Nouvelles des organisations membres

Nouvelles des organisations membres

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

Examen organisationnel et audit des communications internes et de l'engagement

Pour la première fois depuis 2004, le SIIATNL a réalisé un examen organisationnel mis en œuvre par Cullwick and Associates, afin de réaligner nos objectifs en matière de leadership, de stratégie et d'engagement du personnel. Cet examen a porté sur les défis structurels et de gestion, l'affectation des ressources et les charges de travail du personnel, et a débouché sur une série de recommandations visant à rendre le modèle organisationnel plus efficace. Les initiatives clés comprenaient des révisions au modèle de dotation du SIIA, à la structure de gestion, au conseil d'administration et à la direction du SIIA, ainsi qu'à notre stratégie en matière de ressources humaines.

Avec un personnel dévoué en place, un accent renouvelé sur la transparence et des processus de communication rationalisés, nous sommes entièrement équipés pour répondre aux besoins et aux préoccupations de nos membres rapidement et efficacement. Le rôle de chaque membre de l'équipe est clairement défini et aligné sur les objectifs du SIIA, ce qui garantit que chaque membre reçoit l'attention et le soutien qu'il mérite. Cette base solide nous permet de relever les défis en toute confiance et de continuer à travailler sans relâche dans l'intérêt de nos professionnels en soins infirmiers.

Tournée en personne de la présidente provinciale

Nous avons entrepris notre tournée provinciale en personne, après avoir visité des sites au Labrador, dans la péninsule Nord et sur la côte Sud-Ouest.

Nous avons rencontré de nombreux membres, nous avons écouté leurs histoires, leurs préoccupations, leurs solutions et leur passion pour les soins infirmiers tout en prenant soin des gens de T.-N.-L.

La présidente du SIIATNL, Yvette Coffey

Nous sommes en possession de ces renseignements, et nous les utiliserons lorsque nous rencontrerons les dirigeants des Services de santé de Terre-Neuve-et-Labrador (NLHS) et les représentants du gouvernement tout en préconisant de meilleures conditions de travail et des stratégies et initiatives de maintien en poste et de recrutement.

Nous prévoyons de continuer à visiter les sites à travers T.-N.-L. en 2025, en mettant l'accent sur les sites qui n'ont pas été visités depuis un certain temps.

Nouvelles des organisations membres

Révision de la politique du SIIA

À la suite du 28e Congrès biennal et des modifications constitutionnelles (2022), le SIIA s'est engagé à procéder à un examen approfondi de notre manuel de politiques. Cette initiative a été entreprise par le CA avec la participation de tous les comités du conseil. De nombreuses politiques n'avaient pas été mises à jour depuis des années, et le CA a reconnu la nécessité de nouvelles politiques qui s'alignent sur les *Roberts Rules of Order* (*Règles de l'ordre Roberts)* (récemment révisées) et nos objectifs stratégiques en tant qu'organisation. Nous avons également aligné nos politiques sur les recommandations de l'examen organisationnel de 2022 et sur les recommandations de l'audit des communications internes et de l'engagement, en gardant à l'esprit nos responsabilités fiduciaires.

Le nouveau manuel des politiques a été téléversé sur *myRNU,* communiqué à tous les membres par courriel et communiqué lors de la formation des cadres de la Direction générale et du Conseil des présidents (COP) en 2024. Une séance d'information présentant les points saillants des politiques a eu lieu lors de notre 29e Congrès biennal à l'automne 2024.

Réunions des parties prenantes

David Hammond, directeur général du SIIA, et Yvette Coffey, présidente du SIIA, continuent de rencontrer régulièrement des représentants du gouvernement, des dirigeants des Services de santé de Terre-Neuve-et-Labrador (NLHS) et d'autres parties prenantes pour défendre les intérêts des infirmier(ère)s autorisé(e)s et des infirmier(ère)s praticien(ne)s de Terre-Neuve-et-Labrador et protéger notre système de soins de santé financé et offert par le secteur public.

Certaines de ces parties prenantes clés comprennent :

- Membres du SIIATNL
- Premier ministre de Terre-Neuve-et-Labrador
- Ministre de la Santé et des Services communautaires
- College of Registered Nurses of Newfoundland and Labrador (CRNNL)
- Chef provincial du NPD
- Chef provincial du Parti progressiste-conservateur du Canada
- Vérificatrice générale de Terre-Neuve-et-Labrador
- Haute direction au sein des Services de santé de Terre-Neuve-et-Labrador (NLHS)
- Fonctionnaires du ministère de l'Éducation concernant les initiatives de garde d'enfants
- Homologues de la FCSII
- Infirmières en chef fédérale et provinciale
- Workplace NL
- Étudiant(e)s au B. Sc. Inf.

Nouvelles des organisations membres

- Dirigeants syndicaux du secteur public
- Conseil exécutif de la Fédération du travail de Terre-Neuve-et-Labrador (NLFL)

Groupe de travail sur le retard des interventions chirurgicales

Le premier ministre Furey a mis sur pied un groupe de travail sur le retard des interventions chirurgicales afin de fournir des recommandations au gouvernement sur l'amélioration de l'accès des patients aux chirurgies et aux interventions à Terre-Neuve-et-Labrador. Le rapport final contenant des recommandations a été publié. Le SIIA était à la table pour contribuer aux stratégies et aux recommandations.
https ://www.gov.nl.ca/hcs/files/23324-Report-Provincial-Surgical-Backlog-Taskforce.pdf

Négociation collective

Le SIIATNL a négocié avec succès une entente de quatre ans, qui expire le 30 juin 2026. L'équipe de négociation du SIIATNL est composée d'infirmier(ère)s autorisé(e)s et d'infirmier(ère)s praticien(ne)s de toutes les régions de Terre-Neuve-et-Labrador. Cette entente comprenait des augmentations salariales de 2 % par année pendant quatre ans, une prime de longue durée de service pour 15, 20 et 25 ans respectivement (total de 5 %), des primes incitatives PTP (5 000 $/an), une prime à la signature, une nouvelle échelle salariale pour les infirmier(ère)s praticien(ne)s IP 35 à IP 37, des rajustements d'échelon (8,8 % pour les inf. et 10,7 % pour les IP), une augmentation de la prime de préceptorat, un programme pilote de mentorat avec une prime annuelle pour les mentors (1 950 $), une prime pour les heures supplémentaires à temps double pour combler à l'avance les horaires à réviser après une année (cela a depuis été prolongé à une autre année), des heures supplémentaires applicables pour les IP offrant l'aide médicale à mourir (AMM) et la conversion des employés occasionnels à PTP dans les domaines qui ne sont pas historiquement considérés comme préférentiels (postes qui ne sont pas en salle d'urgence, soins intensifs, de jour).

Alors que le SIIA se prépare à aller à la table de négociation en 2026, nous avons commencé à éduquer nos membres sur la négociation collective et à les inviter à partager leurs priorités et leurs propositions à l'aide d'un courriel dédié aux négociations, ainsi que des plans pour des réunions virtuelles, des sondages auprès des membres, la compilation des propositions de notre séance au congrès et les priorités identifiées depuis notre dernière ronde de négociation.

Réseau provincial des soins infirmiers

La convention collective récemment négociée avec le Syndicat des infirmières et infirmiers autorisés de Terre-Neuve-et-Labrador (SIIATNL) comprend une lettre d'entente décrivant un engagement à l'égard de la création d'un réseau provincial des soins infirmiers (Provincial Nursing Network ou PNN). Ce réseau établira une table unique pour les dirigeants provinciaux et les parties prenantes dans le domaine des

soins infirmiers afin de participer à un dialogue stratégique collaboratif pour l'optimisation et l'avancement des professions infirmières réglementées. La portée des travaux du réseau provincial des soins infirmiers comprendra toutes les professions infirmières réglementées : infirmier(ère)s autorisé(e)s, infirmier(ère)s praticien(ne)s et infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s.

La *Boîte à outils pour la rétention des effectifs infirmiers* du fédéral a été adoptée pour le plan de travail du réseau provincial des soins infirmiers. La boîte à outils se concentre sur huit thèmes principaux qui ont une incidence sur la vie professionnelle quotidienne d'un(e) infirmier(ère). Un aperçu d'une page de chaque thème a été présenté au groupe, qui comprenait des stratégies visant à cibler le maintien en poste. Les actions existantes/en cours au sein des établissements représentés à la table et les priorités identifiées des membres du réseau provincial des soins infirmiers ont été notées dans le document pour aider à éclairer les discussions. On a demandé au comité d'indiquer d'autres initiatives actuellement en place qui appuieraient chaque thème ainsi que toute initiative proposée.

Veuillez consulter la mise à jour de la Boîte à outils pour la rétention des effectifs du SIIATNL de septembre 2024 Mise à jour de la Boîte à outils pour la rétention des effectifs du SIIATNL de septembre 2024.docx et nursing-retention-toolkit-improving-working-lives-nurses

Rapports de la vérificatrice générale

La vérificatrice générale doit publier un rapport sur les établissements de soins de longue durée et de soins personnels, les soins à domicile et les contrats d'agences privées dans le domaine des soins de santé, y compris les contrats d'agences privées en personnel infirmier, au cours des prochains mois.

Le SIIA a été très éloquent dans les médias au sujet de l'argent dépensé dans les agences privées de personnel en soins infirmiers plutôt que d'investir dans le maintien en poste des professionnels en soins infirmiers à T.-N.-L. Nous avons également souligné le conflit d'intérêts de la haute direction de NLHS qui louait à ces agences privées. Cela a été transmis à la VG après que NLHS a annoncé avoir mené son enquête interne.

Nouvelles des organisations membres

Syndicat des infirmières et des infirmiers de la Nouvelle-Écosse

La présidente du SIINE servira un autre mandat

Janet Hazelton, présidente du SIINE

Janet Hazelton dirigera de nouveau le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse à titre de présidente jusqu'en 2027. Elle a été élue par acclamation pour le mandat de deux ans avant l'Assemblée générale annuelle de 2025 du SIINE, du 14 au 17 avril.

En plus de défendre et de négocier au nom des infirmières et infirmiers, elle aura la responsabilité supplémentaire de siéger à de nombreux comités, dont le réseau provincial des soins infirmiers de la Nouvelle-Écosse, le Conseil exécutif national de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers et la Fédération du travail de la Nouvelle-Écosse. Depuis 2005, Janet siège au conseil d'administration de la Commission d'indemnisation des accidents du travail de la Nouvelle-Écosse. Elle est également administratrice du SIINE pour le régime de retraite des employés de la santé de la Nouvelle-Écosse et administratrice pour le Fonds fiduciaire du régime d'invalidité de longue durée de la NSAHO.

Au nom du SIINE, Janet appuie résolument le droit à des soins de santé financés et offerts par l'État pour les Néo-Écossais, peu importe où ils vivent, et à des ratios sécuritaires de dotation en personnel infirmier dans tous les domaines des soins. Elle défend d'autres causes, notamment un programme national de médicaments sur ordonnance, des milieux de travail sans violence et du soutien en santé mentale. Elle travaille sans relâche pour aider à protéger la qualité des soins de santé pour les droits des patients et du personnel infirmier.

Janet Hazelton est la présidente du Syndicat des infirmières et des infirmiers de la Nouvelle-Écosse qui a siégé le plus longtemps à ce titre.

Négociations basées sur les intérêts – un exemple de réussite du SIINE

En juillet 2023, les membres du Nova Scotia Council of Nursing Unions (y compris le SIINE) ont voté en faveur d'une convention collective conclue par le biais des processus traditionnels de négociation en face-à-face et de négociations basées sur les intérêts.

Avant la négociation en face-à-face, la pandémie a présenté des défis au sein du système de soins de santé de la Nouvelle-Écosse. Bien que les besoins des patients soient toujours au premier plan, les préoccupations des employés comme le recrutement et le maintien en poste, l'épuisement professionnel et la sécurité ont amené les parties prenantes à prendre note et à déterminer qu'un changement était nécessaire, y compris la façon dont la négociation est menée.

À l'hiver 2022-2023, Santé Nouvelle-Écosse, IWK Health Centre et le Nova Scotia Council of Nursing Unions se préparaient à négocier leur convention collective. Compte tenu du climat des soins de santé et des besoins en personnel infirmier, il fallait mettre l'accent sur plus que sur la conclusion d'une entente – ces organisations devaient se concentrer sur l'amélioration des relations de travail entre les parties.

Nouvelles des organisations membres

Les parties ont communiqué avec les services de conciliation et de médiation, un tiers neutre qui fournit des services impartiaux de conciliation et de règlement extrajudiciaire des différends aux syndicats et à la direction dans les milieux de travail syndiqués des secteurs privé et public en Nouvelle-Écosse, pour explorer d'autres formes de négociation.

Les équipes se sont engagées dans des activités pour montrer les différences entre les négociations basées sur la position et les négociations basées sur les intérêts : pratiquer le travail d'équipe autour de la table pour parvenir à un consensus tout en se concentrant sur la question à résoudre, en identifiant de multiples solutions.

Les parties ont entamé le processus de négociations basées sur les intérêts en février 2023, abordant des questions telles que la sécurité au travail, le cheminement de carrière et le mentorat, les vacances, le soutien à la diversité, et plus encore. En juin 2023, les équipes ont achevé le processus de négociations basées sur les intérêts et ont poursuivi les négociations traditionnelles sur les aspects financiers de l'entente.

Tout au long du processus, les infirmier(ère)s ont partagé combien il était utile d'entendre les préoccupations réelles du personnel infirmier directement de la part des dirigeants de l'employeur, et les représentants de l'employeur ont partagé combien il était utile d'entendre le personnel infirmier de première ligne.

Les négociations basées sur les intérêts ont permis aux parties de travailler ensemble, d'avoir des conversations approfondies et significatives sur le milieu de travail et leurs objectifs mutuels d'améliorer les conditions des conventions collectives et, en fin de compte, l'environnement de travail pour le personnel infirmier. L'engagement de toutes les parties concernées a montré leur volonté de continuer à travailler ensemble pour améliorer le milieu de travail, surmonter les défis et renforcer leurs relations de travail.

Le SIINE accorde beaucoup de crédit au processus de négociations basées sur les intérêts pour la meilleure entente jamais conclue en matière de soins actifs pour les infirmières et infirmiers en Nouvelle-Écosse.

Politique de dotation en personnel infirmier du SIINE : une nouvelle donne

Le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Nouvelle-Écosse croit que le libellé de dotation négocié en 2023 pour les infirmières et infirmiers en soins actifs permettra éventuellement d'atténuer les pénuries et les problèmes de longue date qui touchent le personnel infirmier.

