à assurer des congés de maladie payés à *tous* les travailleurs et travailleuses.

J'ai été ravie d'être présente quand le gouvernement néo-démocrate de la C.-B. a [adopté une loi rétablissant l'accréditation automatique sur vérification des cartes](#). La signature d'une carte d'adhésion syndicale est le meilleur moyen d'améliorer la vie des travailleurs et travailleuses.

Nous avons fait jouer nos muscles quand le premier ministre Ford a [déposé un projet de loi prévoyant une dérogation à la Charte des droits et libertés](#) pour imposer une convention inéquitable au personnel de l'éducation et empêcher la grève. Ensemble, nous avons obligé Ford à [faire marche arrière](#). Nous vivons une nouvelle ère où les syndicats élargissent leur base d'appui et accroissent leur force. Les gens ont de la difficulté et ils savent que les syndicats [aident les travailleurs et travailleuses à prospérer](#).

## Tenir tête à Poilievre

À l'élection de Pierre Poilievre à la direction du Parti conservateur, [nous n'avons pas tardé à dénoncer ses paroles creuses](#). M. Poilievre [tient de beaux discours](#) mais, du temps où il faisait partie du gouvernement de Stephen Harper, il a porté atteinte aux pensions, voté en faveur de lois antisyndicales, négligé le personnel de première ligne et amputé le budget de la santé de milliards de dollars.

## S'attaquer à la crise climatique

J'ai été [heureuse de voir de nouveaux investissements dans les travailleurs et travailleuses](#), les emplois durables et la formation. Des chefs syndicaux représentant le secteur de l'énergie se sont joints au personnel du CTC au [sommet de l'ONU sur les changements climatiques \(COP27\)](#) afin d'exprimer haut et fort la voix des travailleurs et travailleuses. Une des principales victoires remportées a été l'intégration d'un « dialogue social » à la transition juste en précisant le rôle des gouvernements, des travailleurs et travailleuses et des employeurs dans la transition énergétique. Il nous reste à voir à ce que le Canada assure un suivi en créant de bons emplois dans les secteurs des énergies renouvelables, des transports en commun durables et de l'infrastructure.

## Défendre les droits de la personne

Les syndicats du Canada ont [accueilli la décision du gouvernement fédéral de mettre fin à sa politique discriminatoire sur le don de sang](#) — mesure positive en vue de l'élimination de la discrimination à l'égard des personnes 2SLGBTQI.

Les personnes en situation de handicap sont trois fois plus susceptibles que les autres de vivre dans l'insécurité alimentaire. C'est inacceptable. Nous nous sommes joints à des gens militant en faveur des personnes qui ont un handicap pour inciter les députées et députés fédéraux à [mettre en œuvre de façon accélérée le projet de loi C-22 sur la Prestation canadienne pour les personnes handicapées](#) de manière à s'attaquer à la pauvreté des personnes ayant un handicap.

Les syndicats du Canada ont marqué les 16 jours d'activisme contre la violence fondée sur le genre en [exigeant que des mesures soient prises pour éliminer la violence fondée sur le genre au travail](#). Notre équipe a produit une boîte à outils pour aider les syndicats à passer le mot et des dizaines de milliers de personnes ont vu le contenu du CTC sur les [médias sociaux](#). Nous avons marqué le 25<sup>e</sup> anniversaire de la publication du rapport charnière du Groupe de travail national du CTC contre le racisme intitulé *Combattre le racisme : aller au-delà des recommandations*. La lutte contre le racisme est d'une importance cruciale pour l'avenir du mouvement syndical.

Nous avons travaillé dur ensemble cette année. Les syndicats du Canada sont un puissant facteur du bien commun. Ils défendent les travailleurs et travailleuses et militent en faveur de services publics forts qui élèvent tout le monde. Nous nous apprêtons à être encore plus forts et plus audacieux l'année prochaine. [Joignez-vous à nous!](#)

# CE QUE NOUS AVONS FAIT ENSEMBLE EN 2022

En 2022, nous avons mené à bien des campagnes et lutté pour les travailleurs et travailleuses et leurs familles par nos actions, nos histoires et bien d'autres moyens. En cette fin d'année, versez-vous une tasse d'une boisson chaude et lisez la synthèse de nos victoires.

