

# Y VOIR POUR CHANGER LES CHOSES

23 JANVIER 2019



## NÉGOCIATION AVEC COGIR LA PARTIE SYNDICALE DEMANDE LA CONCILIATION

Le comité national de négociation des CHP et sept comités locaux de négociation des syndicats ont convenu de demander la conciliation afin de dénouer l'impasse qui persiste avec le groupe Cogir. Une requête sera présentée au ministère du Travail afin que soit nommé rapidement un conciliateur pour l'ensemble des syndicats impliqués.

Le litige porte sur le maintien de l'écart entre la plateforme salariale de la FSSS-CSN convenue avec la partie patronale (1,75 \$ l'heure pour les trois années 2018 à 2020) et l'évolution du salaire minimum qui sera prévu par le gouvernement en 2019 et 2020. Pour la partie syndicale, il est clair que plus cet écart est grand, plus grandes sont les chances pour le personnel de demeurer à l'emploi en raison de l'attrait de meilleures conditions de travail comparativement à d'autres secteurs.

Rappelons que le taux d'abandon des emplois et de roulement du personnel dans le secteur atteint souvent plus de 50 % en raison des mauvaises conditions de travail qui y ont cours. C'est sans compter les effets néfastes sur les services dispensés à une clientèle de plus en plus vulnérable. D'où l'importance de maintenir et même d'offrir des conditions supérieures à ce qui est prévu ailleurs.

### UNE CONTREPROPOSITION INACCEPTABLE

Depuis des semaines, le Groupe Cogir s'enlise dans une vision à très courte vue qui consiste à limiter l'évolution de la rémunération du personnel à tout prix, malgré la crise de l'emploi. Sa récente contreproposition datée du 10 janvier (voir le tableau), accompagnée de conditions inadmissibles, n'a rien pour aider : elle marque au contraire l'incompréhension de Cogir quant aux enjeux que vit le secteur, et qui va jusqu'à reporter la responsabilité de la pérennité des établissements sur les syndiqué-es. C'est totalement inacceptable!

D'autres établissements moins nantis ont compris l'importance d'améliorer la rétention du personnel. Six d'entre eux ont jusqu'ici accepté et intégré dans les conventions collectives le principe du maintien d'un écart minimal avec le salaire minimum. Qu'attend Cogir pour agir ?

### POURSUITE DES ACTIONS DE VISIBILITÉ

Rappelons que l'ensemble des syndicats dispose d'un mandat de grève générale illimitée. Pour l'instant, nous invitons les syndiqué-es à poursuivre et même accroître leurs actions de mobilisation afin que, même en conciliation, les employeurs et Cogir comprennent bien que les salarié-es ne lâcheront pas le morceau. Nous méritons mieux, beaucoup mieux!

### Extrait de la contreproposition du groupe Cogir du 10 janvier 2019

« ... l'Employeur est disposé à faire droit à la demande du Syndicat dans la mesure où les conditions de travail suivantes sont remplies soit :

- **DE LA CAPACITÉ** de l'Employeur de majorer les loyers de son établissement de plus de 3 % pour une année donnée;
- **DE LA CAPACITÉ** de l'Employeur de compter sur un niveau d'occupation de son établissement d'au moins 96 % pour une année donnée;
- **QUE L'ACTUEL TAUX** directeur d'intérêt de la Banque du Canada établi à 1,75 % à la date de signature des présentes ne fasse l'objet d'une majoration de plus de 0,25 % pour une année donnée;
- **QUE LES EXIGENCES** gouvernementales relativement à l'exploitation de l'Établissement demeurent substantiellement les mêmes, c'est-à-dire qu'elles n'entraînent pas des coûts additionnels par rapport aux exigences prévalant à la date de signature de la convention. »