Nouvelles des organisations membres

La Nouvelle-Écosse est la deuxième province du Canada dont le libellé aborde les pénuries de personnel. Au début de 2023, la Colombie-Britannique est devenue la première à mettre en œuvre des ratios minimaux infirmières-patients, des lignes directrices visant à améliorer la prestation de soins de qualité aux patients, à améliorer les conditions de travail des infirmières et infirmiers et à renforcer le système de soins de santé dans toute la province.

Cette approche de dotation est une question de chiffres, mais aussi de flexibilité pour garder les unités hospitalières adéquatement dotées en personnel – y compris d'autres disciplines des fournisseurs de soins. Cette initiative améliorera la satisfaction au travail, créera des milieux de travail plus sécuritaires et plus sains pour les infirmières et infirmiers, et améliorera les soins aux patients.

Janet Hazelton, présidente du SIINE, et la délégation de la FCSII avec l'INMO en Irlande

Les employeurs et les syndicats d'infirmières et d'infirmiers de la Nouvelle-Écosse élaborent le cadre pour les heures de soins infirmiers par jour-patient (DPSN, alias ratios infirmières-patients) qui détermine le nombre approprié d'infirmières et infirmiers pour chaque unité de la province. Cette approche reconnaît que toutes les unités ne sont pas les mêmes et que différentes populations de patients exigent différents niveaux de soins infirmiers fournis par des combinaisons de compétences spécifiques tout en offrant un niveau garanti de personnel infirmier.

Lorsque ces chiffres ne seront pas atteints, les infirmières et infirmiers pourront signaler officiellement les lacunes en matière de dotation, lesquelles seront portées à l'attention du Comité consultatif sur la dotation en personnel infirmier nouvellement créé. Le comité mixte déterminera ensuite le nombre approprié d'infirmières ou d'infirmiers pour l'unité. Le nouveau libellé et les changements apportés aux rapports sur la capacité clinique seraient ensuite transmis au Comité consultatif sur la dotation en personnel infirmier de chaque zone si les questions ne sont pas résolues par le comité syndical patronal. D'autres recours hiérarchiques comprendront la représentation de la haute direction et le Comité directeur mixte de la dotation en personnel infirmier.

Des ratios infirmières-patients officiels sont en place depuis longtemps en Australie, en Californie, en Irlande et dans d'autres territoires en Europe et en Asie. Au printemps 2024, une délégation de la FCSII, comprenant des représentants du SIINE, s'est rendue à des conférences sur les soins infirmiers au Royaume-Uni pour présenter le contexte et le cadre des nouvelles politiques de dotation du SIINE.

Du pays de Galles à l'Écosse en passant par Londres, où ils ont assisté au Congrès du RCN (la réunion annuelle représentative des membres qui se concentre sur l'influence sur la politique et l'orientation future du RCN), ils ont élaboré des stratégies et partagé des idées pour faire des ratios sécuritaires pour les patients une réalité pour toutes les infirmières et tous les infirmiers, prouvant une fois de plus que la

communauté infirmière est une communauté mondiale de praticien(ne)s, soucieuse d'améliorer l'équilibre travail-vie privée et la sécurité pour le personnel infirmier.

La présidente du SIINE parle en faveur de l'assurance médicaments

En février 2024, le gouvernement du Canada a présenté le projet de loi C-64, la *Loi sur l'assurance médicaments*, qui propose un plan pour la première phase de l'assurance médicaments universelle nationale au Canada et l'intention de collaborer avec les provinces et les territoires pour offrir une couverture universelle à payeur unique pour un certain nombre de contraceptifs et de médicaments contre le diabète. La *Loi sur l'assurance médicaments* est une étape concrète vers la vision d'un programme national d'assurance médicaments qui améliorera la santé des Canadiens et renforcera le système public de soins de santé.

Janet Hazelton, présidente du SIINE, s'exprimant lors d'une conférence de presse à Truro, en Nouvelle-Écosse, à laquelle assistait le premier ministre Justin Trudeau

En mai 2024, lors d'une conférence de presse à Truro, en Nouvelle-Écosse, Janet Hazelton, présidente du SIINE, s'est tenue côte à côte avec les promoteurs d'un programme national de médicaments sur ordonnance, dont le premier ministre Justin Trudeau.

Invitée par le premier ministre à parler au nom des infirmières et infirmiers, la présidente Hazelton était impatiente de partager ses réflexions sur cet élément manquant de la vision de l'assurance maladie.

« Les infirmières et infirmiers voient de première main les conséquences de ne pas fournir à nos patients une couverture équitable universelle pour le diabète et la contraception. Comme tant de Canadiens, les infirmières et infirmiers croient que tout le monde devrait être couvert par le même régime, sur un pied d'égalité, sans obstacle financier. L'accès devrait être basé sur les besoins, et non sur l'emplacement, la capacité de payer, l'âge, l'emploi ou d'autres facteurs », a déclaré Mme Hazelton.

À l'époque, le gouvernement du Canada s'était engagé à mener de vastes consultations sur la voie à suivre en planifiant de travailler avec les provinces, les territoires, les peuples autochtones et d'autres partenaires et parties prenantes afin d'améliorer l'accessibilité, l'abordabilité et l'utilisation appropriée des produits pharmaceutiques.

Les syndicats d'infirmières et d'infirmiers partout au Canada préconisent depuis longtemps un programme d'assurance médicaments qui réduit les obstacles financiers pour accéder aux médicaments sur ordonnance et aux produits connexes. Cette annonce a été une étape importante pour améliorer l'équité en matière de santé, l'abordabilité et les résultats en matière de santé pour les Canadiens, avec des économies potentielles à long terme pour notre système public de soins de santé.

Nouvelles des organisations membres

Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Assemblée générale annuelle de 2023

Lors de l'AGA de 2023, le SIINB a adopté deux modifications constitutionnelles. La première modification a porté à trois ans la durée des mandats du président, du 1er vice-président, du 2e vice-président et du vice-président des finances. L'autre modification constitutionnelle a ajouté deux sièges au conseil d'administration. Les sièges sont des postes de membre à titre personnel : l'un représentant les infirmier(ère)s praticien(ne)s et l'autre représentant les infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s.

Le SIINB a également adopté une motion visant à étudier et à créer un comité pour la diversité, l'équité, l'inclusion et l'appartenance au sein du syndicat. Ce comité a été élu en 2024 et travaille fort pour cerner et répondre aux besoins des membres des groupes qui cherchent à obtenir l'équité.

Lors de cette AGA, le SIINB a tenu un rassemblement axé sur le maintien en poste, le recrutement et le respect à l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick. Il s'agissait du premier rassemblement du SIINB tenu depuis de nombreuses années; c'était une étape importante pour faire savoir au gouvernement que les infirmières et les infirmiers en ont assez du manque de respect flagrant dont nous a fait preuve le premier ministre Higgs dans les années précédentes. Les députés et l'ensemble du parti d'opposition y ont assisté favorablement.

Changement de gouvernement

Le 21 octobre 2024, les Néo-Brunswickois ont élu un gouvernement libéral majoritaire à l'Assemblée législative, faisant de Susan Holt la première femme première ministre du Nouveau-Brunswick.

Nouvelles des organisations membres

La première ministre Susan Holt et la présidente du SIINB, Paula Doucet

La campagne de la première ministre Holt a été fortement axée sur les soins de santé, y compris un engagement à ouvrir 30 cliniques de soins de santé collaboratifs au cours de ses trois premières années de pouvoir afin de réduire les temps d'attente et d'améliorer l'accès aux soins primaires. Une autre promesse préélectorale était que chaque infirmier(ère) du Nouveau-Brunswick recevrait une prime de maintien en poste de 10 000 $ avant la fin de décembre 2024, et une prime supplémentaire de 5 000 $ avant le prochain exercice financier en 2025. La première ministre Holt a donné suite à la promesse de 10 000 $ pour les infirmières et infirmiers en poste permanent, excluant près de 1 200 infirmier(ère)s occasionnel(le)s représenté(e)s par le SIINB. Cela a provoqué un clivage parmi nos membres. La première ministre Holt, le ministre de la Santé, le Dr Dornan, et la présidente du SIINB, Paula Doucet, ont tenu une réunion virtuelle avec les membres présents pour aborder la question.

La première ministre Holt a élargi l'admissibilité à la prime de maintien en poste pour inclure tout(e) infirmier(ère) qui accepte un poste permanent et signe une entente de retour au service de deux ans avant la fin de 2025. Au moment de la rédaction de ce rapport, nous attendons toujours le versement des paiements de 5 000 $ promis, mais nous anticipons des problèmes similaires concernant l'admissibilité à ces paiements. La première ministre avait l'intention d'aider à stabiliser la main-d'œuvre infirmière en incitant les infirmier(ère)s occasionnel(le)s à occuper des postes permanents.

Le coût réel des contrats d'agences privées de dotation en personnel infirmier

La découverte des dépenses massives de l'argent des contribuables du Nouveau-Brunswick pour l'utilisation (et le mauvais usage) de personnel infirmier provenant d'agences privées à but lucratif a été un catalyseur de changement au Nouveau-Brunswick.

INVESTIGATION

Have nurses, will travel

During the pandemic, governments turned to private firms who sent staff from across the country at higher hourly rates. A Globe investigation focusing on one such nursing agency shows those weren't the only costs borne by taxpayers

TU THANH HA, KELLY GRANT AND STEPHANIE CHAMBERS
THE GLOBE AND MAIL
PUBLISHED FEBRUARY 16, 2024

Nouvelles des organisations membres

Le SIINB a joué un rôle déterminant dans le reportage d'enquête du *Globe and Mail* en février 2024, qui a révélé l'histoire des coûts exorbitants des contrats avec du personnel infirmier d'agences privées à but lucratif pour maintenir notre système de soins de santé à flot face à la pire pénurie de personnel infirmier jamais vue.

Cette couverture, ainsi que les demandes du SIINB et de la FCSII, ont incité Paul Martin, vérificateur général du Nouveau-Brunswick, à effectuer un audit de performance sur les contrats conclus entre les régies régionales de la santé du Nouveau-Brunswick et les agences privées de dotation en personnel infirmier. M. Martin a été cité plus tard comme disant que c'était l'un des audits les plus alarmants de sa carrière. L'audit a conclu que les contrats comportaient un niveau de risque inacceptable et un manque préoccupant de surveillance et de responsabilisation. Dans certains cas, des contrats ont été signés sans examen juridique. L'un d'eux comportait une clause d'autorenouvellement particulièrement alarmante. À un prix de 174 millions de dollars, avec peu de retours sur investissement, sauf pour des sociétés comme Canadian Health Labs, il était plus clair que jamais que le système de soins de santé du Nouveau-Brunswick avait besoin d'une sérieuse refonte.

Ces contrats, ainsi que le désir des Néo-Brunswickois de voir leur utilisation cesser le plus tôt possible, ont marqué un tournant pour les soins de santé au Nouveau-Brunswick. La couverture du *Globe and Mail* et le rapport du vérificateur général ont renforcé l'appui du public pour consolider le système public de soins de santé du Nouveau-Brunswick.

Le réseau de santé Vitalité, la régie régionale francophone de la santé du Nouveau-Brunswick, est toujours impliqué dans des contrats avec des agences privées à but lucratif qui représentent un coût exorbitant pour les contribuables. Cependant, au moment de la rédaction de ce rapport, Vitalité a récemment cessé de donner des quarts de travail au personnel d'agence dans un établissement de soins de santé. Le réseau de santé Horizon a cessé de faire appel à du personnel d'agence le 31 août 2024. La transition a été difficile; dans certains cas, le SIINB a dû faire preuve de créativité et travailler avec Horizon pour assurer la couverture de secteurs critiques dans certains établissements de la province afin de garder les services d'urgence ouverts. Nous avons utilisé un concept qui était à la table de négociation pour réaffecter les infirmières et infirmiers à d'autres établissements de la province et que ces derniers soient rémunérés pour cela, tous les coûts étant assumés par l'employeur. Ce n'est pas l'idéal; cependant, cela donne aux infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick une option flexible et garde l'argent des contribuables ici, dans la province.

Maria Richard, 1re vice-présidente, et Paula Doucet, présidente du SIINB

Le SIINB fête ses 50 ans

2024 a marqué le 50e anniversaire du SIINB. Ce fut l'occasion de célébrer les progrès réalisés par les infirmières et infirmiers au

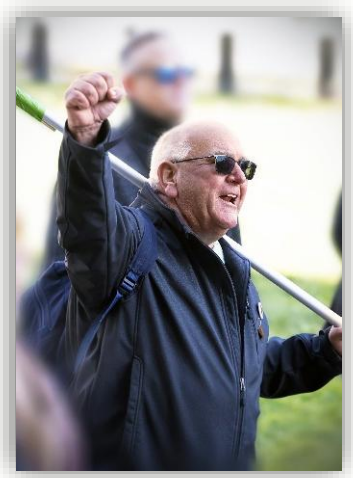
Nouvelles des organisations membres

Nouveau-Brunswick depuis 1974, ainsi que les membres qui font de notre syndicat ce qu'il est aujourd'hui.

Au cours du compte à rebours jusqu'à l'anniversaire d s 50 ans, nous avons estimé qu'il était important de communiquer avec nos membres et de leur montrer notre appréciation pour le travail qu'ils accomplissent chaque jour. Nous avons organisé des tirages au sort mensuels sur Facebook en direct chaque mois, où les membres chanceux ont pu gagner des cartes d'essence, des expériences au spa, des séjours à l'hôtel, des cartes-cadeaux de fleuristes, des expériences de pique-nique et des soirées rendez-vous, entre autres prix.

La 50e Assemblée générale annuelle du SIINB a eu lieu du 21 au 24 octobre 2024 avec pour thème *Honour the Past, Celebrate the Future (Honorer le passé, célébrer l'avenir*). Étaient présents plus de 200 infirmières et infirmiers, des militants syndicaux du Congrès du travail du Canada et de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers, des dirigeants syndicaux de soins infirmiers de partout au Canada, ainsi que les anciens présidents et directeurs généraux du SIINB.

L'AGA a offert aux membres plus d'occasions de célébrer le 50e anniversaire. Une salle d'exposition honorant l'histoire du SIINB était ouverte à tous ses membres qui pouvaient la visiter pendant toute la durée de l'AGA. Nous avons également produit une vidéo présentant des images d'entrevues des anciens présidents du SIINB à partager avec nos membres.



En honneur de Daniel Légère

Le 26 décembre 2024, le mouvement syndical du Nouveau-Brunswick a connu une grande perte avec le décès de Daniel Légère, président de la Fédération du travail du Nouveau-Brunswick (FTNB).