1



## Soulager le portefeuille des travailleurs et travailleuses

Nous avons amené le NPD et les libéraux à collaborer — et mis de l'argent dans les poches des Canadiens et Canadiennes. Nous avons obtenu des soins dentaires pour les enfants, de l'aide pour les locataires et le doublement du remboursement de la TPS. Nous avons aussi obtenu des ententes sur les places en garderie à 10 \$ par jour avec toutes les provinces — un investissement essentiel dans l'avenir de nos enfants.



## Montrer que cela nous importe

Des milliers de personnes se sont jointes à nous afin de réclamer de meilleures conditions de travail pour le personnel des soins, et des soins publics de qualité pour tous. Les pressions faites par les travailleurs et travailleuses et les syndicats ont aidé à obtenir 2 milliards de dollars de financement des soins de santé. Puisque le personnel est sous-payé et débordé dans tous les secteurs de l'économie des soins et que les urgences sont remplies d'enfants, notre lutte n'est pas finie.

3



### Faire passer les travailleurs et travailleuses avant tout

Le gouvernement fédéral a annoncé une loi anti-briseurs de grève — c'est une victoire pour les travailleurs et travailleuses qui luttent pour l'équité à la table de négociation. Nous avons obligé Doug Ford à faire marche arrière quand il a tenté de déroger aux droits des travailleurs et travailleuses. Nous avons réalisé de grands progrès en vue de la protection des pensions durement gagnées en cas de faillite de l'employeur. Il reste à voir à ce que la protection des pensions soit garantie par la loi.

**ENSEMBLE, NOUS SOMMES PLUS DE  
3 MILLIONS DE TRAVAILLEURS ET  
TRAVAILLEUSES DANS L'ENSEMBLE  
DU CANADA ET PLUS DE 50  
SYNDICATS ET FÉDÉRATIONS  
DU TRAVAIL.**



**À 2023!**

## Rapport du Congrès du travail du

Le signal de départ a été donné par notre équipe du Congrès du travail du Canada lors d'un événement de lobbying à fort impact qui a rassemblé des centaines de travailleuses et travailleurs à Ottawa. Mais ce n'est pas tout — lisez la suite pour connaître nos autres activités et nos plans pour les mois à venir.

### Présenter les enjeux des travailleurs à la Colline du Parlement

Le 7 février, plus de 400 travailleuses et travailleurs, militantes et militants et leaders syndicaux — notre plus grande délégation à ce jour — se sont [mobilisés à Ottawa](#) pour que les problèmes urgents auxquels sont confrontés les travailleurs et leurs familles figurent à l'ordre du jour politique. C'était impressionnant de voir ces gens se réunir pour exiger un changement. Une participante m'a même prise à part pour me dire qu'il s'agissait du plus beau jour de sa vie!

Avant notre journée de lobbying, j'ai [publié un article d'opinion](#) dans le Hill Times portant sur les défis auxquels sont confrontés les travailleurs et sur des solutions, tandis que des milliers d'entre vous ont aidé à accroître la pression en [écrivant à vos députés fédéraux](#). Vous pouvez compter que nous intensifierons la pression dans les prochains mois, surtout à l'approche du budget fédéral.

### Exiger des soins publics de qualité

Nos proches subissent les conséquences de l'engorgement des urgences, les travailleurs de la santé sont au bord de l'abîme et les listes d'attente pour des soins essentiels ne cessent d'augmenter. [Certains premiers ministres de provinces ont promis de trouver une solution rapidement](#), mais nous savons qu'un système à but lucratif à l'américaine n'est pas la solution.

J'ai exhorté le [ministre de la Santé, M. Duclos](#), à investir dans des programmes financés par les fonds publics et administrés par le secteur public qui permettent aux Canadiens d'avoir accès à des soins publics de qualité. Le Premier ministre du Canada a finalement rencontré les premiers ministres provinciaux pour discuter du financement de la santé, ce que nous demandions depuis longtemps. Bien que nous soyons [prudemment optimistes](#) quant à la promesse du gouvernement fédéral d'augmenter le financement de la santé aux provinces et aux territoires, nous craignons que cet accord ne fasse qu'effleurer le problème si aucune condition n'y est rattachée.

