

CONSULTATION : A-T-ELLE EU LIEU ?

L'EXIGENCE D'UNE CONSULTATION SIGNIFICATIVE

Un élément fondamental de nos relations de travail correspond aux consultations que l'employeur est tenu de faire avec le syndicat et le comité local de santé et de sécurité sur diverses questions liées au lieu de travail. Cette exigence fait d'ailleurs partie notre convention collective et est inscrite dans le Code canadien du travail.

Consultation avec UCCO-SACC-CSN

Conformément à notre convention collective, l'employeur est tenu de nous consulter sur les questions de santé et de sécurité (article 18), ainsi qu'à propos des changements envisagés dans les conditions de l'emploi ou de travail qui ne sont pas couvertes par la convention (article 19). Cette exigence de s'adresser au syndicat ne veut pas dire que l'employeur peut omettre de faire appel au comité local de santé et de sécurité

Consultation avec le comité local de santé et de sécurité

Rappelons qu'en vertu de l'article 125 (1) (z.06) du Code canadien du travail, l'employeur est légalement tenu de consulter le comité lors de la mise en œuvre de changements susceptibles d'affecter la santé et la sécurité au travail. Cela comprend aussi les processus et procédures de travail et aussi, sans s'y limiter : la publication des ordres, des ordres permanents et des instructions (notamment par courrier électronique) sur les modifications apportées aux procédures sur le lieu de travail, etc. Ce qui vient d'être mentionné doit ainsi être fait avant que le changement ne soit effectué.

La consultation a-t-elle eu lieu ?

Lorsque des changements susceptibles d'affecter la santé et la sécurité sont apportés, ou lorsque vous soupçonnez qu'il n'y a pas eu de consultation, vous devez toujours demander :

- Le syndicat a-t-il été consulté ?
- Le comité local de santé et de sécurité a-t-il été consulté ?
- Qu'est-ce que le comité a recommandé ?
- Quel représentant syndical a été consulté ?
- Qu'est-ce qui, le cas échéant, a été convenu ?

À quel moment faut-il vérifier auprès du syndicat ?

Si vous avez des doutes quant au fait que la consultation du syndicat a bien eu lieu, que des recommandations par le comité local de santé et de sécurité ont été émises ou qu'un représentant syndical a fait partie des échanges, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre syndicat pour avoir l'heure juste !

Et s'il n'y a pas eu de consultation ?

Si la consultation du comité local de santé et de sécurité n'a pas eu lieu, cela devient un motif valable permettant de déposer une plainte en vertu de l'article 127.1 du Code canadien du travail, puisque l'employeur a enfreint l'article de Loi. Si c'est le cas, contactez votre représentant syndical afin d'obtenir des conseils sur la façon de traiter ce type de plainte.

« Votre syndicat a été consulté et est d'accord »



« Je vais vérifier avec mon syndicat »