Le mandat de Danny à titre de président de la FTNB a commencé en 2019; pendant les 14 années précédentes, il avait été président du SCFP NB. Danny a été un champion de la justice sociale et du travail pendant des décennies, et sa perte sera ressentie par le monde ouvrier pendant de nombreuses années. Paula Doucet, présidente du SIINB, Maria Richard, 1re vice-présidente, et Matt Hiltz, directeur général, étaient présents au salon funéraire et à ses funérailles. Étaient également présents la première ministre Susan Holt, le ministre fédéral des Finances Dominic LeBlanc, le chef du Parti vert David Coon, la présidente du CTC Bea Bruske ainsi que de nombreux autres dirigeants syndicaux et de justice sociale des provinces de l'Atlantique. De manière appropriée à Daniel, il a reçu de merveilleux adieux, et la chanson « Solidarity Forever » a été chantée par tous les participants alors qu'il était emmené de l'église à son lieu de repos final.

L'héritage de Daniel aura un impact durable sur tous les Néo-Brunswickois. Nous avons l'intention de continuer à suivre son exemple de forger des liens de solidarité et de se présenter pour lutter pour un Nouveau-Brunswick meilleur.

Nouvelles des organisations membres

Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins

La *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*, qui a été adoptée pour la première fois en 2009, crée un mécanisme pour déterminer le niveau de service qui doit être maintenu dans les établissements de soins infirmiers en cas de grève ou de lock-out. Initialement, la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* s'appliquait seulement aux inf. aux. aut. des foyers de soins (SCFP), mais pas aux inf. du SIINB. Lorsqu'elle a été promulguée pour la première fois, la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* ne prévoyait aucun autre moyen de régler un conflit de négociation collective si des niveaux de désignation élevés rendaient impossible une grève efficace.

C'est pourquoi le SCFP a intenté une poursuite contre le procureur général. À la suite de cette poursuite, la Cour du Banc de la Reine et la Cour d'appel ont toutes deux statué que la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* était inconstitutionnelle parce qu'elle imposait des limites injustifiables à la liberté d'association garantie par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Cette décision a été suspendue pour une période de six mois commençant à la date de la décision de la Cour du Banc de la Reine et se terminant le 2 janvier 2020. Les arguments qui en ont résulté devant la Cour ont identifié cette « omission », et les inf. du SIINB ont par la suite été entraînés dans le combat.

À la toute fin de cette période de six mois, et sans aucune consultation de la part du gouvernement, l'Assemblée législative provinciale a adopté un projet de loi gouvernemental qui édictait des modifications à la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins*. À première vue, les modifications visaient à rendre la loi conforme à *la Charte* en prévoyant l'accès à l'arbitrage des intérêts. En réalité, les modifications ont été calculées pour refuser l'accès à l'arbitrage des intérêts dans les circonstances les plus réalistes, malgré les directives claires des tribunaux.

Le SIINB et le SNB se sont joints au SCFP, et les syndicats demandeurs ont maintenant allégué que la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* leur refuse le droit de grève tout en restreignant leur accès à l'arbitrage des intérêts. Ce faisant, elle limite la liberté d'association des travailleurs des foyers de soins d'une manière qui ne se justifie pas de manière démontrable dans une société libre et démocratique. En outre, la province n'a pas respecté les décisions judiciaires antérieures jugeant la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* inconstitutionnelle. Bien que la province ait soutenu qu'elle se conformait aux décisions des tribunaux avec les modifications visant à permettre l'accès à l'arbitrage des intérêts, elle a en réalité soumis ce mécanisme alternatif de règlement des différends à des conditions qui le rendent inaccessible. Modifier la *Loi sur les services essentiels dans les foyers de soins* de cette manière était clairement erroné, de mauvaise foi et un abus de pouvoir.

Nous en sommes actuellement à la phase de découverte, mais comme il y a eu un changement de gouvernement au milieu de ce litige, nous attendons également de voir comment la première ministre Holt décidera de répondre. Elle a manifesté son intérêt à défaire une partie de la législation antisyndicale du gouvernement précédent.

Campagne Still Calling

Lors de notre Assemblée générale annuelle de 2022, nous avons entendu nos membres dire qu'ils voulaient que nous utilisions notre prochaine campagne de marketing pour jeter un éclairage plus

positif sur les soins infirmiers et le syndicat. Ils voulaient que nous mettions en évidence tous les avantages, les opportunités et les raisons pour lesquelles les soins infirmiers sont une vocation pour beaucoup. Le résultat était Still Calling : une campagne développée par Duke Creative Collective, qui a permis aux infirmières et infirmiers de réfléchir sur leur « pourquoi ».

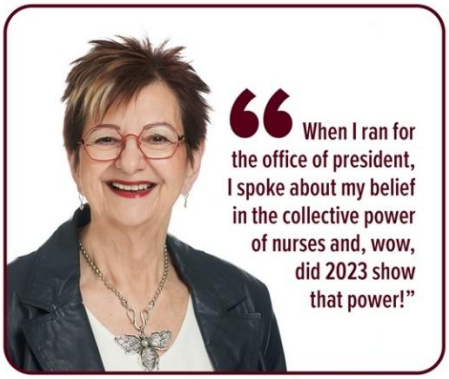
Still Calling est venue à un moment important pour le personnel infirmier. De nombreuses infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick étaient aux prises avec des problèmes liés au stress, à l'épuisement professionnel et aux charges de travail exceptionnellement élevées. Parce que chaque infirmière ou infirmier présenté(e) dans cette campagne est membre du SIINB, nous avons demandé à plusieurs d'entre eux de fournir leurs perspectives uniques; partager leurs histoires personnelles aide à atteindre les autres et à inciter les jeunes à considérer les soins infirmiers comme un choix de carrière. Le message qui est au cœur de la campagne est le suivant : les soins de santé traversent actuellement une période très difficile, mais ensemble, nous pouvons contribuer à jouer un rôle essentiel dans la stabilisation de notre système. En tant qu'infirmières et infirmiers, nous trouvons toujours un sens dans ce que nous faisons, et nous l'améliorerons ensemble.

La campagne a été diffusée à l'aide d'un microsite, de plateformes de médias sociaux, de panneaux d'affichage, de divers sites d'information et dans les cinémas Cineplex. La campagne a reçu un Prix platine des AVA Digital Awards, qui honorent l'excellence en matière de créativité, de stratégie et de marque numériques.

Nouvelles des organisations membres

Syndicat des infirmières et infirmiers du Manitoba

Introduction :



Les deux dernières années ont été une marée d'extrêmes pour les infirmières et infirmiers du Manitoba. Certains jours, nous avons célébré des victoires, sentant que l'élan des batailles durement livrées penchait finalement en notre faveur. D'autres jours, nous avons fait face à des revers qui ont mis à l'épreuve notre solidarité, nous obligeant à travailler plus fort que jamais. Malgré chaque défi, le SIIM a tenu bon, naviguant dans l'imprévisibilité de la défense des droits, de la négociation et du changement politique. Nous nous sommes battus sans relâche pour nos membres, pour l'avenir des soins infirmiers et pour les patients qui comptent sur nous. Alors que nous réfléchissons à ce parcours, nous demeurons inébranlables dans notre mission : protéger et autonomiser les infirmières et infirmiers du Manitoba.

Espoir à l'horizon

Darlene Jackson, présidente du SIIM

Au terme du dernier exercice biennal de la FCSII, nous avons ressenti un élan indéniable d'optimisme. Après des mois de plaidoyer dans le cadre de notre campagne « *The State of Healthcare is OutRAGEous* » (*L'état des soins de santé est scandaleux)*, nous avons vu les Manitobains voter massivement en faveur du changement. Le 3 octobre 2023, le NPD a été élu, se présentant sur une plateforme qui mettait les soins de santé – et le personnel infirmier – au premier plan. Au cours de la cérémonie d'assermentation, le ministre de la Santé du Manitoba Uzoma Asagwara a parlé directement aux Manitobains de l'engagement de son parti à écouter les gens de première ligne et, deux mois plus tard, le NPD s'est joint au premier ministre Wab Kinew pour une tournée appelée Listening to the Front Lines.

Pour la première fois depuis des années, nous avons eu l'impression que nos préoccupations étaient entendues. Nous avions un gouvernement qui s'exprimait clairement sur la priorité accordée aux infirmières et infirmiers, et nous osions espérer que cela signifierait des progrès significatifs. Les infirmières et infirmiers ont suivi de près la situation, espérant que cette nouvelle volonté de s'engager avec les premières lignes se traduirait par des améliorations réelles et durables.

Nouvelles des organisations membres

Une chute soudaine

Cette forte marée d'espoir a été de courte durée. Alors que le SIIM se dirigeait vers des négociations collectives, nous savions que c'était l'occasion pour le gouvernement de prouver son engagement en faisant preuve de respect envers les infirmières et infirmiers grâce à une rémunération adéquate et à l'amélioration des conditions de travail. Optimistes quant au fait qu'après plusieurs rondes de négociations intenses, nous sommes parvenus à une entente assez rapidement, espérant que cette convention collective donnerait le ton pour améliorer les besoins continus des infirmières et infirmiers.

Au milieu des négociations, lors de l'Assemblée générale annuelle du SIIM en mai 2024, le premier ministre Kinew et le ministre Asagwara se sont adressés à nos membres. Leur présence, là encore, a élevé les attentes, mais l'absence d'action immédiate et significative a amené beaucoup à se demander si leurs paroles se traduiraient par un changement réel.

En juillet 2024, une entente de principe a été conclue dans toutes les régions du Manitoba.

Reprendre le contrôle

Alors que le gouvernement promettait d'écouter, ses actions – ou son absence d'actions – parlaient plus fort que ses paroles. La tournée Front Line Listening, qui a commencé de façon prometteuse, s'est prolongée pendant près d'un an, souvent avec des mois qui s'écoulaient entre les visites. En août 2024, la frustration avait atteint un point culminant. Le SIIM a déclaré le besoin de transparence, demandant au gouvernement de décrire quelles actions concrètes avaient découlé de ces conversations.

Reconnaissant qu'attendre le changement n'était plus une option, nous avons lancé le sondage Grade Your Government en octobre 2024. La réponse a été écrasante, et les résultats ont été une sonnette d'alarme. Plus de 60 % des répondants ont déclaré qu'ils n'avaient constaté aucune amélioration – ou même une détérioration des conditions – dans des domaines clés comme les niveaux de dotation, la violence en milieu de travail, le soutien en santé mentale et les résultats pour les patients. Les données étaient indéniables : la crise en première ligne était loin d'être terminée.

Fort de cette dynamique, le SIIM a élaboré et publié un livre blanc au début de 2025. Ce rapport appuyé par la recherche a fourni une analyse approfondie des problèmes actuels dans le domaine des soins de santé, de la pénurie de personnel infirmier à la violence croissante en milieu de travail, et a formulé des recommandations concrètes pour un changement systémique durable. Le message était clair : les soins de santé demeurent en crise au Manitoba, et nous continuerons à aller de l'avant et à lutter pour le changement dont notre système de soins de santé a désespérément besoin.

Nouvelles des organisations membres

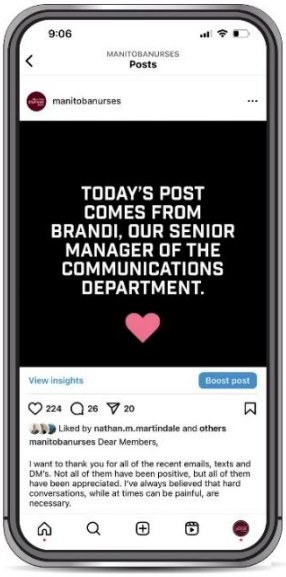
Le pouvoir de la solidarité

Reconstruire la solidarité au sein de notre syndicat a été l'une des batailles les plus cruciales que nous ayons menées au cours des deux dernières années. Mais face à la division, le SIIM est resté déterminé à rassembler les membres, leur rappelant notre force et notre objectif communs.

Brandi Johnson, directrice principale des communications et des relations extérieures du SIIM, s'est exprimée au cours d'un moment particulièrement difficile :

« Aujourd'hui, je vous demande personnellement d'ouvrir votre esprit et votre cœur. Pour être sûr, s'il vous plaît, que vous détenez la vérité. Pour vous défendre les uns les autres si vous en avez la force. Veuillez prendre un moment pour vous rappeler le travail acharné que nous avons accompli collectivement.

Aujourd'hui, nous devons nous tourner vers un point à l'horizon et commencer à avancer. Nous devons commencer à élaborer une stratégie où aller à partir d'ici et comment nous revigorons notre unité. »



Ces paroles reflètent les défis profonds auxquels nous avons été confrontés, mais aussi l'engagement qui nous pousse à aller de l'avant. En mettant l'accent sur l'action collective, nous continuons à travailler pour reprendre le contrôle de notre force en tant que syndicat.

Si les deux dernières années ont renforcé quelque chose, c'est que nous ne pouvions pas le faire seuls. Chaque vague à laquelle nous faisons face, nous y faisons face ensemble. Le thème du congrès biennal de la FCSII de cette année, *« Tous unis »,* reflète parfaitement notre approche. Nous nous sommes mobilisés à tous les niveaux – des infirmières et infirmiers qui agissent individuellement sur les médias sociaux par l'entremise de codes bruns, à nos membres qui participent à des discussions nationales sur les ratios infirmières-patients et la réforme des soins de santé.

Nous avons participé à des événements clés, tels que le Sommet sur les ratios infirmières-patients, auquel notre prochaine vice-présidente du SIIM a assisté, et la conférence SOS Medicare 3.0, où deux de nos membres se sont tenus aux côtés de défenseurs luttant pour renforcer les soins publics de santé. Mais au-delà de la politique et des politiques, nous continuons à établir des liens avec nos membres de manière à réaffirmer pourquoi nous faisons ce travail. Notre campagne *I Am a Nurse* a rappelé aux infirmières et infirmiers leur rôle essentiel dans les soins de santé, nous ancrant dans notre objectif commun et notre engagement envers la profession.

Nouvelles des organisations membres

Changer la conversation

Quel que soit le paysage, une chose est restée constante : le pouvoir des voix du personnel infirmier. Au SIIM, nous avons toujours plaidé pour que les voix des infirmières et infirmiers soient entendues – et maintenant, nous avons une nouvelle plateforme pour amplifier ces voix.

En février 2025, nous avons lancé notre balado officiel, *Shift Happens*. Un espace où nous pouvons dire notre vérité, discuter des enjeux et inciter au changement sans craindre d'être réduits au silence. Il s'agit de briser les barrières, de contrer la stigmatisation et de faire clairement comprendre que le personnel infirmier ne reculera pas.

Conclusion

À chaque ascension et chute, nous n'avons jamais perdu de vue notre mission. Les deux dernières années nous ont mis à l'épreuve, mais elles ont également renforcé notre détermination. Nous avons vu ce qui est possible lorsque nous sommes unis, et nous avons senti le poids de ce qui reste à faire. Mais s'il y a une chose que nous savons avec certitude, c'est que nous n'arrêterons jamais de combattre le bon combat.