### Faire passer les travailleurs et travailleuses avant tout

Les sénatrices et sénateurs du Canada étudient le projet de loi C-228 qui, s'il est adopté, protégera les pensions de millions de travailleurs et de retraités en cas d'insolvabilité des employeurs. Cette semaine, [j'ai témoigné devant le Comité sénatorial des banques](#) afin d'exhorter les sénateurs à adopter rapidement le projet de loi sans amendements. De nombreuses améliorations ont déjà été apportées au projet de loi à la Chambre des communes, et le projet de loi C-228 a été adopté à l'unanimité à la Chambre. Les sénateurs doivent respecter ce fait et voter en faveur de ce projet de loi. [Nous sommes si près de l'obtenir — aidez-nous à accroître la pression](#).



# Rapport du Congrès du travail du

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

## Rendre le travail plus sécuritaire

Les syndicats du Canada demandent depuis longtemps au gouvernement canadien de lutter contre la violence fondée sur le genre au travail. En janvier, [le Canada a ratifié la Convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail](#), le premier traité mondial qui reconnaît le droit universel à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. Les syndicats du Canada sont prêts à s'atteler à la tâche avec les gouvernements et les employeurs pour dresser un solide plan qui sera mis en œuvre dans chaque province et territoire.

## Apprendre ensemble

En janvier, j'ai eu l'honneur de passer du temps dans les sessions d'éducation syndicale du CTC du Pacifique et de l'Alberta. Les sessions d'éducation syndicale offrent une occasion unique d'apprentissage aux militantes et militants syndicaux afin de renforcer la solidarité et les connaissances pour qu'ils puissent défendre les droits de leurs membres au travail et ailleurs, et ce fut fantastique pour moi de rencontrer tant d'organiseurs syndicaux passionnés. Notre session d'éducation d'hiver de la région du Pacifique est la plus importante au Canada, et les deux écoles ont une longue et riche histoire. Vous pouvez en apprendre davantage à ce sujet [ici](#).

## Lutter pour rendre le coût de la vie plus abordable

À chaque chèque de paie, les travailleurs perdent de plus en plus de terrain face à l'inflation. Les syndicats du Canada jouent un rôle de premier plan en s'opposant aux hausses agressives des taux d'intérêt de la Banque du Canada, qui font payer aux travailleurs les conséquences d'une crise pour laquelle ils n'y sont pour rien. [Les pressions que nous avons exercées fonctionnent](#) — la Banque du Canada a finalement indiqué qu'elle envisageait de cesser de relever les taux. Nous continuerons de faire tout ce qui est en notre pouvoir pour prévenir les pertes d'emplois et éviter une récession désastreuse — et rétablir l'équilibre économique, [comme je l'ai mentionné dans cet article d'opinion publié dans le Globe and Mail](#).

## Se réunir au Conseil canadien

Notre première réunion du Conseil canadien de l'année a connu un franc succès. Nous avons discuté de la prochaine assemblée générale du CTC. Nous avons également passé en revue nos priorités législatives et de campagnes à court et moyen terme, notamment les efforts du CTC en vue d'obtenir des améliorations à l'AE, de faire adopter une loi axée sur les travailleurs visant à mettre en œuvre une transition juste vers une économie carboneutre et de faire progresser la solidarité transfrontalière par les activités internationales du CTC.

## À venir

C'est une année chargée pour notre mouvement syndical. Nous avons d'importants défis à relever, mais nous nous apprêtons également à être encore plus forts et plus audacieux que jamais. Notre équipe prévoit une incroyable assemblée générale, avec des conférenciers invités passionnants, des séances d'organisation et d'acquisition de compétences stimulantes et de nombreuses occasions de créer des liens avec d'autres militants syndicaux. Elle se déroulera du 8 au 12 mai 2023, à Montréal. [J'espère vous compter parmi nous!](#)

Nous avons tout récemment lancé une campagne visant [à reconnaître et à célébrer le personnel noir des soins](#) dans le cadre du Mois de l'histoire des Noirs et par la suite. Notre équipe a créé des [exemples de publications pour les réseaux sociaux](#) pour vous aider à vous impliquer. Vous pouvez également visiter le [site](#) de notre campagne Prenons Soins pour partager ce que vivent les travailleuses et travailleurs noirs des soins, écrire à votre député et amplifier la campagne.

