

Augmentations de salaire de seulement 1% et 1%?

En 2019, le gouvernement de Doug Ford a adopté le projet de loi 124 qui limite les augmentations de salaire et d'indemnisation totale à un maximum de 1 % par année pour une période de trois ans. Cela a pris effet pour vos conventions collectives lorsqu'elles ont expiré en 2021.

Nos syndicats ont luttés contre le projet de loi 124, organisant d'innombrables manifestations, avec d'autres syndicats, mais la loi persiste et elle a fortement limité ce que le conseil d'arbitrage central a pu faire sur les questions de salaires, d'avantages sociaux et d'autres formes d'indemnisation.

Par conséquent, les salaires sont de 1 % et 1 % à chaque année d'un contrat de deux ans.

Les primes de quart sont très modestes.

La seule amélioration significative aux avantages sociaux est un montant de 800 \$ par année pour la santé mentale.

Tout ceci est très difficile à accepter étant donné votre contribution héroïque pour assurer le maintien des services de santé pendant la pandémie pour la population de l'Ontario.

Nous reprenons la négociation au printemps 2023. La première année de nos prochaines nouvelles conventions collectives sera couverte par le projet de loi 124 qui, encore une fois, nous limite à des augmentations de salaire et d'indemnisation totale de 1 %.

Notre objectif est d'obtenir de réelles augmentations de salaire la deuxième année de cette convention collective. Nous devons exercer de fortes pressions sur le gouvernement. Nous aurons besoin de votre soutien actif au cours de la prochaine ronde de négociation afin d'obtenir les augmentations de salaire et d'autres améliorations que vous méritez tellement.

Nous vous prions d'accepter nos sentiments de solidarité.



Michael Hurley
President, CSHO-SCFP



Sharleen Stewart
President, SEIU Healthcare

Résumé de la décision arbitrale

Une durée de deux ans:

• SCFP: du 29 septembre 2021 au 28 septembre 2023

La Commission a conclu qu'elle est tenue d'appliquer le projet de loi 124 et, par conséquent, seule une augmentation de salaire maximale de 1 % par année peut être accordée

- o À compter du 29 septembre 2021 : augmentation de salaire générale de 1 % à toutes les classifications
- o À compter du 29 septembre 2022 : augmentation de salaire générale de 1 % à toutes les classifications
- o Rétroactivité à être négociée dans le cadre de l'entente de mise en œuvre

Réexamen des salaires

- o Les parties se sont entendues sur le réexamen des salaires si le projet de loi 124 est abrogé, modifié ou jugé inconstitutionnel

Les demandes de concessions faites par l'employeur quant à la sécurité d'emploi ont été rejetées

Santé et sécurité – Protection pandémie

Les nouvelles dispositions qui ont été accordées incluent:

- o La reconnaissance du principe de précaution : il y a maintenant une obligation que l'hôpital n'attende plus de certitude scientifique, incluant l'offre de l'équipement de protection individuelle personnel
- o L'employeur doit conserver des quantités adéquates de N95 et de tout autre équipement de protection individuelle et les rendre accessibles aux employés advenant des indications raisonnables d'émergence d'une pandémie, d'une épidémie ou d'une éclosion d'une maladie infectieuse dans la collectivité desservie par l'hôpital
- o L'employeur doit offrir une formation obligatoire et assurer la maintenance et l'entretien de l'équipement de protection individuelle

- o Des renseignements doivent être fournis au Comité conjoint de la santé et de la sécurité, y compris les plans de pandémie et l'évaluation des risques connexes
- o Le transfert des employées enceintes des fonctions actuelles si un médecin identifie un risque potentiel pour l'employée ou la grossesse

Violence:

- o Un préavis pour les employés qui doivent interagir avec des patients connus comme étant violents ou des patients qu'il est raisonnable d'anticiper qu'ils seront violents
- o Examen de la pertinence que des employés interagissent seuls avec des patients connus comme étant violents
- o Un avis au syndicat en cas d'incidents violents

Primes de quart

À compter du 29 septembre 2021:

- **Augmentation de la prime de soir de 6 cents à 1,26 \$**
- **Augmentation de la prime de nuit de 6 cents à 1,26 \$**
- **Augmentation de la prime de fin de semaine de 7 cents à 1,27 \$**

La deuxième année:

- o À compter du 29 septembre 2022 : amélioration de la prestation en santé mentale à 800 \$ par année, assujettie à des conditions supérieures
- o Prime de 2 \$ de l'heure pour une infirmière chef, incluant la disposition proposée par le syndicat
- o Indemnité de transfert temporaire / responsabilité de 1 \$ de l'heure

Points acceptés

Changer la convention collective pour inclure des pronoms sans discrimination de genre

5.02(b) Avis au syndicat

- o Ajouter « adresse de courrier électronique personnelle, s'il y a »

9.06 Transfert et ancienneté en dehors de l'unité de négociation

- o Les employés qui travaillent en dehors de l'unité de négociation accumulent de l'ancienneté s'ils reviennent dans un délai de 9 mois (était de 12 mois auparavant)

12.08 Congé de formation

- o L'hôpital s'efforce de planifier la formation en cours d'emploi pendant les heures de travail normales
- o Lorsqu'un apprentissage en dehors des heures de travail normales est nécessaire, paiement du salaire de base pour le temps qui est consacré à l'apprentissage
- o L'hôpital doit faire tous les efforts raisonnables pour offrir l'apprentissage en ligne pendant les heures de travail normales
- o Lorsque des employés doivent prendre part à un apprentissage en ligne en dehors des heures de travail normales, ils doivent recevoir le salaire de base pour toutes les heures travaillées
- o Les employés à temps partiel conserveront leur ancienneté et service pour toutes les heures consacrées à des occasions d'apprentissage

9.15 Responsabilité professionnelle, soins aux patients, charges de travail et dotation en personnel

- o Modifié pour s'appliquer à tous les membres d'une profession de la santé réglementée (pas seulement les infirmières auxiliaires autorisées)
- o Nouveau processus pour le règlement immédiat des demandes liées à la charge de travail
- o Nouveau processus pour traiter les demandes liées à la charge de travail dans un délai de cinq jours
- o Le formulaire d'examen de la charge de travail pour tous les membres d'une profession de la santé réglementée doit être disponible sur l'intranet de l'hôpital

Nouvelle lettre d'entente : Engagement à l'égard de l'égalité, de la diversité et de l'inclusivité

- o Oblige l'inclusion d'au moins un membre du syndicat au sein du comité existant, lorsqu'il y en a un

- o Oblige la création d'un comité lorsqu'il n'y en a pas, avec au moins un membre du syndicat
- o Le comité discutera de stratégies, d'initiatives et de programmes de formation ayant pour objectif de promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion de manières significatives au sein de l'hôpital et il effectuera de la recherche au sujet de tels stratégies, initiatives et programmes et les mettra en œuvre