En regardant vers l'avenir, nous le faisons avec espoir. Le changement est constant, et les marées continueront de changer, mais nous sommes inébranlables dans notre engagement. Nous sommes tous unis et, ensemble, nous continuerons de tracer la voie vers un avenir plus fort, plus sécuritaire et plus durable pour le personnel infirmier et les patients.

Nouvelles des organisations membres

Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan

Pour le Syndicat des infirmières et infirmiers de la Saskatchewan (SIIS), 2023-2024 a été définie par la résilience, la solidarité, le changement et même quelques célébrations.

Résilience : une crise infirmière en chute libre

La Saskatchewan a continué de faire face à une pénurie généralisée d'infirmières et d'infirmiers autorisés qui touche presque tous les secteurs des soins. Les régions rurales de la Saskatchewan ont été particulièrement touchées, menant le pays avec une baisse de 21 % depuis 2018, selon les données de 2024 publiées par l'Institut canadien d'information sur la santé (ICIS).

La présidente du SIIS, Tracy Zambory

Les retombées ont été profondes pour les patients, les communautés et le personnel infirmier.

Les perturbations des services ruraux et urbains, le surpeuplement des services d'urgence et les soins infirmiers dans les couloirs, les chirurgies annulées ou retardées et les attentes excessivement longues pour les soins sont devenus les caractéristiques de la détérioration de l'expérience des patients en Saskatchewan.

Les membres du SIIS ont travaillé des heures supplémentaires inimaginables, enregistrant près d'un million d'heures en 2023 et ont vu une augmentation de 16 % pour briser la barrière du million d'heures en 2024. Avec une population d'un peu plus de 1,2 million et seulement 11 000 membres du SIIS, ces quantités stupéfiantes d'heures supplémentaires ont continué à alimenter les cas d'épuisement et la crise des soins infirmiers. La dépendance excessive de la province à l'égard du personnel infirmier d'agences privées pour combler l'écart de la pénurie en personnel infirmier a également explosé au cours de la même période, atteignant 83 millions de dollars au cours de l'exercice 2023-2024, soit le double de l'exercice précédent.

Solidarité : se faire entendre pour une dotation sécuritaire en personnel

C'est depuis 1999 que les infirmier(ère)s autorisé(e)s de la Saskatchewan ne sont pas descendu(e)s dans la rue pour défendre leurs patients, mais en 2023-2024, cela s'est produit à trois reprises.

En octobre 2023, les infirmières et infirmiers autorisés ont déclaré « assez, c'est assez » alors qu'ils se mobilisaient pour une dotation plus sécuritaire à Regina le premier jour de la séance d'automne de l'Assemblée législative provinciale. À peine un mois plus tard, les membres du SIIS ont défilé à nouveau

Nouvelles des organisations membres

La première vice-présidente du SIIS, Denise Dick

à Saskatoon, alors que les frustrations liées aux conditions de travail chroniquement dangereuses dans les services d'urgence de la ville étaient à leur niveau le plus haut. En octobre 2024, des centaines de membres du SIIS se sont réunis une fois de plus sur les marches de l'édifice législatif à Regina, après une autre année d'inaction du gouvernement face aux crises dans le domaine des soins infirmiers et des soins de santé en Saskatchewan. Cela a eu lieu à un moment où les services d'urgence des grands centres atteignaient des niveaux de capacité record de 300 %, et 86 % signalaient un risque pour les patients en raison d'un manque de personnel, selon une enquête d'août 2024 auprès de 1 569 membres du SIIS.

Changement : reconstruction par le plaidoyer et l'action

La mobilisation du public par le biais des médias, des médias sociaux et des campagnes de publicité payante est demeurée au cœur de la stratégie de plaidoyer du SIIS en 2023-2024. Le public ignore souvent ce qui se passe dans le système de santé jusqu'à ce qu'il cherche à obtenir des soins pour lui-même ou pour ses proches. Malheureusement, les gouvernements agissent rarement à moins d'y être contraints par leurs électeurs.

En 2023-2024, les campagnes du SIIS ont abordé des questions de soins de santé telles que les soins infirmiers dans les couloirs, le surpeuplement des services d'urgence et les perturbations des services hospitaliers ruraux en raison de pénuries de personnel infirmier, tout en tirant parti des qualités infirmières que les gens apprécient le plus avec la campagne Caring for the Ones You Love. Le contenu vidéo numérique a recueilli plus de 3,3 millions de visionnements vidéo complets et a suscité plus de 400 000 visites de sites Web, jouant un rôle crucial dans l'éducation du public et renforçant l'empathie face aux défis auxquels les infirmier(ère)s autorisé(e)s sont confronté(e)s chaque jour.

Le plaidoyer incessant du SIIS en matière de santé a également contribué à remodeler le paysage politique provincial.

La campagne Your Voice sur les médias sociaux, couplée à la campagne Safe Staffing Gets My Vote, ont créé un espace pour que les membres du SIIS partagent en temps réel leurs préoccupations de première ligne avec le public tout en lui demandant de faire des soins de santé sa priorité de vote. L'influence de ces campagnes sur les élections provinciales de l'automne 2024 a été considérable.

Nouvelles des organisations membres

La crise du personnel en soins infirmiers a été poussée au centre du débat, et une promesse de créer un groupe de travail sur les soins infirmiers a été ancrée dans les plateformes de campagne des deux principaux partis politiques. Pour la première fois en près de deux décennies, le résultat des élections a également semblé très différent, en grande partie à cause des membres du SIIS. Alors que le Parti de la Saskatchewan détient toujours la majorité avec 34 sièges, 14 ont été cédés au Nouveau Parti démocratique, qui en détient maintenant 27.

Dans les mois qui ont suivi les élections, le SIIS a continué de veiller à ce que le gouvernement nouvellement formé respecte sa promesse électorale et son engagement envers le discours du Trône de novembre 2024 de constituer un groupe de travail sur les soins infirmiers qui comprend toutes les parties prenantes et qui possède les ressources et l'autorité pour faire avancer les choses.

REGINA LEADER-POST

FIVE THINGS TO DO
Standup comedy and more A5

FRIDAY, OCTOBER 4, 2024 POSTMEDIA

NP

TRUDEAU
PM spills on his mistakes, NDP pullout in podcast NP1

TRUMP
5 takeaways from unsealed filing NP3

MOVIES

REVIEW
Joker sequel

PROTECTING PATIENTS

En novembre 2024, des représentants du SIIS, de la Saskatchewan Health Authority (SHA) et de la Saskatchewan Association of Health Organizations (SAHO) se sont rencontrés pour échanger des propositions de négociation. Le point de mire du SIIS : améliorer le recrutement et le maintien en poste des infirmier(ère)s autorisé(e)s en créant des environnements de travail plus sains et plus sécuritaires, grâce à des ratios infirmières-patients fondés sur des données probantes, en luttant contre la violence et en modernisant la rémunération.

En 2023-2024, le SIIS a également remporté d'importantes victoires pour les patients, les infirmier(ère)s autorisé(e)s et le système grâce à l'action des membres. Le Comité consultatif sur les soins infirmiers est un outil éprouvé de convention collective qui aide à répondre aux préoccupations documentées des membres concernant l'évolution des besoins des patients, les charges de travail excessives, la dotation insuffisante, le respect des normes professionnelles et une variété d'autres défis. 2023-2024 a vu des victoires importantes pour de nombreux milieux de travail de la Saskatchewan, y compris l'amélioration de la dotation de base, l'affectation des infirmier(ère)s responsables, les lignes de secours, les infirmier(ère)s praticien(ne)s, plus de personnel de soutien, de nouvelles infirmières et de nouveaux infirmiers ressources cliniques, des infirmier(ère)s éducateur(trice)s clinicien(ne)s et des coordonnateur(trice)s cliniques.

Nouvelles des organisations membres

Célébration : Fort de ses 50 ans

En 2024, le SIIS a célébré ses 50 ans, et la réunion annuelle était une célébration d'anniversaire mémorable! Depuis les débuts modestes du SIIS dans un sous-sol de Regina, le syndicat a grandi pour représenter plus de 11 000 infirmier(ère)s autorisé(e)s, infirmier(ère)s psychiatriques autorisé(e)s et infirmier(ère)s praticien(ne)s dans tous les coins de la Saskatchewan. Le SIIS est devenu la voix des infirmières et infirmiers autorisés de la province et l'un des chefs de file les plus respectés dans le domaine des soins de santé – une véritable cause de célébration.

Unité : ensemble, nous nous élevons, unis, nous prospérons

En 2025, le SIIS se concentre sur l'engagement et la participation des membres, car les infirmier(ère)s autorisé(e)s uni(e)s sont une force incassable (et formidable) pour le changement. En ce moment, il n'y a rien dont les patients de la Saskatchewan ont plus besoin.

Nouvelles des organisations membres

Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta

L'IIUA fait rapport à la FCSII

Heather Smith, présidente d'IIUA

Alors que la pandémie mondiale de la COVID-19 a disparu de l'attention du gouvernement et de la conscience du public, nous avons vu le système de soins de santé de l'Alberta vaciller au bord du gouffre à de nombreuses reprises alors que la privatisation et la restructuration massive sont promues par le gouvernement du Parti conservateur uni comme une solution aux défis auxquels font face les soins publics de santé. Au milieu de cela, au moment de la rédaction du présent rapport, Infirmières et infirmiers unis de l'Alberta est profondément engagé dans la médiation pour une nouvelle convention collective provinciale pour plus de 90 % de nos membres. Entre-temps, plus de 250 000 travailleurs syndiqués du secteur public en Alberta négocient de nouvelles conventions collectives. Une grève de plus de 6 000 travailleurs de soutien à l'éducation représentés par le SCFP est en cours dans sept collectivités de la province.

Restructuration des soins de santé

Le gouvernement de l'Alberta entreprend actuellement la plus grande restructuration organisationnelle des soins publics de santé de l'histoire de la province. Après avoir remporté la direction du Parti conservateur uni au pouvoir en promettant à la base du parti qu'elle démantèlerait l'AHS en réponse au rôle des autorités sanitaires provinciales dans la mise en œuvre des restrictions de santé publique liées à la COVID-19, la première ministre Danielle Smith a annoncé peu après les élections de 2023 que son gouvernement diviserait l'AHS en quatre « piliers » distincts. Ces silos organisationnels comprennent maintenant Acute Care Alberta, Assisted Living Alberta, Primary Care Alberta et Recovery Alberta. L'AHS, cependant, continue d'exister, du moins pour le moment. Les membres d'IIUA ont été transférés à certains des nouveaux organismes et continuent d'être assujettis à la convention collective provinciale.

Un élément clé du plan de restructuration des soins de santé du gouvernement est la dépendance accrue à l'égard des établissements chirurgicaux privés subventionnés par l'État et exploités par le secteur privé, que le gouvernement qualifie de « cliniques chirurgicales agréées ». Bien que le gouvernement se concentre sur ce qu'il décrit comme des solutions de libre marché aux défis auxquels le système de soins de santé est confronté, les recherches et les données ne manquent pas pour montrer que ces centres de chirurgie privés à but lucratif sont plus coûteux et moins efficaces, et entraînent la perte de praticiens qualifiés du système public. Le gouvernement est néanmoins catégorique sur le fait que la division du système public de soins de santé en organismes distincts créera une plus grande efficacité et de meilleurs soins aux patients. Le résultat

réel à ce jour a été une augmentation de la confusion et du chaos pour les infirmier(ère)s, les médecins et les travailleurs de la santé, ainsi que pour les patients, leurs familles et le public en général.

Pénurie de personnel

La pénurie de personnel infirmier est évidente aux quatre coins de l'Alberta, avec des douzaines de lieux de travail temporairement fermés ou fonctionnant à une capacité moindre sur une base quotidienne. La pénurie de personnel se reflète également dans le fait que 2 899 plaintes concernant la responsabilité professionnelle ont été déposées par l'entremise d'IIUA en 2024. Un rapport a révélé que les services d'urgence de l'Alberta ont été fermés pendant plus de 38 000 heures, soit environ 4,3 ans combinés, en 2023. Sur les 26 services d'urgence qui ont fermé leurs portes en 2023, plus de la moitié ont fermé leurs portes pendant 20 jours ou plus.

Réagissant à des années de manque de respect de la part des employeurs et des gouvernements, d'épuisement, de sous-financement de leurs lieux de travail souvent chaotiques, de sous-dotation chronique partout et d'un gouvernement qui refuse d'écouter ce que les infirmières et infirmiers ont à dire, plusieurs d'entre eux ont choisi de prendre leur retraite, de changer de carrière ou tout simplement de démissionner. Cela a exacerbé la crise actuelle du système de soins de santé. Les infirmier(ère)s qui restent dans le système décrivent recevoir jusqu'à 100 messages texte par jour des agents de dotation les exhortant à prendre des quarts de travail supplémentaires, et même des cas de gestionnaires qui se cachent dans les allées des épiceries pour confronter les infirmier(ère)s et les presser d'accepter de travailler des quarts de travail supplémentaires ou de les obliger!

École syndicale d'IIUA à Canmore

Des membres d'IIUA de partout en Alberta se sont rendus dans la ville de montagne de Canmore pour perfectionner leurs compétences à l'École syndicale d'IIUA. L'événement éducatif de quatre jours a eu lieu du 22 au 26 avril 2024. Les membres d'IIUA qui fréquentaient l'école ont été immergés dans un large éventail de sujets de cours, y compris la création de milieux de travail inclusifs, la santé mentale et les dépendances, la planification des horaires, l'interprétation des contrats, la communication avec la direction, et plus encore.

Les étudiants de l'école ont également entendu divers conférenciers invités, dont Heather Smith, présidente d'IIUA, et Karen Kuprys, deuxième vice-présidente, qui était à l'époque secrétaire-trésorière de la Fédération du travail de l'Alberta. Des éducateurs d'IIUA, des agents de relations de travail, des conseillers en responsabilité professionnelle, des conseillers et des gestionnaires en santé et sécurité au travail ont partagé leur expertise professionnelle avec les étudiants en agissant comme animateurs à l'école.

Nouvelles des organisations membres

Rassemblement des infirmières et infirmiers pour le respect!

Plus de 1 000 infirmières et infirmiers d'IIUA se sont joints à une manifestation massive présentée comme un rassemblement pour le respect à l'extérieur de l'Assemblée législative de l'Alberta le dernier jour de l'AGA du syndicat. Selon les estimations, jusqu'à 12 000 personnes ont participé au rassemblement du 24 octobre, convoqué par plusieurs syndicats pour appuyer les quelque 250 000 employés de la fonction publique de l'Alberta dans leurs négociations avec les conseils, les organismes, les commissions et directement avec le gouvernement albertain lui-même.