Le 8 mars est la Journée internationale des femmes. Les syndicats du Canada célèbrent les femmes syndiquées et nos réalisations — dont l'obtention d'une loi sur l'équité salariale pour les travailleuses sous réglementation fédérale, la progression vers l'instauration d'un système national de services de garde d'enfants, l'obtention d'un soutien pour les travailleuses victimes de violence familiale, et plus encore. Participez à la campagne en partageant les [exemples de publications](#) et [graphiques pour les réseaux sociaux](#) et [l'exemple de courriel à envoyer à votre liste de partisans](#), ainsi qu'en offrant votre [engagement à promouvoir la justice de genre](#) sur votre lieu de travail.

# Rapport de la Coalition canadienne de la santé

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

Cher(ère)s collègues et ami(e)s,

D’abord, laissez-moi vous remercier, ainsi que vos membres, pour votre soutien inébranlable à la Coalition canadienne de la santé. Je suis bouleversée par votre générosité lorsque nous faisons appel à vous et vous demandons de vous joindre à notre mission de protéger et améliorer notre précieux régime d’assurance-maladie.

Nous travaillons fort pour réaliser le rêve de Tommy Douglas, notamment des soins de santé publics. Comme il a écrit en 1979 : « Sans effort concerté pour exercer de la pression sur les gouvernements fédéral et provinciaux, l’érosion du régime d’assurance-maladie continuera de plus belle et pourrait même s’accélérer. *Notre meilleur espoir repose sur la Coalition canadienne de la santé... pour préserver et améliorer le régime d’assurance-maladie.* »

## Une année de croissance

La Coalition canadienne de la santé affiche une croissance exceptionnelle cette année, ce qui augmente grandement notre influence auprès des décideurs et des leaders d’opinion à Ottawa.

En 2022-2023, trois autres organisations ont joint nos rangs : SEIU Canada, la Fédération canadienne des étudiantes et étudiants, et l’Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC). Elles apportent une énergie nouvelle à notre table commune.

De plus, le conseil d’administration à augmenter son personnel afin d’améliorer notre profil dans les médias et forger des relations plus solides au Québec.



Un message aux membres du caucus du Parti libéral

Le conseil d’administration a aussi approuvé une campagne numérique ambitieuse visant à recruter des milliers de nouveaux partisans afin de donner un coup de fouet à nos campagnes et recueillir des fonds supplémentaires pour ces dernières.

Notre travail cette année est guidé par cinq principales priorités (sans ordre précis) :

- Augmenter le financement en santé et mettre en application la *Loi canadienne sur la santé*
- Mettre en œuvre le régime national d’assurance-médicaments
- Imposer, par voie législative, des normes nationales coercitives pour les soins de longue durée

- Mettre fin à la privatisation et éliminer les soins de santé à but lucratif, y compris dans le secteur des soins de longue durée
- Éliminer le racisme systémique dans le secteur de la santé

Les trois prochaines années seront cruciales pour le travail que nous accomplirons ensemble. L'Entente de soutien et de confiance entre le Parti libéral et le NPD, annoncée en mars 2022, pourrait finalement donner accès, aux personnes du Canada, aux médicaments pouvant sauver des vies grâce à un régime national et universel d'assurance-médicaments. C'est énorme!

## Santé et Espoir 2025



Manifestation sur la Colline du Parlement, 7 février 2023

Pour arriver à la plus importante expansion des soins de santé publics en une génération, la Coalition canadienne de la santé a lancé un plan stratégique de trois (3) ans que nous appelons Santé et Espoir 2025.

Le but de Santé et Espoir 2025 est de faire respecter tous les engagements pris dans le cadre de l'Entente 2022 entre le Parti libéral et le NPD avant qu'elle ne prenne fin en 2025, y compris le régime public de soins dentaires, le régime

universel d'assurance-médicaments, des investissements dans les soins de première ligne, et la sécurité des soins de longue durée.

Les conditions de l'Entente entre le Parti libéral et le NPD sont considérées comme une exigence minimale, et nous allons travailler pour assurer que l'on aille chercher le plus possible dans le cadre de ces engagements et au-delà.

La campagne sera menée sur trois fronts stratégiques : dans les médias, à Ottawa, et dans nos collectivités. C'est pourquoi nous investissons dans l'amélioration de nos communications, par exemple notre bulletin populaire de nouvelles sur les soins de santé publics, envoyé à chaque mercredi à près de 10 000 personnes.

