

Toutes les nouvelles que vous devez savoir à propos de la négociation coordonnée

Bienvenue à cette première édition de *Nouvelles des négociations foyers SCFP* !

Il s'agit d'un bulletin qui sera publié sur une base occasionnelle afin de tenir les dirigeants et les membres du SCFP qui travaillent dans le secteur des soins de longue durée – vous tous, les 26 000 membres – informés du déroulement de la négociation coordonnée.

La négociation coordonnée permet aux sections locales d'un secteur donné d'établir les priorités de négociation, de partager l'information et de mettre au point des stratégies visant à soutenir la négociation collective.

Le secteur des soins de longue durée est un peu différent des autres secteurs du SCFP en raison de la façon dont les foyers de soins infirmiers sont structurés en Ontario. La coordination se fait dans l'ensemble du secteur, mais un accent particulier est mis sur les établissements qui relèvent d'un même employeur.

Comment nous assurons-nous que la coordination est bel et bien faite ? Le SCFP a mis sur pied un système assurant que les sections locales, les conseillers syndicaux, le coordonnateur du secteur et le service national de la recherche travaillent tous en équipe. La clé réside dans la communication qui doit s'établir à chacune des étapes du parcours dès le moment où l'avis de négociation a été émis.

Le résultat est un succès qui permet aux membres de faire des gains dans l'ensemble de la province.



Les employés de Compass obtiennent d'importantes augmentations

Une décision historique rendue en novembre pourrait faire en sorte que les aides-diététiciens et le personnel de l'entretien et de la buanderie du Centre de soins de longue durée Montfort verront leur salaire augmenter de plus de 100 %.

L'arbitre Mary Ellen Cummings s'est rangée aux arguments du SCFP selon qui le comparatif pour ces travailleurs devrait être d'autres travailleurs de la santé du secteur des foyers de soins lorsqu'elle a jugé que les comparateurs adéquats étaient les salaires versés par Extendicare. Les membres de la section locale 4429.01 du SCFP sont à l'emploi de Compass Group (Beaver) Ltd., sous contrat avec Central Park Lodge (CPL)/Capital Care Corporation (CCC), qui exploite l'établissement de soins de longue durée de l'hôpital Montfort.

La décision signifie que les aides-diététiciens par exemple verront leur salaire passer des taux actuels de 8,25 \$ à 10 \$ l'heure à un nouveau taux horaire pouvant aller jusqu'à 16,63 \$. L'arbitre a aussi accor-

dé à ces travailleurs des congés de maladie, 10 % en substitution aux avantages sociaux, une indemnité de congé annuel pour les employés à temps partiel, une prime de quart de 0,25 \$, une rémunération en temps supplémentaire, l'établissement des horaires par ancienneté et des améliorations à la paye de vacances.

« Il s'agit d'un exemple clair de la façon dont les victoires remportées dans les hôpitaux contribuent à hausser la norme dans l'ensemble du secteur de la santé, dit Anne Healy, recherchiste nationale qui a plaidé la cause du SCFP. L'arbitre s'est basée sur d'autres décisions concernant le SCFP dans le secteur hospitalier. »

La décision constitue une grande victoire pour les travailleurs à faible revenu de l'Ontario et elle envoie un message clair aux multinationales : elles ne doivent plus s'attendre à s'enrichir sur le dos des travailleurs, a ajouté Mme. Healy.

« Avec cette décision, il n'est plus question pour nous d'accepter moins de la part de quiconque dans le secteur », a déclaré l'adjoint au coordonnateur du secteur, Jim Flynn.

La coordination s'étend

Lorsque les sections locales commencent à constater les bons résultats de la négociation coordonnée, l'idée se répand comme un feu de brousse. Toutefois, compte tenu de la façon dont le secteur des soins de longue durée est structuré en Ontario, il faut quelques fois un peu de temps avant que l'étincelle puisse sauter d'un silo à l'autre.

« Je crois fermement en la négociation coordonnée pour les chaînes », dit Valérie Trudeau de la section locale 1182 du SCFP qui représente les travailleurs d'une maison de soins exploitée par Extencicare à Sudbury. Mais elle le fait depuis 20 ans.

La coordination est passée de 5 foyers à l'ensemble des foyers Extencicare.

La présidente de la section locale 132 du SCFP, Jan Tutton, a déclaré, lors de la Conférence du CCTSS, avoir découvert la valeur de la coordination entre les foyers de

bienfaisance et les foyers privés. Le SCFP représente trois foyers régionaux – les meilleurs salaires en Ontario – et privés dans la région de Durham.