Les participants au rassemblement de tous les principaux syndicats du secteur public représentant les infirmier(ère)s, les enseignant(e)s, les travailleurs de l'éducation, les travailleurs municipaux – ainsi que des familles, des amis et des membres du public – ont crié leur appui au droit de grève dans la négociation collective et en particulier, aux travailleurs de l'éducation du SCFP qui négocient avec les conseils scolaires d'Edmonton et de Fort McMurray. Les pancartes tenues par les membres d'IIUA lors du rassemblement soulignaient que les infirmières et infirmiers de l'Alberta méritaient le respect, une dotation en personnel sécuritaire et de meilleures conditions de travail.

De brefs discours prononcés par les dirigeants des syndicats du secteur public de l'Alberta, y compris IIUA, l'Alberta Union of Provincial Employees, la Health Sciences Association of Alberta et le SCFP, ont indiqué qu'ils en ont assez des dispositions de « mandats secrets » insérées dans le droit du travail de l'Alberta par le Parti conservateur uni en 2019, qui permettent au gouvernement de manipuler subrepticement le processus de négociation collective.

« Je représente ici 35 000 infirmières et infirmiers de toute la province », a déclaré la présidente d'IIUA Heather Smith à la foule enthousiaste. « Je veux juste dire que nous sommes ici à cause du respect – en fait, nous sommes ici à cause du manque de respect! Et ce n'est pas seulement un manque de respect envers le personnel infirmier, ce n'est pas seulement un manque de respect envers les travailleurs de la santé, ce n'est pas seulement un manque de respect envers les travailleurs de l'éducation, les enseignants et les médecins. C'est du manque de respect pour tous les Albertains!

Nouvelles des organisations membres

Au moins Ralph Klein et sa « troisième voie » n'ont pas essayé de tromper les gens sur ce qu'il voulait. Danielle Smith avec sa quatrième voie trompe les citoyens de cette province depuis des mois! C'est le manque de respect ultime! »

Danielle Larivee, 1re vice-présidente d'IIUA

Gouvernement

Les conservateurs sont revenus au pouvoir en Alberta en 2019 après quatre ans de gouvernement néo-démocrate. Le premier ministre Jason Kenney, un ancien ministre fédéral qui était passé à la politique provinciale, a mené une campagne réussie pour rejoindre les deux partis politiques conservateurs ayant des sièges à l'Assemblée législative au sein du Parti conservateur uni. Son gouvernement a mis en œuvre des politiques orientées vers le marché, typiques de l'époque, accompagnées d'une rhétorique de droite extrême. Les politiques de santé publique nécessaires pendant la pandémie mondiale de 2020 et 2021 sont devenues de plus en plus impopulaires auprès de la base de son propre parti, qu'il avait dynamisée et renforcée par sa rhétorique.

En 2022, il a été destitué après un vote de révision de la direction exigé par les factions les plus radicales du parti. Il a été remplacé par Danielle Smith, une ancienne politicienne albertaine devenue animatrice de radio de droite qui a promu des discours anti-vaccins et extrémistes fondamentalistes de marché dans son émission de radio. Trop tard, Kenney a qualifié ce groupe de « lunatique ». La spéculation selon laquelle Smith agirait plus modérément au pouvoir s'est avérée naïve et, depuis qu'elle est devenue première ministre en octobre 2022, elle s'est lancée dans des politiques de santé qui mettent fortement l'accent sur la privatisation des services médicaux, la division de l'agence de santé de l'Alberta Health Services créée en 2009 en silos avec des cadres distincts, la privatisation des services chirurgicaux, l'hostilité aux mesures de santé publique pour les motifs fallacieux de liberté, le traitement forcé de la toxicomanie et les licenciements de masse des gestionnaires de l'AHS, des dirigeants et des représentants du conseil d'administration. Le résultat a été le chaos et la chute du moral parmi les employés, comme décrit ci-dessus. Si tout ce qui se passe aux États-Unis sous l'administration Trump semble familier aux Albertains, c'est parce que nous l'avons déjà vu en action ici.

Cependant, la première ministre Smith est une communicatrice compétente et, jusqu'au début de l'année, il y a quelques semaines, elle a été en mesure de mettre en œuvre son programme avec une relative facilité. Mais les allégations choquantes de corruption dans l'attribution de contrats gouvernementaux pour des cliniques chirurgicales privées faites par le PDG d'AHS récemment licencié en janvier dans une déclaration de congédiement injustifié ont ébranlé le gouvernement. Le ministre de l'Infrastructure de Smith a démissionné, suggérant que des choses similaires pourraient se produire dans les ministères, et pour la première fois depuis qu'elle est devenue première ministre, Smith a rencontré de forts vents contraires. L'opposition néo-démocrate, son nouveau chef Naheed Nenshi sans siège à l'Assemblée législative, a eu du mal à réagir efficacement. La plus forte opposition aux

politiques de santé du gouvernement est venue des syndicats du secteur public et des groupes de la société civile.

Publicité et engagement du public

It Could Be Better Here est la dernière campagne de publicité et d'engagement d'IIUA lancée pour aborder les problèmes pressants auxquels fait face le système public de santé de l'Alberta.

La campagne a trois objectifs principaux. Premièrement, elle vise à sensibiliser le public aux défis qui se posent actuellement au sein du système public de santé de l'Alberta, y compris le sous-effectif, les longs temps d'attente et la menace de privatisation. Deuxièmement, elle s'efforce de plaider en faveur du changement en préconisant des politiques qui protègent les soins aux patients et soutiennent le personnel infirmier qui est aux premières lignes de la crise des soins de santé. Troisièmement, la campagne vise à mobiliser les Albertains en les encourageant à participer activement à la promotion de politiques améliorées en matière de soins de santé. Il s'agit de mobiliser le public pour exiger des solutions qui placent les patients avant les profits.

Elle devrait se dérouler de mars à août 2025. Elle se déroulera en même temps que les 3R d'IIUA : La campagne Respect, Retain, Recruit (Respect, Maintien en poste, Recrutement) qui vise à retenir le personnel infirmier et à recruter de nouveaux professionnels. L'harmonisation de ces campagnes renforce l'engagement d'IIUA à relever les défis de l'Alberta en matière de soins de santé de manière holistique.

Pour maximiser sa portée, la campagne utilise une approche multi-plateforme. Les messages sont partagés sur divers canaux médiatiques, y compris la radio, la télévision, les panneaux d'affichage, les bus, les plateformes numériques Corus et les médias sociaux. Cette stratégie globale garantit que le message atteint un large public, sensibilisant efficacement le public et encourageant sa participation. It Could Be Better Here sert d'appel à l'action, exhortant les Albertains à faire front commun en faveur d'un meilleur système public de soins de santé.

Nouvelles des organisations membres

Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario

L'AIIO fait rapport à la FCSII

Le paysage des soins de santé en Ontario a été miné par des dissensions et du chaos. Le gouvernement provincial conservateur de Doug Ford est déterminé à privatiser notre système de soins de santé pour remplir les poches de ses collègues d'affaires. La pénurie croissante de personnel en Ontario continue d'avoir une incidence sur les soins que nous sommes en mesure de fournir à nos patients, résidents et clients, alors que la pénurie de personnel infirmier atteint un niveau épique de 25 000 personnes et plus. Pourtant, les membres tenaces de l'AIIO ripostent comme jamais auparavant : partout dans la province, dans nos collectivités et dans nos milieux de travail. Le personnel infirmier et les professionnels de la santé arrivent.

L'AIIO a 50 ans et donne un nouvel élan à ses membres

Lors d'une belle journée d'automne en 1973 – le 13 octobre, pour être exact – un groupe d'infirmières féroces et courageuses qui en avaient marre et qui étaient prêtes à faire quelque chose s'est réuni dans une salle de bal d'un hôtel du centre-ville de Toronto et a parlé de leurs griefs communs. Avec plus de 100 groupes d'infirmières provenant de partout dans la province, l'AIIO est née, et avec elle une nouvelle énergie et une envie de se battre. Cinquante ans plus tard, lors du Congrès biennal de 2023 de l'AIIO, cette dernière a dévoilé une marque fraîche qui l'aide à revenir à la base à partir de laquelle notre syndicat est né et où nos membres grandiront au cours des 50 prochaines années et au-delà.

Nos membres sont carrément sous les projecteurs de notre nouvelle marque : ils sont l'AIIO, et ce sont leurs histoires et leurs expériences qui rétabliront la vérité face aux gouvernements et aux administrateurs, qui mettront les choses au clair et proclameront que nous ne serons plus jamais tenus pour acquis. Depuis la relance de notre marque, les membres de l'AIIO sont descendus dans la rue et luttent pour des ratios d'infirmières, des améliorations dans les soins de longue durée, des stimulants pour la santé publique et de meilleurs soins aux patients, résidents et clients. C'est une nouvelle AIIO, et nos membres adoptent une libération retrouvée.

Les campagnes à l'échelle de la province disent la vérité brutale

La grave pénurie de personnel infirmier ayant un impact énorme dans l'ensemble du secteur des soins de santé, l'AIIO a lancé une campagne provinciale de longue durée – Les infirmières disent la vérité (Nurses Talk Truth) – qui raconte la vérité brutale sur l'état des soins de santé. Bien que l'AIIO reçoive

Nouvelles des organisations membres

une couverture médiatique importante sur des questions comme l'augmentation des soins de santé dans les couloirs, les temps d'attente plus longs et les fermetures d'établissements, ce sont nos membres qui travaillent à l'intérieur du système qui comprennent parfaitement l'ampleur de la crise. De nombreux membres croient que les conservateurs de Ford font intentionnellement en sorte que le système public se débat pour que les gens acceptent la privatisation comme solution. Comme l'a dit récemment un membre de l'AIIO, les infirmières et infirmiers ne sont pas fragiles, et ne se laissent pas avoir. Nous serons forts et dirons à tous ce en quoi nous croyons. Nos membres se sont manifestés comme défenseurs de leurs patients, résidents et clients, de leurs collègues et de leur profession. Parlant avec passion et insistance, ils ont partagé leur expérience directe des charges de travail dangereuses et de l'impact négatif sur la qualité des soins. Exprimant leur frustration face au sous-financement et à l'inaction du gouvernement, leurs témoignages sont devenus le cœur d'une série convaincante de publicités télévisées, de médias sociaux, de publicités d'abris de transport en commun et imprimées. Leurs messages étaient clairs : L'Ontario mérite mieux. La campagne primée de l'AIIO a obtenu des indicateurs impressionnants, y compris nos annonces-éclair à la télévision, qui ont reçu 36 millions d'expositions d'adultes âgés de plus de 35 ans; les publicités Facebook et Instagram ont enregistré 6 millions d'expositions avec plus de 66 000 clics sur le microsite, et nous avons reçu un nombre impressionnant de 2 millions d'expositions sur nos publicités de 15 secondes.

Transparence et mobilisation clé dans les conventions historiques

Pour la première fois dans l'histoire de l'AIIO, les membres individuels de première ligne ont eu l'occasion de participer directement à l'élaboration, à l'examen et au vote des propositions de négociation qui seraient présentées aux tables de négociation provinciales. Ce changement majeur a été fondé en partie sur les commentaires des membres qui demandaient plus de transparence et de participation au processus de négociation. Pour la négociation provinciale des établissements de soins infirmiers, les priorités ont été présentées à des centaines de membres lors d'une réunion virtuelle. Pour soutenir la campagne de négociation, les membres se sont engagés comme jamais auparavant dans une série d'actions progressives, y compris le collage d'autocollants, un blitz téléphonique, un rassemblement devant le siège social de l'organisation à but lucratif d'Extendicare et des piquets de grève. La décision arbitrale prévoyait des augmentations salariales jamais vues depuis des décennies dans ce secteur – 11,5 % sur deux ans – prouvant que lorsque les membres se réunissent, nous gagnons.

Dans les négociations provinciales des hôpitaux, des milliers de membres ont détaillé leurs revendications dans notre sondage sur les négociations, tandis que des centaines ont voté sur des propositions soumises aux négociations provinciales. Dans la convention hospitalière de 2023, les

membres de l'AIIO ont reçu des augmentations de salaire rarement observées, tout en notant que ce n'est qu'une première étape dans la création de meilleures conditions de travail. Qualifiant les augmentations comme attendues depuis longtemps et significatives, la décision reconnaît que les salaires ont pris du retard au cours de la dernière décennie et jouent un rôle important dans la capacité de maintenir en poste et de recruter du personnel infirmier dont le besoin est désespéré et de remédier à la grave pénurie de personnel en soins infirmiers.

Lors de notre campagne de négociation hospitalière de 2025, les membres de l'AIIO étaient dans la rue pour réclamer une convention qui respecte notre travail et améliore les soins aux patients. Les ratios infirmières-patients étant une demande clé, des centaines de membres et de frères et sœurs ouvriers ont assisté à un rassemblement qui a fermé une intersection achalandée de Toronto pendant les négociations, assurant ainsi que les employeurs les entendaient haut et fort. L'AIIO a utilisé des publicités imprimées, radiophoniques, télévisées, dans les abris de transport en commun et les médias sociaux pour alerter le public de la situation difficile de notre système de soins de santé et de ceux qui y travaillent, y compris des publicités mettant en vedette nos membres des hôpitaux. Comme le note la présidente de section provinciale Erin Ariss, inf., « il va falloir plus que des négociations à la table pour gagner. Il nous faudra tous nous lever ensemble. » Les membres de l'AIIO ne seront plus réduits au silence.

L'AIIO lutte contre la privatisation des soins de santé

Erin Ariss, présidente de l'AIIO

Ce n'est un secret pour personne que le premier ministre Doug Ford et ses députés conservateurs du Parlement provincial sont entièrement en faveur de la rupture du système public de soins de santé de l'Ontario et de sa vente aux plus grands soumissionnaires à but lucratif. Les cliniques privées ne feront qu'aggraver la crise du personnel, une menace particulièrement grave dans les petites villes et les régions rurales de l'Ontario, où des dizaines de services d'urgence ont fermé en raison du manque de personnel.

Les membres de l'AIIO de partout dans la province ont transmis un message fort au gouvernement Ford : gardez la privatisation en dehors des services de santé. De Belleville à Sault Ste. Marie, de Windsor à Ottawa, les membres se mobilisent pour protéger notre système public de soins de santé. Ils ont pris des mesures pour parler de l'impact de la privatisation sur notre système public; l'un d'entre eux a obtenu des dépliants et s'est rendu d'une unité à l'autre; un autre a utilisé la Semaine des soins infirmiers comme moyen de rassembler beaucoup de gens lors d'un événement pour parler des effets dévastateurs de la privatisation.