Cette année, nous avons reçu des demandes de journalistes de tous les principaux médias de nouvelles au pays, y compris CTV, CBC, Global, *The Globe and Mail*, *The Hill Times*, et plusieurs autres.

# Rapport de la Coalition canadienne de la santé

ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
ENSEMBLE  
on va y arriver

À Ottawa, nos efforts ont mis l'accent sur joindre et influencer les parlementaires par l'intermédiaire de rencontres en ligne et de présentations devant des comités et, lorsque nécessaire, de manifestations sur la Colline pour que notre présence soit bien sentie et nos demandes bien entendues.

## Une année d'action

L'année a été l'une de nos années les plus actives depuis quelque temps. Nous avons mobilisé nos partisans à chaque occasion pour revendiquer les soins de santé publics. Voici quelques-unes des activités que vous avez vues aux nouvelles ou lues dans votre boîte de réception.



Pauline Worsfold, présidente de la Coalition, parlant en faveur du régime public d'assurance-maladie

- Nous avons mobilisé des centaines de partisans et de leaders dans le cadre d'une manifestation contre la privatisation et revendiquant l'assurance-médicaments. Le tout sur la Colline du Parlement à l'extérieur du lieu de réunion du premier ministre Trudeau et des premiers ministres provinciaux et territoriaux.
- Nous avons rassemblé 100 bénévoles pour faire pression sur les parlementaires et revendiquer l'assurance-médicaments.
- Nous nous sommes joints à des membres à l'extérieur des locaux de la Société canadienne du sang en appui à la collecte de plasma à partir de donateurs volontaires.
- Nous avons été les principales personnes à commenter dans les médias lors de la réunion des premiers ministres à Victoria.
- Nous avons mobilisé des partisans et parlé aux député(e)s à l'extérieur du lieu de retraite du caucus libéral à Saint Andrews au N.-B.
- Nous étions la première parmi des centaines d'organisations à faire une présentation devant le comité des finances en vue du Budget 2023

# Rapport de la Coalition canadienne de la santé

Pour l'avenir, la Coalition canadienne de la santé va continuer à tirer profit de la force incroyable au sein de notre mouvement afin de remplir sa mission. Le conseil d'administration et ses groupes de travail offrent un espace inestimable pour partager l'information, élaborer des analyses et agir, ensemble.

Je suis reconnaissante envers les membres extraordinaires de la coalition, les membres dévoués du conseil d'administration, et notre personnel expérimenté, parce qu'il faudra que nous travaillions tous ensemble pour arriver à faire taire les voix de la privatisation et des profits, et pour revendiquer des soins de santé accessibles à toutes les personnes du Canada.

Merci pour tout ce que vous faites pour les soins de santé publics.

Respectueusement soumis,

Pauline Worsfold, IA

Présidente de la Coalition canadienne de la santé



# SANTÉ + ESPOIR







# NOTE D'INFORMATION 2023 À L'INTENTION DES PARLEMENTAIRES

**Du bureau de Pauline Worsfold, IA**

28 mars 2023

Messieurs, mesdames,

Merci de rencontrer les membres de la Coalition canadienne de la santé. Nous apprécions le travail que vous faites au nom de vos électeurs et de toutes les personnes du Canada, et nous aimerions que vous preniez connaissance de ces propositions en matière de politiques.

Notre organisation a été fondée en 1979, et nos membres déploient des efforts pour défendre et améliorer notre système public de soins de santé. Notre organisation comprend des citoyens, des syndicats de travailleuses et de travailleurs de la santé de première ligne, des groupes communautaires, et des experts en santé publique.

L'accès aux soins de santé est un des principes de la *Loi canadienne sur la santé*. L'assurance-maladie est un régime national très apprécié qui a rempli cette promesse pendant des générations. Aujourd'hui, ce régime a grand besoin d'être protégé et consolidé afin que nous puissions laisser ce précieux héritage aux générations futures.

Joignez-vous à nos efforts pour promouvoir la santé et l'espoir au Canada.



