

## Table des matières

Présentez votre partenaire	p. 2
Suggestions de directives de participation	p. 3
Qu'est-ce qu'un grief?	p. 4
Créer une carte du processus de règlement des griefs Feuille de travail	p. 5
Scénarios – Rencontres avec l'employeur	
• Problèmes d'accommodement	p. 6
• Aiguilles et lancettes	p. 7
• Après les heures	p. 8
• Congé pour raisons familiales	p. 9
• Querelles au travail	p. 10
Glossaire des griefs	p. 11 à 16

## Présentez votre partenaire

Interrogez votre partenaire de façon à pouvoir le/la présenter aux autres participants. Utilisez ces questions pour vous guider :

1. **Le nom de votre partenaire et un adjectif** qui commence par la première lettre de son prénom qui (pour elle/lui) décrit un délégué efficace. Par exemple, Émilie Écoute ou Jeanne Justice ou Ilda Impartiale.
2. **Le nom de son unité/section locale** et quelque chose qu'il ou elle a accompli au sein de son unité/section locale et dont il ou elle est **fier**.
3. **Deux mots pour décrire son expérience en matière de grief**.
4. Son **principal objectif d'apprentissage** dans le cadre de ce cours.

## **Suggestions de directives de participation**

- Téléphones cellulaires réglés à vibration ou éteints
- On fait attention de ne pas monopoliser la conversation
- On commence et on finit aux heures convenues
- On évite les conversations qui n'ont rien à voir avec le cours... ces conversations monopolisent deux personnes
- Personne n'est forcé de parler, mais on en donne l'occasion à chacun
- On respecte la confidentialité de l'information échangée; vous pouvez raconter votre histoire, mais pas celle d'une autre personne
- On respecte les personnes qui parlent en les écoutant
- On limite les interruptions
- Le silence est d'or
- Autre chose? .....

## **Qu'est-ce qu'un grief?**

**Première partie : Qu'est-ce qu'un grief?** Comment distingueriez-vous un grief de toute autre plainte en milieu de travail?

### **Deuxième partie : Questions pour une petite discussion à votre table**

1. Quelles « lois connexes » un employeur peut-il enfreindre pour entraîner un grief?
2. Qu'arrive-t-il si l'employeur fait quelque chose qui contrarie les membres, mais pour quoi le libellé du contrat est déficient? Pourrait-on alors déposer un grief?
3. Un membre peut-il déposer un grief contre un autre membre? Expliquez.
4. Quelles raisons inciteraient un employeur à déposer un grief contre un syndicat?

## Créer une carte du processus de règlement des griefs Feuille de travail

### 1. Étapes du processus de règlement des griefs

Chacun des deux groupes a reçu un jeu de cartes – en désordre – détaillant les étapes du processus de règlement des griefs.

Votre tâche consiste à les afficher en ordre sur le mur, verticalement – première étape en haut, dernière étape en bas.

L'équipe qui finit d'afficher les cartes dans le bon ordre la première gagne un maximum d'applaudissements.

Une fois terminé, vos cartes ressembleront à ce qui suit :



### 2. Actions du délégué durant le processus de règlement des griefs

Votre deuxième ensemble de cartes représente les actions que vous prendriez en tant que délégué à chaque étape du processus. Ces cartes sont elles aussi en désordre.

Affichez ces cartes à côté des cartes des étapes à suivre qui sont déjà affichées. Il est possible qu'à certains endroits vous ayez plus d'une carte d'action du délégué pour une étape.

Vos cartes ressembleront à ceci :



Et ainsi de suite.....

## Rencontres avec l'employeur : Problèmes d'accommodement

Sonja est travailleuse sociale pour la SAE locale. Environ 80 % de ses tâches consistent en visites à des clients dans une école accessible aux fauteuils roulants.

Sonja a récemment eu un accident de voiture suite auquel elle a perdu sa jambe gauche. Elle est maintenant prête à reprendre le travail. Après avoir passé en revue sa description d'emploi, son spécialiste a établi qu'elle était capable d'effectuer le travail qu'elle faisait avant son accident avec quelques modifications physiques dans le lieu de travail.

Sonja souhaite conserver son ancien emploi. L'employeur a refusé de payer pour les modifications physiques nécessaires à son véhicule afin de lui permettre de conduire à partir de son fauteuil roulant.