Nouvelles des organisations membres

L'AIIO a lancé une campagne puissante et très visible, qui comprend une série de publicités percutantes dans des quotidiens, des magazines, les médias sociaux et des abris de transport en commun de premier plan. L'AIIO a participé à une importante campagne anti-privatisation menée conjointement par le syndicat de la santé avec SEIU Healthcare, le SCFP, Unifor et le SEFPO. Cette alliance historique a vu des membres sur les lieux de travail de la province se mobiliser et organiser d'autres membres pour participer à des manifestations à l'extérieur de ces établissements. L'objectif était d'exiger de leurs PDG qu'ils joignent leur appel à investir dans des niveaux de dotation plus élevés et une stratégie significative de recrutement et de maintien en poste pour améliorer les soins aux patients et aider à résorber l'arriéré chirurgical que le premier ministre Ford utilise comme excuse pour la privatisation. Pour enfoncer le clou, des milliers de pétitions signées par la majorité des employés syndiqués de ces lieux de travail ont été remises à leurs PDG.

L'AIIO lance des initiatives clés de lutte contre le racisme et l'oppression

L'AIIO continue d'aller de l'avant dans son parcours de lutte contre le racisme et l'oppression (ARAO) en s'attaquant au racisme et à l'oppression persistants qui existent pour tant de membres et de membres du personnel, et au sein de nos communautés. Une déclaration de l'ARAO a été ajoutée à l'Énoncé de valeurs et constitution de l'AIIO lors de notre Congrès biennal qui, avec la clarté de notre approche de l'ARAO, s'engage à intégrer les pratiques et les principes de l'ARAO à tous les niveaux de l'AIIO. Le conseil d'administration de l'AIIO a approuvé une déclaration sur la vérité et la réconciliation afin d'établir une voie qui fait progresser l'engagement de l'AIIO envers la réconciliation, qui crée des principes directeurs et qui est intégrée de manière significative dans tous les aspects et activités de notre organisation. Des ressources pour les membres ont été créées pour poursuivre notre travail d'ARAO, y compris la boîte à outils numérique de plaidoyer ARAO 101, le bulletin électronique Beyond Equity et des modules sur notre plateforme d'apprentissage en ligne. Un projet pilote pour les communautés de soutien a été lancé pour offrir des cadres virtuels qui permettent un environnement sécuritaire dans le but de rétablir la confiance et de renforcer la solidarité. Dans ces espaces, les membres partagent des points communs, cherchent des conseils et se sentent habilités. Des centaines de membres ont participé activement à de nombreux défilés et festivals à travers la province, qui ont soutenu et souligné ce travail, y compris la parade du Carnaval des Caraïbes de Toronto, les célébrations de la fierté, les marches de la fête du Travail et plus encore.

Nouvelles des organisations membres

Le projet de loi 124 a été annulé une fois pour toutes

La lutte quinquennale contre le projet de loi 124 visant à supprimer les salaires a finalement pris fin avec la Cour d'appel de l'Ontario qui s'est ralliée à la décision de la cour inférieure d'invalider cette loi. Le projet de loi 124, qui plafonnait à 1 % la rémunération totale des membres de l'AIIO et des autres travailleurs du secteur public majoritairement féminins pour chacune des trois années, a conclu qu'il violait les droits constitutionnels des employés syndiqués à une négociation collective significative, tels que garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés*. Peu après la décision de la Cour, le gouvernement Ford a annoncé qu'il ne ferait pas appel à la Cour suprême du Canada et a abrogé le projet de loi 124 dans son intégralité par décret. « Ce projet de loi odieux n'aurait jamais dû être adopté en premier lieu », note la présidente de l'AIIO. « Au lieu d'essayer de travailler avec les infirmières et infirmiers pour réparer ce qui fait mal à notre système de soins de santé défaillant, le gouvernement Ford a choisi de nous viser directement. Les infirmières et infirmiers et les professionnels de la santé ont combattu. Et nous avons gagné. »

Nouvelles des organisations membres

Syndicat des infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique

Les infirmières et infirmiers de la Colombie-Britannique ratifient une convention collective historique

Après des mois de négociations qui ont duré tout au long de la pandémie de la COVID-19, le 27 avril 2023, les membres du SIICB ont voté pour ratifier une convention collective provinciale de trois ans du Nurses' Bargaining Association (NBA). La nouvelle convention a été une réalisation importante, faisant des membres du SIICB les infirmières et infirmiers les mieux rémunérés du pays et créant un nouveau modèle révolutionnaire pour une dotation en personnel plus sécuritaire.

La convention s'applique aux infirmières et infirmiers en soins actifs, en milieu communautaire, en santé publique, en soins de longue durée et dans d'autres contextes au sein du système de soins de santé de la Colombie-Britannique. En plus des augmentations salariales générales de 12 % sur une période de trois ans, la convention comportait des augmentations importantes des primes de quart, des taux de garde, de la rémunération de responsabilité et des primes d'éloignement. Le barème des salaires prévoit maintenant des gains salariaux significatifs et de nouveaux échelons d'augmentation aux années 10, 15, 20, 25 et 30 pour favoriser le maintien en poste et récompenser le personnel infirmier de longue date.

Comme les dirigeants syndicaux le savent bien, une bonne convention ne se limite pas aux salaires, et nous avons été fiers de remplir notre mandat, qui consiste à apporter des améliorations significatives aux éléments non monétaires. La convention met en œuvre des mesures visant à améliorer la sécurité en milieu de travail, notamment un meilleur accès au soutien en cas d'incident critique, cinq représentants supplémentaires du Programme de gestion améliorée de l'invalidité et une formation accrue en prévention de la violence pour promouvoir un milieu de travail plus sécuritaire.

Le nouveau libellé de la convention met l'accent sur les principes de diversité, d'équité et d'inclusivité pour s'assurer que tous les membres du SIICB sont les bienvenus dans leur milieu de travail. Un article indépendant reconnaît les préjudices omniprésents et continus du colonialisme auxquels les peuples autochtones sont confrontés. Il prend des engagements précis à l'égard de la vérité et de la réconciliation, de la sécurité culturelle et des stratégies pour lutter contre le racisme propre aux autochtones dans le système de soins de santé. De plus, la convention ratifiée établit quatre nouveaux postes à temps plein pour les délégués syndicaux qui mettent l'accent sur la vérité et la réconciliation, la sécurité culturelle et la DEI en milieu de travail.

Nouvelles des organisations membres

En plus des modalités de la convention, le SIICB a négocié des centaines de millions de dollars en financement pour soutenir le maintien en poste et le recrutement et une entente novatrice pour financer les ratios minimums infirmières-patients.

Ratios minimums infirmières-patients

La pandémie de la COVID-19 a mis en évidence de graves lacunes dans le système de soins de santé de la Colombie-Britannique – une pénurie chronique de personnel en soins infirmiers, des conditions de travail de plus en plus difficiles, un épuisement professionnel généralisé et des rapports de mauvaise santé mentale et physique chez le personnel infirmier. Au fur et à mesure que la pandémie se poursuivait, un cercle vicieux émergeait : à mesure que les infirmières et infirmiers quittaient la profession, les demandes sur le personnel restant augmentaient, ce qui aggravait les conditions dans les milieux de travail des soins de santé. Le SIICB a lancé un appel urgent au gouvernement provincial et aux employeurs du secteur de la santé : investir dans le personnel infirmier maintenant pour remédier à la pénurie de personnel paralysante et sauver notre système de soins de santé.

Notre contrat du NBA de 2023-2025 a finalement accompli ce que les syndicats d'infirmières et infirmiers du pays exigeaient depuis des décennies : établir des ratios minimums infirmières-patients dans tous les milieux de soins de santé en Colombie-Britannique. De concert avec nos syndicats frères à travers le pays, le SIICB défend cette initiative depuis de nombreuses années, car il s'agit d'une étape importante vers l'amélioration des soins de santé pour les infirmières, les infirmiers et les patients.

En mars 2024, la province a annoncé des ratios pour six milieux de soins de santé dans des établissements de soins actifs, y compris la plupart des unités de soins médicaux, chirurgicaux et de soins intensifs pour adultes. Pour appuyer la mise en œuvre des ratios minimums infirmières-patients, le SIICB a négocié avec le gouvernement un financement important pour recruter, maintenir en poste et réintégrer les infirmières et infirmiers dans la profession.

Adriane Gear, présidente du SIICB

Le SIICB a travaillé en étroite collaboration avec le gouvernement pour créer un cadre permettant de mettre en œuvre avec succès les ratios minimums infirmières-patients. Des représentants syndicaux siègent au Comité directeur exécutif provincial, qui fonctionne par consensus pour formuler des recommandations au ministère de la Santé concernant les investissements décrits dans l'entente. De plus, cinq groupes de travail ont été créés pour formuler des recommandations stratégiques sur les sujets suivants : planification, mise en œuvre, suivi et évaluation, recrutement et maintien en poste, et communications.

Nouvelles des organisations membres

Grâce à leur travail acharné, le gouvernement a publié une directive stratégique en septembre 2024, énonçant les exigences pour les autorités sanitaires de mettre en œuvre des ratios dans toute la province. Le gouvernement a également annoncé des ratios pour 15 autres milieux hospitaliers, y compris les services de soins spécialisés et les services d'urgence.

Bien que l'annonce de ratios minimums infirmières-patients ait marqué un nouvel engagement à l'égard du recrutement, du maintien en poste et de la mise en œuvre réussie des ratios, il reste beaucoup de travail à faire. Le SIICB demeure déterminé à tenir le gouvernement responsable de la mise en œuvre des ratios dans tous les milieux de soins et à remédier à la pénurie de personnel infirmier.

À cette fin, le SIICB a invité ses membres à aider à surveiller la mise en œuvre des ratios minimums infirmières-patients dans leurs unités avec un formulaire de déclaration d'intérêt sur notre portail des membres. Après avoir entendu des rapports faisant état de longs retards dans l'embauche, le syndicat a invité les infirmières et infirmiers qui ont éprouvé des difficultés à se faire embaucher à partager leurs histoires sur le site Web du SIICB. Les histoires aideront le syndicat à porter cette question directement au ministère de la Santé et à continuer de plaider en faveur d'un processus d'embauche plus efficace.

Sensibilisation du public

Avec des ententes gouvernementales et un financement en place pour des ratios minimums infirmières-patients, le SIICB a lancé plusieurs efforts de sensibilisation du public pour l'éduquer et recueillir du soutien pour cette initiative qui sauve des vies.

Sur RatiosSaveLives.ca, le public peut apprendre comment les ratios minimums infirmières-patients peuvent améliorer les résultats pour les patients, attirer plus de personnel infirmier dans la profession et faire économiser de l'argent dans l'ensemble du système de soins de santé. Le site Web propose trois courtes vidéos animées décrivant les avantages des ratios, qui ont été diffusées séparément dans des publicités ciblées sur les médias sociaux, recueillant plus de 22 millions d'expositions au cours des trois premiers mois de la campagne. Le syndicat a également parrainé trois articles approfondis dans le *Globe and Mail* portant sur la façon dont les ratios profitent aux patients et stimulent le maintien en poste du personnel infirmier.

Bien que la sensibilisation du public se concentre sur les ratios, le syndicat a également continué de susciter le soutien du public pour le personnel infirmier par le biais de deux campagnes publicitaires consécutives des Fêtes. En 2023, notre campagne de publicité des Fêtes à l'échelle de la province a mis en évidence le dévouement des infirmières et infirmiers envers leurs patients et leurs sacrifices de temps passés avec leurs amis et leur famille. La campagne *Health Care Never Takes a Holiday* a été diffusée à la télévision et à la radio partout dans la province. La campagne publicitaire a également été diffusée sur les plateformes numériques, les panneaux d'affichage et les réseaux sociaux du SIICB.

Nouvelles des organisations membres

La campagne des Fêtes 2024, *Home for the Holidays*, a mis l'accent sur les soins et l'engagement exceptionnels du personnel infirmer. La publicité a été diffusée à la télévision, à la radio et sur des plateformes numériques tout au long de la période des Fêtes. La publicité invitait les téléspectateurs à partager leur gratitude envers le personnel infirmier sur le site Web du SIICB. L'analyse comparative qui a suivi la campagne de 2024 démontre une croissance solide du respect et de l'admiration du public pour le personnel infirmier, 45 % des téléspectateurs testés ayant déclaré qu'ils prendraient des mesures pour soutenir le personnel infirmier dans la négociation.

Le SIICB a lancé une campagne d'activation des membres considérablement élargie lors de l'élection provinciale de 2024 en Colombie-Britannique et a encouragé les membres à partager les principales demandes électorales du syndicat, qui comprenaient le renforcement de notre système public de soins de santé et des investissements dans le recrutement et le maintien en poste du personnel infirmier. Ce travail a complété la campagne électorale publique du syndicat intitulée, *Vote Like Your Health Depends on it (Votez comme si votre vie en dépendait)*.

Entre-temps, nos 16 coordonnateurs de lobbying régionaux élus ont rencontré les députés provinciaux et les candidats tout au long de la campagne pour leur transmettre nos messages sur les ratios et les questions de santé et de sécurité en milieu de travail, leur demandant de s'engager à résoudre la pénurie de personnel infirmier et à soutenir des ratios minimums infirmières-patients dans tous les milieux de soins s'ils étaient élus. L'engagement demandait également aux candidats d'appuyer la mise en œuvre des ratios minimums infirmières-patients et d'aider à maintenir en poste et à recruter le personnel infirmier dont la C.-B. a besoin. Vingt-huit candidats, dont le premier ministre de la Colombie-Britannique David Eby et la ministre de la Santé nouvellement nommée Josie Osborne, ont signé l'engagement.

Enfin, nous avons travaillé fort pour plaider en faveur de l'amélioration de la sécurité dans les soins de santé alors que les membres continuent de signaler des incidents de violence sur leurs lieux de travail. La campagne Not Okay, lancée au printemps 2024, a souligné la nécessité de milieux de travail plus

sécuritaires et de la reddition des comptes de la part des autorités sanitaires pour protéger la sécurité des membres. Les membres de la province ont reçu un formulaire en ligne contenant des questions sur les dangers en milieu de travail. Plus de 3 000 membres ont répondu au sondage, signalant des cas d'agression, des cas où ils ont été témoins d'actes de violence et où ils ont été exposés à des armes et à des drogues illicites au travail. Le conseil provincial du SIICB a transmis les messages des membres à Victoria en mai, exigeant que le gouvernement provincial tienne les employeurs de la santé responsables de la sécurité du personnel infirmier et du personnel en soins de santé.

Préparation à la négociation

Tout au long de 2024, le SIICB a entrepris des préparatifs approfondis en vue des prochaines négociations du NBA avec la Health Employers' Association of BC (HEABC). L'entente de négociation provinciale du SIICB avec la HEABC, la plus importante convention couvrant le personnel infirmier en Colombie-Britannique, expire le 31 mars 2025.