Pauline Worsfold, IA  
Présidente



## INVESTMENT DANS L'ASSURANCE-MALADIE : METTONS FIN À LA PRIVATISATION

### LE PROBLÈME :

**Urgence dans le secteur de la santé :** Les patients ont de la difficulté à avoir accès aux soins en temps opportun. Les travailleuses et les travailleurs de première ligne sont stressés, et les délais d'attente dans les hôpitaux se rallongent. Or, certaines provinces n'investissent pas suffisamment dans les soins de santé publics.

**Reddition de compte médiocre :** Le gouvernement fédéral s'est engagé à verser 198 milliards \$ sur 10 ans dans le cadre des transferts aux provinces, et avec peu de conditions. (Macdonald, 2023)

**Privatisation :** Certaines provinces confient, en sous-traitance, des services médicaux à des cliniques privées à but lucratif qui ne feront que puiser davantage de travailleurs de la santé à même les hôpitaux publics. De plus, les patients vont courir le risque de surfacturation ou de vente à pression incitant le client à acheter à haut prix des services non couverts par le régime d'assurance-maladie.

### LA SOLUTION :

**Assortir de conditions :** Il est important que les fonds fédéraux soient assortis de conditions pour assurer que les dollars dépensés par les provinces aillent à l'amélioration des résultats des patients.

**Protéger les patients :** Le ministre de la Santé doit continuer à mettre en application les principes et les conditions de la *Loi canadienne sur la santé*, et accentuer les enquêtes et la surveillance relativement aux pratiques interdites, notamment les frais d'utilisateur et la surfacturation.

**Soins de santé publics :** Les dollars publics, y compris les transferts fédéraux, devraient cibler notre système public de soins de santé sans but lucratif, et non pas être mis dans les poches de ceux qui investissent dans les cliniques privées à but lucratif.



**[Les données] indiquent qu'une chirurgie de remplacement du genou dans un hôpital public, et payée par la province, coûte environ 10 000 \$. La même chirurgie dans une clinique privée pourrait coûter au patient jusqu'à 28 000 \$.** »

— Cuttler, M. & Birak, C. (2023). *Do private, for-profit clinics save taxpayers money and reduce wait times? The data says no.* Tiré du site Web CBC.ca : <https://www.cbc.ca/news/health/private-health-care-taxpayer-money-1.6777470>

# METTRE EN OEUVRE UN RÉGIME PUBLIC ET UNIVERSEL D'ASSURANCE-MÉDICAMENTS

## LE PROBLÈME :

**Le patient doit payer :** Notre régime public d'assurance-maladie ne couvre pas le coût des médicaments sur ordonnance et, par conséquent, plusieurs patients sont pris au piège financièrement et n'ont pas accès aux médicaments nécessaires sauf s'ils sont à l'hôpital.

**Aucune couverture :** Une personne sur cinq mentionne ne pas avoir de régime privé d'assurance-médicaments, qu'il s'agisse de travailleurs à faible salaire ou d'entrepreneurs indépendants (Cortes et Smith, 2022). Pour les familles, il s'agit d'un problème de capacité financière. Les immigrants et les personnes racialisées sont plus particulièrement touchés.

**Les personnes ne guérissent pas :** Cette situation laisse les gens se débattre pour payer des médicaments essentiels ou ils peuvent tout simplement arrêter de prendre les médicaments permettant de les maintenir en santé physique ou mentale. Par conséquent, leur condition s'envenime et ils peuvent se retrouver au service d'urgence d'un hôpital.

## LA SOLUTION :

**Rapport Hoskins :** En 2019, après de nombreuses consultations, le Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments, conseil créé par le gouvernement fédéral et présidé par le Dr Eric Hoskins, a recommandé : « que le gouvernement fédéral collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, et les principaux acteurs, afin d'établir, au Canada, un régime public, universel, à payeur unique pour la couverture des médicaments sur ordonnances. » (Santé Canada, 2019)

**Couverture universelle :** Le régime recommandé par Hoskins permettra d'élargir le régime d'assurance-maladie en y ajoutant la couverture universelle des médicaments par un régime financé et dispensé par l'État, pour toutes les personnes du Canada et en fonction de leurs besoins et non de leur capacité à payer.

**Sauver des vies et économiser :** Non seulement ce régime permettra-t-il de sauver des vies mais plusieurs familles économiseraient des centaines, et potentiellement des milliers de dollars, par année. Les employeurs économiseraient par rapport aux coûts des assurances privées, et les provinces et les territoires économiseraient des milliards de dollars grâce à l'achat en masse de produits pharmaceutiques.