« Nous avons pris le libellé utilisé pour les foyers régionaux et nous l'avons transposé au foyer privé – et ça marche, dit-elle. Une simple différence dans le libellé peut faire la différence entre des licenciements et pas de licenciements. »

Mme. Tutton ne tarit pas d'éloges à propos de la négociation coordonnée.

« C'est la force du nombre, dit-elle. Ne croyez pas que les employeurs n'ont pas en main toutes les conventions collectives. Lorsque le temps de la négociation arrive, nous devons commencer par obtenir les mêmes dates de façon à y être tous ensemble. »

« Lorsque vous faites savoir aux employeurs que vous allez rencontrer toutes les autres sections locales, ils commencent à s'inquiéter. »

Le feu s'étend. Les délégués du CCTSS de la région 4 ont déclaré qu'ils allaient se rencontrer cet automne afin de comparer les conventions collectives. C'est ainsi que tout commence !

Le succès engendre le succès

Le coordonnateur associé du secteur des soins de santé, Jim Flynn, rapporte que les sections locales du SCFP enregistrent des gains, tant à la table de négociation qu'en arbitrage. Les propositions gagnantes qui suivent sont celles que nous continuerons à coordonner au cours de la prochaine année :

- Les régimes de retraite, alors que de plus en plus de maisons de soins se joignent au Régime de retraite des foyers de soins infirmiers (NHRIPP), particulièrement en convertissant les RÉER ou les régimes à cotisations déterminées.
- Aucune réduction du pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux lorsque les employés à temps partiel participent au régime de retraite.

- Prestations complémentaires de congés de maternité.
- Primes de quart et de fin de semaine (personne ne devrait avoir à effectuer les quarts par rotation pour être admissible).
- Allocation de responsabilité pour les infirmières auxiliaires autorisées.
- Un pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux.
- Protection des congés de maladie.
- Paiement des cours obligatoires.
- Sécurité d'emploi.
- Vaccin contre la grippe (la version SCFP seulement).
- Allocation d'uniforme (la même pour les employés à temps plein et à temps partiel).
- Assurance-soins de la vue.

Il est possible d'obtenir les clauses portant sur plusieurs de ces enjeux en s'adressant au coordonnateur.

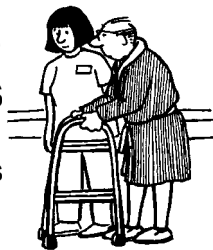
Et les salaires ?

La cible salariale pour toutes les sections locales devrait être la parité avec Extendingcare, à moins que votre taux horaire soit déjà plus élevé. Dans ce cas, pour vous aider à fixer votre cible, notez qu'en 2005-2006, la moyenne des augmentations dans le secteur des soins de longue durée a été de 2,75 %. Pour l'ensemble du secteur public, l'augmentation a été de 3 %.

En plus des augmentations générales, nous obtenons pour les infirmières autorisées des ajustements salariaux variant de 0,75 \$ à 1,50 \$ l'heure.

La nouvelle loi sur les soins de longue durée laisse tomber les personnes âgées

La nouvelle loi sur les soins de longue durée du gouvernement libéral de



l'Ontario ne fera rien pour régler les problèmes du manque de personnel et du sous-financement du secteur des soins de longue durée, mais elle continuera plutôt à encourager les exploitants privés. Le gouvernement a déposé sa loi le 3 octobre.

Le SCFP a identifié les manques suivants à la loi :

- L'absence d'exigences minimales en matière de dotation de personnel afin d'assurer un niveau adéquat de soins.
- Aucune allocation de ressources destinées au respect des normes en matière de soins.
- Aucune mesure de reddition de comptes obligeant les exploitants privés à augmenter le financement destiné aux soins directs.
- Aucune mesure pour l'amélioration des salaires dans un secteur où la charge de travail et le stress font en sorte que les travailleurs de la santé ne veulent pas travailler dans le secteur des soins de longue durée et ce, dans une société où la population vieillit.
- Rien pour empêcher que l'entreprise privée domine le secteur et ce, malgré les appels des regroupements de personnes âgées et des syndicats en faveur de l'adoption de mesures destinées à soutenir des soins de longue durée publics et sans but lucratif.

Les travailleurs des soins de longue durée de Parry Sound se joignent au SCFP

Le 12 octobre dernier, plus de 100 travailleurs à l'emploi de la Maison de retraite Belvedere Heights se sont prononcés à une écrasante majorité pour leur adhésion au SCFP. Les travailleurs ont choisi d'être représentés par le plus important syndicat du Canada, plutôt que par le Syndicat canadien des travailleurs de la santé qui les représentait avant ce vote.