Pour préparer les membres et recueillir leurs commentaires, nous avons organisé six conférences régionales de négociation de deux jours par les autorités sanitaires, rassemblant plus de 1 600 membres en seulement quatre mois. Nous avons également tenu une conférence virtuelle d'une journée sur les droits de la personne et l'équité en matière de négociation. Ces conférences ont renseigné les membres sur le processus de négociation et ont facilité des discussions approfondies sur les priorités de négociation. En particulier, plus de 70 % des personnes participaient à une conférence de négociation pour la première fois, ce qui a ouvert la voie à l'engagement des membres dans la négociation. À la suite des conférences régionales, les membres se sont réunis à Vancouver à la fin de février à une conférence provinciale de négociation de deux jours du NBA. Les membres ont examiné les résultats du sondage sur la négociation à l'échelle de la province et ont approfondi leurs priorités clés pour la prochaine ronde, y compris les avantages sociaux. Enfin, les délégués ont élu les membres du comité provincial de négociation et du comité provincial d'action en matière d'emploi.

Compte tenu de l'état de l'économie de la province, de la pénurie continue de personnel infirmier et du climat politique nord-américain, nous prévoyons une ronde de négociations difficile. Cependant, nous demeurons déterminés à tirer parti de la participation des membres et du soutien du public envers le personnel infirmier tout au long des négociations.

Nouvelles des organisations membres

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

Succès du congrès biennal de 2023

Le SIIIPE était fier de tenir le congrès biennal de 2023 de la FCSII, accueillant 1 200 délégués sur notre belle île. Nos membres étaient ravis de partager l'Î.-P.-É. avec leurs collègues, et nous espérons que tous les participants se sont sentis habilités et soutenus par leurs syndicats.

L'événement a connu un franc succès, offrant aux infirmières et infirmiers de partout au pays l'occasion de s'unir, de partager leurs expériences et de discuter des enjeux cruciaux qui touchent la profession.

Négociation collective : une victoire durement disputée

L'une de nos réalisations les plus importantes au cours des deux dernières années a été l'obtention d'une nouvelle convention collective. La convention précédente a expiré en 2021, et le SIIIPE était engagé dans des négociations avec l'employeur depuis novembre 2021. Au cours de 25 réunions, nous avons lutté sans relâche pour un accord équitable. Cependant, nos progrès ont été brusquement interrompus lorsque toutes les autres dates de négociation ont été annulées en raison du congrès intérimaire menant aux élections provinciales d'avril 2023.

La décision de l'employeur de mettre fin aux négociations a entraîné une frustration croissante chez nos membres. En réponse, le SIIIPE a organisé un rassemblement public, qui a vu une participation incroyable. Cet événement a envoyé un message clair : assez c'est assez. La passion et l'unité dont ont fait preuve nos membres lors de ce rassemblement ont contribué à ramener les négociations à la table.

Nouvelles des organisations membres

Lorsque les discussions ont repris, nous avons fait des progrès importants et, en mai 2023, nous sommes parvenus à une entente provisoire de cinq ans. Au moment de voter, nos membres ont parlé haut et fort : **83,4 %** des votants ont soutenu la convention – une démonstration d'unité sans précédent.

Cette convention, qui a officiellement expiré en mars 2024, a apporté des gains importants à nos membres, et nous nous préparons maintenant à la prochaine ronde de négociations. Nous avons fixé des dates de négociation commençant en juin et se poursuivant tout au long de l'été, et nous continuons de nous concentrer sur l'obtention d'améliorations supplémentaires pour les infirmier(ère)s autorisé(e)s et les infirmier(ère)s praticien(ne)s dans l'ensemble de l'Î.-P.-É.

Crise de dotation et défis de maintien en poste

Les pénuries de personnel demeurent un problème critique, un plus grand nombre de membres optant pour des postes à temps partiel ou occasionnels en raison des taux élevés de poste à pourvoir et de la difficulté à obtenir des congés approuvés. La possibilité de prendre des quarts de travail supplémentaires plus facilement que d'obtenir des congés autorisés a entraîné une instabilité accrue et un taux de rotation élevé du personnel. Le SIIIPE continue de travailler avec le gouvernement sur les incitatifs et les primes de maintien en poste pour encourager les membres à retarder la retraite, mais des difficultés persistent dans la mise en œuvre rapide de ces mesures.

Barbara Brookins, présidente du SIIIPE

En réponse à ces défis, plusieurs mémorandums d'entente (MOU) ont été adoptés en 2023 et en 2024 pour traiter des questions de maintien en poste, de recrutement et de stabilité en milieu de travail :

Fonds de mentorat : un programme pilote unique en son genre au Canada, offrant une prime de 5,00 $ l'heure pour les inf. et les IP expérimentés qui encadrent les nouveaux employés ou les employés en transition, y compris les infirmier(ère)s diplômé(e)s et les nouveaux employés de Santé Î.-P.-É.

Incitatif de temps plein : incitatif financier pour les inf. et les IP qui conservent leur statut à temps plein, contribuant à réduire le passage à des postes à temps partiel et occasionnels.

Prime d'unité désignée : rémunération additionnelle pour les infirmières et infirmiers travaillant dans des unités présentant des pénuries critiques en personnel. Ces unités se trouvent principalement dans des secteurs qui fonctionnent 24 h/24 et 7 j/7.

Primes de quart de travail critique : rémunération supplémentaire pour les infirmières et infirmiers travaillant des quarts de travail critiques ou supplémentaires, y compris les soirs, les nuits, les fins de semaine et les jours fériés. Ces primes s'appliquent aux quarts de travail qui sont déjà connus avant qu'un horaire ne soit affiché, et aux quarts de travail supplémentaires qui peuvent être nécessaires pour régler la surcapacité ou la combinaison de compétences du personnel.

Nouvelles des organisations membres

Le SIIIPE continue de faire pression pour que l'employeur et le gouvernement rendent des comptes afin de s'assurer que ces ententes profitent à tous les membres admissibles.

Relations entre le gouvernement et l'employeur

Le roulement important du personnel au sein de Santé Î.-P.-É. et du ministère de la Santé a rendu difficile la résolution efficace des problèmes de relations de travail. Depuis juin 2023, il y a eu une refonte complète des équipes de direction des ressources humaines et de Santé Î.-P.-É., entraînant une perte de connaissances institutionnelles. Bien qu'un nouveau Bureau de la transformation ait été créé pour remanier le système de soins de santé, les progrès ont été lents.

Le SIIIPE demeure déterminé à défendre ses membres, en veillant à ce que les voix des infirmières et infirmiers soient entendues dans les processus décisionnels.

Avant les sessions de printemps et d'automne de l'Assemblée législative de l'Î.-P.-É. en 2024, le SIIIPE a rencontré les trois caucus des députés pour les sensibiliser aux défis critiques auxquels les infirmières et infirmiers sont confrontés. Bien que des réunions régulières avec le premier ministre et le ministre soient essentielles, la collaboration avec tous les élus permet de mieux comprendre ces questions. Ces discussions ont été fructueuses, et le SIIIPE prévoit de poursuivre cette pratique.

En mai 2024, Barbara Brookins, présidente du SIIIPE, s'est adressée au Comité permanent de la santé et du développement social de l'Assemblée législative de l'Île-du-Prince-Édouard au sujet des pénuries de personnel en soins infirmiers et des répercussions d'une nouvelle école de médecine. Elle a insisté sur la nécessité de prioriser le maintien de l'effectif et les défis liés aux charges de travail, citant des problèmes passés avec l'intégration des infirmier(ère)s praticien(ne)s. Pour renforcer le système de soins de santé de l'Î.-P.-É., elle a recommandé d'élargir les sièges infirmiers à l'Université de l'Î.-P.-É., de créer un programme de transition inf. aux. aut. à inf. et d'accroître la formation des infirmier(ère)s praticien(ne)s. L'intégralité de sa présentation se trouve ici.

Eastern Labour School (École du travail de l'est) 2024

Le SIIIPE a accueilli avec succès l'Eastern Labour School (École du travail de l'est) en juin 2024, réunissant près de 300 infirmières et infirmiers de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick et de Terre-Neuve-et-Labrador. L'événement comportait des présentations informatives, des ateliers stimulants et des activités sociales bien accueillies qui ont favorisé la collaboration et le partage des connaissances entre les infirmières et infirmiers des provinces de l'Atlantique. C'était la première école du travail de l'est depuis 2018, et les délégués étaient heureux de pouvoir se réunir en personne.

Nouvelles des organisations membres

Sommet sur les ratios infirmières-patients : collaborer pour trouver des solutions

Le SIIIPE était fier de participer au Sommet sur les ratios infirmières-patients de la FCSII, jouant un rôle actif dans les discussions internationales et nationales sur la lutte contre les pénuries de personnel en soins infirmiers. En mai 2024, Barbara Brookins, présidente du SIIIPE, s'est jointe à la délégation de la FCSII en mission en Irlande, où ils ont pu se faire une idée directe de la façon dont le pays a réussi à mettre en œuvre des ratios infirmières-patients pour lutter contre les graves pénuries de personnel. Plus tard, en novembre 2024, le SIIIPE a assisté au Sommet, où nous avons été heureux d'avoir une forte délégation représentant à la fois le SIIIPE et Santé Î.-P.-É. Ce sommet a fourni une occasion précieuse aux dirigeants syndicaux de l'Î.-P.-É. et à l'employeur de collaborer, de réfléchir à des politiques et d'élaborer des stratégies pour améliorer les conditions de travail des infirmières et infirmiers tout en améliorant les soins aux patients pour les insulaires.

Campagnes médiatiques et de relations publiques

Le SIIIPE a fait des progrès importants dans la sensibilisation à la valeur des infirmier(ère)s autorisé(e)s et des infirmier(ère)s praticien(ne)s grâce à ses campagnes médiatiques passées. Nous avons lancé deux nouvelles campagnes en 2025

Campagne des infirmier(ère)s praticien(ne)s : cette campagne visait à sensibiliser le public à la portée des IP, à leurs milieux de travail et à l'importance de leur rôle dans la lutte contre la pénurie de fournisseurs de soins primaires dans la province.

Campagne sur la profession infirmière : les soins infirmiers sont une profession exigeante et essentielle, qui nécessite compétences, dévouement et résilience. En tant que soignants et membres de la collectivité, les infirmières et infirmiers font face à d'immenses défis, mais le soutien et la reconnaissance qu'ils reçoivent doivent s'améliorer. Cette campagne fait la lumière sur ces réalités et préconise un changement significatif.

Ces initiatives ont mobilisé efficacement le public, suscitant des conversations cruciales sur les défis auxquels sont confrontés les infirmières et infirmiers, sur le rôle des infirmier(ère)s praticien(ne)s et sur le besoin urgent de solutions aux pénuries de personnel et au maintien en poste.

Nouvelles des organisations membres

À l'avenir : collaborations futures

Nous gardons bon espoir que la nouvelle équipe de direction des RH collaborera bientôt avec le SIIIPE pour résoudre les problèmes urgents qui touchent nos membres. Bien que l'objectif de Santé Î.-P.-É. au cours de l'été ait été de mettre sur pied le Bureau de la transformation, le SIIIPE continue de faire pression pour des solutions de dotation tangibles, des stratégies de maintien en poste et de meilleures conditions de travail.

À mesure que nous avançons, notre engagement demeure indéfectible : défendre avec acharnement nos membres, assurer un traitement équitable et travailler à une main-d'œuvre infirmière durable et bien soutenue à l'Î.-P.-É.

Sans personnel infirmier, il n'y a pas de système de soins de santé. Il est temps de prendre des mesures concrètes.

Nouvelles des organisations membres

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

Conférence nationale 2024

Nouvelles des organisations membres

Conférence nationale 2025

Déclarations de position adoptées 2025

Appel à la contraception universelle

La crise du logement au Canada en tant que crise de santé publique : la nécessité d'un soutien gouvernemental plus complet pour les personnes sans abri.

Appel à compensation clinique

Améliorer la formation en soins infirmiers de premier cycle pour une meilleure compétence en soins actifs

Nouvelles des organisations membres

Conseil d’administration (2024-2025)

Some Sessions we had

Empowering leaderships: insights from a nurse’s journey presented by Lindsay Toscona, MSN, RN, from IWK health.

MOSH on harm reduction in Health: Talking to nursing students on how nurses can make a difference directly in our community, two nurses from North end community health center told us how they offer mobile outreach street health (MOSH) to provide accessible primary health care services to people who are experiencing homelessness, insecurely housed, street-involved and underserved in our community.

Dr Andrea Chirchop talked about Planetary Health and Environmental Inequities

Rapport du Congrès du travail du Canada

Victoires législatives

- **Garde d'enfants**

Les travailleuses et les travailleurs, les défenseur(e)s et les familles se sont battus sans relâche pour des services de garde abordables. À la suite de l'annonce du régime de garde d'enfants abordable en 2021, le gouvernement fédéral a signé des ententes bilatérales avec toutes les provinces et tous les territoires pour offrir des services de garde d'enfants à 10 $ par jour. Le projet de loi C-35, qui a été adopté en 2024, a enchâssé dans la loi le programme de garde d'enfants à 10 $ par jour.

- **Régime d'assurance médicaments**

Nous sommes en voie d'obtenir un programme universel d'assurance médicaments à payeur unique après l'adoption de la *Loi sur l'assurance médicaments* en octobre 2024. Elle permettra d'offrir gratuitement des médicaments et des fournitures pour la contraception et le diabète à des millions de Canadiens.

- **Loi sur les emplois durables**

En juin 2024, le projet de loi C-50, la *Loi canadienne sur l'emploi durable*, a été adopté. Cette législation historique donne aux travailleurs la possibilité de façonner leur avenir et de garantir que l'avenir du travail en est un qui offre de bons emplois syndicaux, tout en luttant contre le changement climatique.

Rapport du Congrès du travail du Canada

- **Législation fédérale anti-briseurs de grève**

Le droit de grève a été durement gagné, et nous avons contribué à le protéger lorsque les travailleurs ont obtenu une loi interdisant aux employeurs sous réglementation fédérale d'utiliser des travailleurs de remplacement pendant les grèves ou les lock-out. C'est un énorme pas en avant pour les droits des travailleurs et le pouvoir de négociation!

- **Soins dentaires**

Ensemble, nous avons fait une différence pour les familles de partout au Canada lorsque les soins dentaires ont été élargis en 2024 et de nouveau en 2025. Des millions de Canadiens qui n'avaient pas les moyens de se payer un traitement dentaire peuvent maintenant obtenir les soins dont ils ont besoin.

- **Protéger les retraites lorsqu'une entreprise fait faillite**

Le projet de loi C-228 a été adopté en avril 2023. Cette mesure législative garantira que les pensions à prestations déterminées reçoivent un statut de super-priorité dans les cas de faillite et d'insolvabilité. Il s'agit d'une victoire importante qui garantit que les travailleuses, les travailleurs et les retraité(e)s passent avant les grandes banques et les PDG fortunés.