### ÉNONCÉ DE GRIEF

Je dépose un grief au motif que mon employeur a manqué à son devoir de m'offrir les accommodements adéquats et a ainsi violé plus particulièrement l'article \_\_\_\_ de notre convention collective et les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario.

### RÈGLEMENT SOUHAITÉ

1. Que l'employeur paie pour les modifications à apporter dans mon véhicule, de façon que je puisse conduire à partir de mon fauteuil roulant.
2. Que l'employeur me réintègre à mon poste de travailleuse sociale; je pourrai désormais accomplir les tâches de mon emploi avec les modifications apportées à mon véhicule.
3. Que je reçoive pleine réparation.

### Dans votre groupe :

1. **Divisez votre groupe en deux** – une moitié prend le parti de l'employeur, l'autre du syndicat. Attribuez les rôles aux membres - par exemple, la plaignante, le délégué, le superviseur, le chef des ressources humaines.
2. **Préparez-vous séparément**, pour votre rencontre de première étape. La moitié du groupe qui prend le parti du syndicat doit remplir une formule de représentation FAR dans le cadre de ses préparations (15 minutes pour préparer vos arguments et tactiques pour la rencontre).
3. **Chaque groupe met en scène la rencontre de première étape pour l'ensemble du groupe**, pour une discussion ultérieure.

## Rencontres avec l'employeur : Aiguilles et lancettes

Robin et Adam sont technologues et travaillent dans un laboratoire médical privé. Le gouvernement provincial a récemment adopté une législation sur les risques de piqûres d'aiguilles.

La nouvelle loi a une période de mise en place progressive et les laboratoires privés ne sont pas encore couverts par le libellé de la loi sur les risques de piqûres d'aiguilles. Les lancettes, pour ponctions digitales, ne sont elles non plus pas couvertes par la législation.

L'employeur de Robin et Adam refuse d'obtenir des aiguilles et lancettes de sécurité dans le laboratoire. Robin et Adam se sont tous deux déjà piqués et ont beaucoup souffert en attendant le résultat des analyses. Ils veulent que le syndicat oblige leur employeur à se procurer des aiguilles de sécurité IMMÉDIATEMENT.

### ÉNONCÉ DE GRIEF

Je dépose un grief au motif que l'employeur a manqué de prendre les mesures appropriées pour ma santé et ma sécurité, et a ainsi violé plus particulièrement l'article \_\_\_\_\_ de notre convention collective et les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

### RÈGLEMENT SOUHAITÉ

1. Que l'employeur approvisionne immédiatement le laboratoire avec aiguilles et lancettes de sécurité et élimine ainsi les piqûres d'aiguilles.
2. Que l'employeur restaure tous les congés de maladie utilisés pour des tests sanguins et autres effets d'accidents du travail.
3. Que l'employeur indemnise les employés qui ont souffert de devoir attendre les résultats des tests subis après des accidents du travail dus au manque d'équipement sécuritaire.
4. Que je reçoive pleine réparation.

### Dans votre groupe :

- 1. Divisez votre groupe en deux** – une moitié prend le parti de l'employeur, l'autre du syndicat. Attribuez les rôles aux membres - par exemple, le plaignant, le délégué, le superviseur, le chef des ressources humaines.
- 2. Préparez-vous séparément**, pour votre rencontre de première étape. La moitié du groupe qui prend le parti du syndicat doit remplir une formule de représentation FAR dans le cadre de ses préparations (15 minutes pour préparer vos arguments et tactiques pour la rencontre).
- 3. Chaque groupe met en scène la rencontre de première étape pour l'ensemble du groupe**, pour une discussion ultérieure.

## Rencontres avec l'employeur : Après les heures

Justin travaille à la LCBO depuis quinze ans et montre des états de service impeccable. Marissa travaille à la LCBO depuis sept ans et la seule chose à son dossier est un retard de quinze minutes pour son quart il y a trois ans.

Vendredi soir dernier, le gérant du magasin les a vu se bécoter après les heures d'ouverture dans le stationnement de la LCBO. Lundi matin, on les a appelés dans le bureau pour leur donner deux semaines de suspension sans paie et un premier et dernier avertissement.

### ÉNONCÉ DE GRIEF

Je dépose un grief au motif que j'ai fait l'objet de mesures disciplinaires injustes.

### RÈGLEMENT SOUHAITÉ

1. Que la suspension sans traitement soit immédiatement levée.
2. Que je reçoive tous les salaires, prestations et crédits perdus suite à cette suspension injuste.
3. Que mon dossier d'employé soit restauré et que la lettre de discipline qu'il contient en soit retirée.
4. Que je reçoive pleine réparation.