**Huit personnes sur dix au Canada veulent que le gouvernement fédéral assume la responsabilité de financer le régime national d'assurance-médicaments afin d'assurer que les provinces et les territoires mettent en œuvre une couverture équitable et universelle des médicaments dès que possible. »**

— Environics Research. (2023). Attitudes towards pharmacare 2023. [Diaporama]. Tiré de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers.

Cortes, K. et Smith, L. (2022). *Accès et recours aux produits pharmaceutiques pendant la pandémie*. Tiré du site Web de Statistique Canada <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2022001/article/00011-fra.pdf?st=RNjlpqev>

Santé Canada. (2019). *Une ordonnance pour le Canada : l'assurance-médicaments pour tous. Rapport final du Conseil consultatif sur la mise en œuvre d'un régime national d'assurance-médicaments*. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/organisation/a-propos-sante-canada/mobilisation-publique/organismes-consultatifs-externes/mise-en-oeuvre-regime-assurance-medicaments/rapport-final.html>

# SÉCURITÉ DES SOINS DE LONGUE DURÉE : ÉLIMINER GRADUELLEMENT LES INVESTISSEURS À BUT LUCRATIF

## LE PROBLÈME :

**Soins insuffisants :** Trop peu de personnel signifie trop de résidents ne recevant pas des soins de longue durée sûrs et appropriés. Les gouvernements n'ont pas tenu compte des besoins de notre population vieillissante malgré les années de mises en garde et, par conséquent les personnes âgées ne reçoivent pas les soins nécessaires, et trop de travailleuses et de travailleurs doivent composer avec des conditions de travail précaires et stressantes.

**Règlementation défailante :** Une réglementation détaillée ciblant principalement le personnel signifie que les personnes passent davantage de temps à documenter qu'à dispenser des soins. Ajoutons à cela des normes qui laissent à désirer dans certains secteurs et le peu de mise en application. Par conséquent la vie des résidents et du personnel est à risque.

**Profits meurtriers :** La pandémie s'est révélée un cauchemar pour les résidents et les familles, particulièrement dans les établissements de soins de longue durée à but lucratif où près de deux fois plus de résidents ont été infectés au cours de la première année... et dans lesquels on compte 78 % décès de plus chez les résidents... comparativement aux établissements sans but lucratif ou municipaux. (Science Briefs of the Ontario COVID19 Science Advisory Table. 2021)

## LA SOLUTION :

**Normes nationales :** Le gouvernement fédéral doit exercer un leadership dans le financement de programmes dans le secteur des soins de longue durée, et il faut établir, par une législation, des normes nationales coercitives.

**Heures de soins dispensées :** Les normes devraient comprendre l'exigence d'un minimum de 4,1 heures de soins directs quotidiens pour les résidents, et une main-d'œuvre suffisante avec un éventail de compétences. (Health Standards Organization, 2023)

**Éliminer les profits :** Les établissements de soins de longue durée à but lucratif, et la prestation commerciale de services de soins, devraient être éliminés graduellement en faveur d'une gestion et d'une exploitation par l'État et à but non lucratif, et où les profits et les dividendes des actionnaires ne sont pas la priorité.



**En réaction à la façon dont les résidents d'établissements de SLD ont été traités pendant la pandémie de COVID-19, plusieurs des participants au sondage pensaient qu'éliminer les soins de longue durée à but lucratif était le problème principal à régler dans le secteur des SLD. »**

— Health Standards Organization. (2022). *Ce que nous avons entendu - Résultats du sondage inaugural pancanadien de HSO sur les soins de longue durée.*  
Tiré de <https://longtermcarestandards.ca/engage>



## METTRE EN ŒUVRE UN RÉGIME PUBLIC DE SOINS DENTAIRES

### LE PROBLÈME :

**Pièces manquantes :** De bons soins dentaires constituent un volet essentiel de la santé de toute personne, mais ils ont été exclus du régime public d'assurance-maladie.