Campagne Travaillons ensemble

- À l'occasion de la fête du Travail de 2024, les syndicats canadiens ont lancé *Travaillons ensemble,* une campagne visant à s'attaquer à la cupidité des entreprises, à rendre la vie plus abordable et à tenir les politiciens anti-travailleurs responsables. Les syndicats ont mobilisé leurs membres et amplifié leurs voix pour exiger de meilleures conditions pour tous les travailleurs. Plus de 40 000 travailleuses et travailleurs se sont joints à la campagne, ce qui en a fait un puissant mouvement national. Notre programme numérique combine des publicités ciblées, des campagnes de sensibilisation sur le Web, des courriels et des textos, ainsi qu'un centre interactif reliant les travailleuses et travailleurs aux efforts électoraux : https://noustravaillonsensemble.ca/.

Rapport du Congrès du travail du Canada

- Sous l'égide de *Travaillons ensemble*, le CTC a également organisé une série de conférences d'action politique à travers le Canada, à partir de janvier 2025. Nos conférences d'action politique ont réuni des milliers de militants pour bâtir le pouvoir avant les élections fédérales. Plus de 1 200 travailleuses et travailleurs ont suivi des programmes de formation, acquérant les compétences nécessaires pour se mobiliser, s'organiser localement et stimuler la participation électorale.

1. Élections fédérales

- Avec les élections fédérales qui auront lieu le 28 avril, les syndicats canadiens mettent au défi tous les partis de donner la priorité aux familles qui travaillent. Le 24 mars 2025, nous avons lancé *Travaillons ensemble : Bâtir un avenir meilleur pour les travailleuses et les travailleurs*, à St. John's, T.-N.-L. Les travailleuses, les travailleurs et leurs familles sont pris entre les menaces commerciales agressives des États-Unis, une crise du coût de la vie et des soins de santé et des services publics de plus en plus mis à rude épreuve. Cette plate-forme est un plan directeur clair pour le prochain gouvernement à un moment où les Canadiens font face à des pressions croissantes de tous les côtés.

2. Tarifs américains

- La présidente du CTC, Bea Bruske, s'est rendue à Washington, DC, en février 2025, aux côtés de dirigeants syndicaux américains et canadiens, pour rencontrer les premiers ministres canadiens et discuter des graves répercussions des tarifs douaniers du président américain Donald Trump. Mme Bruske a également rencontré des travailleuses et travailleurs touchés dans leurs collectivités ici au Canada. Les syndicats du Canada ont appelé le gouvernement fédéral à prendre des mesures concrètes immédiates pour soutenir les travailleuses, les travailleurs et les communautés alors que nous gérons les retombées des attaques économiques de Trump.

D'autres nouvelles passionnantes

- **SOS Medicare 3.0**

Le CTC a co-organisé SOS Medicare 3.0 en collaboration avec la FCSII et la Coalition canadienne de la santé en février 2025. Cet événement engageant a accueilli des centaines d'incroyables travailleuses et travailleurs de la santé, des défenseur(e)s et des expert(e)s pour informer, éduquer et mobiliser les activistes avant les élections fédérales. Les participant(e)s ont quitté la conférence avec le sentiment d'être ré-énergisé(e)s, prêt(e)s à faire de l'expansion de l'assurance-maladie une question prioritaire pour les politiciens fédéraux.

- **Unite Here! Section 40**

Après 1 411 jours, le plus long conflit de travail de l'histoire du Canada, les membres de la section locale 40 Unite Here! ont remporté une convention collective durement disputée, établissant une nouvelle norme pour les travailleuses et les travailleurs de l'hôtellerie dans la région métropolitaine de Vancouver! Une victoire pour un est une victoire pour tous. Félicitations!

- **Action politique**

Lorsque nous nous unissons et que nous nous organisons, nous pouvons élire des champions en faveur des travailleuses et des travailleurs. Nous avons aidé à élire un gouvernement néo-démocrate majoritaire au Manitoba et en Colombie-Britannique. Nous avons aidé à élire de solides représentants néo-démocrates de l'opposition en Alberta, en Saskatchewan, en Ontario et en Nouvelle-Écosse. Nous avons aidé à vaincre le gouvernement conservateur d'extrême droite de Blaine Higgs au Nouveau-Brunswick. Nous avons appuyé avec succès la candidate néo-démocrate Leila Dance à l'élection partielle fédérale dans Elmwood-Transcona (Manitoba). Et nous avons appuyé avec succès des centaines de candidats progressistes dans les conseils municipaux et les conseils scolaires partout au pays.

Rapport du Congrès du travail du Canada

- **Journée de lobbying**

Notre Journée de lobbying fédéral continue d'être un énorme succès. En 2023, nous avons organisé trois activités de lobbying distinctes sur la colline du Parlement, avec plus de 1 000 syndiqués de partout au Canada qui ont assisté à des réunions à Ottawa. Des milliers d'autres ont participé à des réunions virtuelles et ont posé des actions en ligne pour appuyer nos questions prioritaires. En 2024, nous avons de nouveau accueilli des centaines de travailleuses et de travailleurs à Ottawa pour des réunions le 27 novembre, avec des réunions virtuelles simultanées et des actions.

Rapport de la Coalition canadienne de la santé

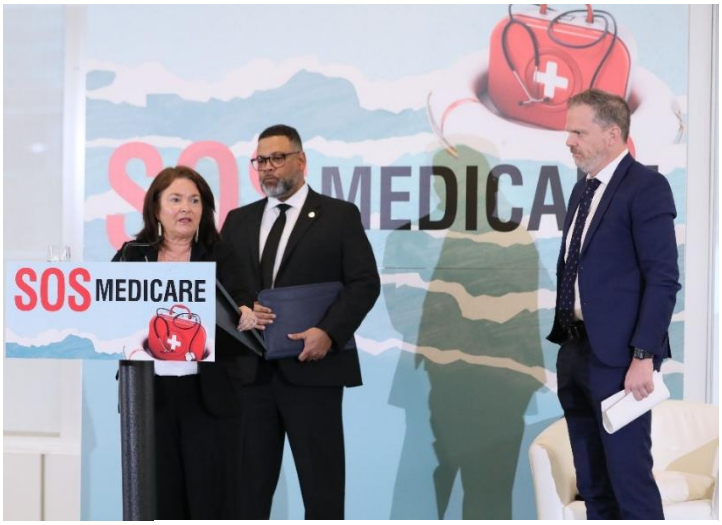
Chers/chères infirmiers et infirmières du Canada,

La Coalition canadienne de la santé a connu deux autres années formidables – en grande partie grâce à l'énergie, au temps et au soutien financier que la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières et infirmiers et les syndicats d'infirmières et infirmiers de partout au pays accordent à notre coalition.

En 2024, j'ai assumé le rôle de présidente de la Coalition canadienne de la santé, remplaçant l'irremplaçable Pauline Worsfold, inf. Alors que Pauline quittait son poste, elle s'est jointe à Tracy Glynn de la Coalition canadienne de la santé pour diriger un atelier sur la défense des soins publics de santé à l'Eastern Labour School (École du travail de l'est) de Charlottetown, organisé par la PEI Health Coalition en juin 2024.

L'an dernier, nous avons également accueilli Tristan Newby, vice-président du SIICB, à titre de nouveau représentant de la FCSII au sein de notre conseil d'administration. Nous sommes impressionnés par la diligence et le temps dont il a déjà fait preuve à notre conseil, assumant un rôle exécutif, à titre de secrétaire de notre coalition.

SOS Medicare 3.0



Linda Silas (FCSII), Jason MacLean (CCS) et Mark Holland, ministre de la Santé

Au début de 2025, le 24 février, nous avons franchi une étape importante avec la tenue de la conférence SOS Medicare de cette génération à Ottawa. La première conférence SOS Medicare, qui s'était également tenue à Ottawa, a donné naissance à la Coalition canadienne de la santé. La deuxième conférence SOS Medicare a eu lieu à Regina en 2007. Les conférences SOS Medicare réunissent une large coalition de défenseurs pour lutter contre les forces qui tentent d'éroder l'assurance-maladie et elles visent à construire un meilleur système d'assurance-maladie pour tous.

Grâce à la sage suggestion et aux encouragements de la présidente de la FCSII Linda Silas, la troisième Conférence SOS Medicare a eu lieu en 2025. La Coalition canadienne de la santé, en collaboration avec la FCSII et d'autres membres du syndicat des travailleurs de la santé, a organisé la conférence réunissant environ 300 personnes de partout au pays afin d'apprendre collectivement et d'élaborer des stratégies pour défendre et élargir les soins publics de santé alors que nous entrons dans une période incertaine. Les menaces qui pèsent sur le système

public et universel de soins de santé du Canada sont nombreuses, mais nous sommes aujourd'hui plus forts, énergiques et inspirés à lutter pour un meilleur régime d'assurance-maladie.

Nous avons gagné l'assurance médicaments!

Nous avons finalement remporté la loi sur l'assurance médicaments en 2024. L'assurance médicaments a été une campagne prioritaire pour nous. Nous avons organisé des conférences de presse sur l'assurance médicaments sur la colline du Parlement avec la Dre Jane Philpott, Mike Bleskie, défenseur du diabète et Frédérique Chabot d'Action Canada pour la santé et les droits sexuels. Lorsque la *Loi sur l'assurance médicaments* a finalement été adoptée au Parlement, nous avons organisé deux séances de lobbying avec les sénateurs pour obtenir sa sanction royale rapide le 10 octobre 2024. Le personnel infirmier était parmi les nombreuses personnes qui se sont battues pendant des années pour l'assurance médicaments publique universelle. Comme Pauline Worsfold, inf., nous l'a souvent dit, « Une ordonnance remplie est une salle d'urgence vide ». Trois jours après la conférence SOS Medicare 3.0, le 27 février, les gouvernements du Manitoba et du Canada ont annoncé la première entente sur l'assurance médicaments. Cette entente de 219 millions de dollars, d'une durée de quatre ans, fournira gratuitement aux Manitobains des médicaments contre le diabète, des contraceptifs et l'hormonothérapie. C'est énorme! Nous travaillons fort pour nous assurer que plus de provinces signent sans tarder et incluent une couverture pour plus de médicaments.

Alexandre Silas (AFPC) et Linda Silas (FCSII)

Une autre année de croissance

La Coalition canadienne de la santé a connu une autre année de croissance. En février, Haylee Keyes s'est jointe à notre équipe de trois personnes. En tant que directrice nationale du développement et de l'engagement communautaire, Haylee dirigera des campagnes numériques ambitieuses pour mobiliser et recruter des milliers de nouveaux partisans de partout au pays pour un meilleur régime d'assurance-maladie.

Rapport de la Coalition canadienne de la santé

En 2024-2025, deux autres organisations se sont jointes à la Coalition canadienne de la santé. L'Association canadienne des professeures et professeurs d'université et Citizens for Public Justice se sont jointes à notre coalition, chacune apportant une énergie nouvelle et nous présentant des auditoires et des partenariats plus larges pour les soins publics de santé.

Autres faits saillants

Nous avons mobilisé nos partisans à chaque occasion pour faire pression en faveur des soins publics de santé. Voici quelques-uns des faits saillants de 2024-2025.

- En février 2024, nous avons réuni 150 travailleuses et travailleurs de la santé et militant(e)s pour faire pression sur les parlementaires en faveur de l'assurance médicaments. Nous nous sommes aussi rassemblés pour l'assurance médicaments sur la colline du Parlement.

- Avec la Nova Scotia Health Coalition, nous avons organisé un rassemblement intitulé Privatization is a Poison Pill en marge des réunions des premiers ministres à Halifax en juillet 2024.

- Notre directeur national des politiques et de la défense des intérêts Steven Staples a fait des présentations devant des comités parlementaires pour plaider en faveur de l'assurance médicaments publique universelle.

- Notre directrice nationale des médias, Anne Lagacé Dowson, a animé des webinaires populaires sur des sujets opportuns liés aux soins de santé et elle continue de nouer des alliances avec les travailleurs et les défenseurs de la santé québécois.

- Nous continuons d'être recherchés par les journalistes de tous les grands médias d'information au pays, y compris CBC, Radio-Canada, CTV, Global, *The Globe and Mail*, *The Hill Times*, *The Toronto Star*, CPAC, *le Devoir* et plus encore.

- Nous avons souligné le 40e anniversaire de la *Loi canadienne sur la santé* en organisant des webinaires populaires sur les principes de la loi et en ramenant notre table ronde de recherche en juin 2024. Avec le Centre de droit, d'éthique et de politique de la santé de l'Université d'Ottawa, nous avons entendu les plus récentes recherches liées à la *Loi canadienne sur la santé*.

- Nous avons décerné à Kerian Burnett, une travailleuse migrante de la Nouvelle-Écosse qui s'est battue pour obtenir l'assurance-maladie après avoir reçu un diagnostic de

cancer du col de l'utérus de stade 4, le prix Nell Toussaint pour les soins universels de santé lors de notre conférence SOS Medicare 3.0. Le prix reconnaît une personne qui a défendu les soins universels de santé et la fin du racisme systémique dans les soins de santé.

Pour l'avenir, la Coalition canadienne de la santé continuera de tirer parti de l'incroyable force de notre mouvement pour remplir sa mission. En novembre 2024, nous avons réaffirmé nos priorités lors d'une séance de planification stratégique :

- Accroître le financement des soins de santé et appliquer la *Loi canadienne sur la santé*
- Mettre en œuvre l'assurance médicaments
- Établir des normes nationales exécutoires pour les soins de longue durée
- Mettre fin à la privatisation et retirer les soins de santé à but lucratif, y compris les soins de longue durée
- Éliminer le racisme systémique des soins de santé

L'année écoulée a engendré des menaces et des défis sans précédent pour notre système public de santé. Le besoin d'avoir la Coalition canadienne de la santé n'a jamais été aussi grand. Les gens ont de la difficulté à accéder aux soins primaires et à d'autres services de soins de santé essentiels comme des soins de longue durée sécuritaires. Beaucoup n'ont pas les moyens de payer leurs médicaments, se retrouvant dans des urgences surpeuplées. Les gouvernements provinciaux utilisent les fonds publics pour privatiser les soins de santé au profit de sociétés privées à but lucratif, drainant ainsi nos hôpitaux du personnel dont nous avons urgemment besoin et mettant les patients à la merci de sociétés avides de profits.

Le SOS pour l'assurance-maladie de cette génération est venu d'infirmières et d'infirmiers, de préposé(e)s aux services de soutien à la personne, de technicien(ne)s de laboratoire et d'autres travailleuses et travailleurs de la santé, ainsi que de retraité(e)s, d'étudiant(e)s, de travailleuses et travailleurs migrant(e)s blessé(e)s et de militant(e)s de l'équité en santé. Ensemble, nous réaliserons notre rêve d'un meilleur régime d'assurance-maladie.

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

Le tout respectueusement soumis,

Jason MacLean, Président, Coalition canadienne de la santé