**Écarts dans la couverture :** Selon les estimations, 32 % des personnes au Canada n'ont pas d'assurance couvrant les soins dentaires. Cela représente 12 millions de personnes (Bureau du directeur parlementaire du budget, 2021). Même les personnes ayant une couverture des soins dentaires, les régions à faible revenu et les communautés autochtones ont de la difficulté à avoir accès aux fournisseurs de soins dentaires, et plusieurs doivent encore se débattre avec des quotes-parts ou des limites annuelles.

**Résultats plus mauvais :** L'absence de soins dentaires mène à d'autres maladies qui augmentent la quantité de soins requis par les patients.

### LA SOLUTION :

**Soins dentaires publics :** Tel que promis par le premier ministre Trudeau, le gouvernement va mettre en place un nouveau régime public de soins dentaires pour les personnes à faible revenu, couvrant les moins de 18 ans, les aînés et les personnes en situation de handicap en 2023, et la mise en vigueur complète devrait se faire d'ici 2025.

**Couverts par l'assurance-maladie :** Les soins dentaires devraient être couverts par le régime public et universel d'assurance-maladie comme service médicalement nécessaire. (Sheikh, H., and Doucet, 2022)



**Les participants devaient nommer les meilleurs et les pires aspects du système de santé canadien. Les points forts mentionnés comprenaient toujours le concept d'universalité. »**

— Santé Canada. (2022). *Les priorités des Canadiens concernant les soins de santé primaire. Rapport final*. Tiré de [https://publications.gc.ca/collections/collection\\_2022/sc-hc/H14-395-2022-fra.pdf](https://publications.gc.ca/collections/collection_2022/sc-hc/H14-395-2022-fra.pdf)

Sheikh, H., & Doucet, B. (2021). *Honour Tommy Douglas and stand up for public denticare*. Tiré du site Web Policy Options : <https://policyoptions.irpp.org/magazines/june-2022/stand-up-for-public-denticare/>

Bureau du directeur parlementaire du budget. (2021). *Estimation des coûts liés à un régime de soins dentaires fédéral destiné à tous les Canadiens non assurés*. Tiré de <https://www.pbo-dpb.ca/fr/publications/RP-2021-028-M--cost-estimate-federal-dental-care-program-uninsured-canadians--estimation-couts-lies-un-regime-soins-dentaires-federal-destines-tous-canadiens-non-assures>

# CONSEIL D'ADMINISTRATION ET ORGANISATIONS MEMBRES DE LA COALITION CANADIENNE DE LA SANTÉ 2022-2023

**Nous sommes composés de syndicats de travailleuses et de travailleurs de la santé de première ligne, de groupes communautaires, et d'experts en santé publique.**

**Pauline Worsfold**, IA, présidente, Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers (FCSII)

**Siobhan Vipond**, vice-présidente, Congrès du travail du Canada (CTC)

**Rita Morbia**, co-trésorière, Inter Pares

**Vanessa Gruben**, co-trésorière (juridique)

**Julie White**, secrétaire, et Keith Newman, Association des syndicalistes retraités du Canada

**Pat Armstrong** (recherche)

**Dre Michèle Brill-Edwards** (médical)

**Ryan Campbell**, Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC)

**Barb Cape**, SEIU Canada

**Dianne Frittenburg**, Coalition de la santé de la N.-É.

**Chris Gallaway**, Friends of Medicare

**Michele Girash**, Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

**Kellee Janzen**, Unifor

**Dr Joel Lexchin** (recherche)

**Linda McLaren**, L'Église unie

**Jane Mulkewich**, TUAC

**Anil Naidoo**, Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public (SNEGSP)

**Riaz Nandan**, Fédération canadienne des étudiantes et étudiants

**Archana Rampure**, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

**Carol Rivière**, Coalition de la santé de la C.-B.

**Robin Tress**, Conseil des Canadiens

**Pat Van Horne**, Syndicat des Métallos

## Membres du personnel

**Tracy Glynn**, directrice nationale, opérations et projets

**Steven Staples**, directeur national, politiques et défense des droits

**Anne Lagacé Dowson**, directrice des médias

## Coalition canadienne de la santé

116, rue Albert, Suite 300, Ottawa, Ontario K1P 5G3

343-558-1788 hello@healthcoalition.ca

@healthcoalition

[www.healthcoalition.ca](http://www.healthcoalition.ca)

La traduction dans les langues officielles  
a été financée par le gouvernement du Canada.