### Dans votre groupe :

**1. Divisez votre groupe en deux** – une moitié prend le parti de l'employeur, l'autre du syndicat. Attribuez les rôles aux membres - par exemple, le plaignant, le délégué, le superviseur, le chef des ressources humaines.

**2. Préparez-vous séparément**, pour votre rencontre de première étape. La moitié du groupe qui prend le parti du syndicat doit remplir une formule de représentation FAR dans le cadre de ses préparations (15 minutes pour préparer vos arguments et tactiques pour la rencontre).

**3. Chaque groupe met en scène la rencontre de première étape pour l'ensemble du groupe**, pour une discussion ultérieure.

## Rencontres avec l'employeur : Congé pour raisons familiales

David Whitecloud travaille pour la SÉFM (Société d'évaluation foncière des municipalités). Il a demandé un jour supplémentaire de congé payé pour assister aux funérailles de son oncle. Il a besoin de la journée supplémentaire en raison de la distance qu'il doit parcourir pour se rendre aux funérailles.

Le gérant lui refuse le congé supplémentaire payé. Il dit à David que la SÉFM n'accorde de tel congé que si le défunt est le parent ou l'enfant de l'employé.

### ÉNONCÉ DE GRIEF

Je dépose un grief au motif que l'employeur a indûment refusé ma demande de congé pour assister aux funérailles de mon oncle, et a ainsi violé plus particulièrement l'article \_\_\_\_ de notre convention collective.

### RÈGLEMENT SOUHAITÉ

1. Que l'employeur m'accorde la journée de congé supplémentaire pour assister aux funérailles de mon oncle.
2. Que je reçoive pleine réparation.

### Dans votre groupe :

**1. Divisez votre groupe en deux** – une moitié prend le parti de l'employeur, l'autre du syndicat. Attribuez les rôles aux membres - par exemple, le plaignant, le délégué, le superviseur, le chef des ressources humaines.

**2. Préparez-vous séparément**, pour votre rencontre de première étape. La moitié du groupe qui prend le parti du syndicat doit remplir une formule de représentation FAR dans le cadre de ses préparations (15 minutes pour préparer vos arguments et tactiques pour la rencontre).

**3. Chaque groupe met en scène la rencontre de première étape pour l'ensemble du groupe**, pour une discussion ultérieure.

## Rencontres avec l'employeur : Querelles au travail

Cheri et Allen sont toujours en désaccord au travail et ne cessent de se chamailler et de se plaindre l'un de l'autre pour un rien à l'employeur.

L'employeur a exigé que la paire assiste à une intervention par un spécialiste du comportement. Les deux veulent déposer un grief.

### ÉNONCÉ DE GRIEF

Je dépose un grief au motif que l'employeur n'a pas réussi à me fournir un environnement de travail exempt de harcèlement et d'intimidation, et a ainsi violé plus particulièrement l'article \_\_\_\_ de notre convention collective et les dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, entre autres.

### RÈGLEMENT SOUHAITÉ

1. Que l'employeur mette fin et renonce à toute infraction future.
2. Que l'employeur crée un environnement de travail sain et sans danger pour moi
3. Que tous les cadres reçoivent une formation sur la résolution des conflits et l'amendement à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*
4. Qu'on m'accorde des dommages-intérêts en raison du stress indu causé par la négligence de l'employeur
5. Que je reçoive une indemnisation pour tous les salaires, prestations et crédits perdus
6. Que je reçoive pleine réparation

### Dans votre groupe :

**1. Divisez votre groupe en deux** – une moitié prend le parti de l'employeur, l'autre du syndicat. Attribuez les rôles aux membres - par exemple, le plaignant, le délégué, le superviseur, le chef des ressources humaines

**2. Préparez-vous séparément**, pour votre rencontre de première étape. La moitié du groupe qui prend le parti du syndicat doit remplir une formule de représentation FAR dans le cadre de ses préparations (15 minutes pour préparer vos arguments et tactiques pour la rencontre).

**3. Chaque groupe met en scène la rencontre de première étape pour l'ensemble du groupe**, pour une discussion ultérieure.

## Glossaire des griefs

**Arbitrage** – Règlement d'un grief rendu par une personne neutre, l'arbitre, dans le cadre d'une audience. À la fin du processus, l'arbitre rend une décision juridique finale et exécutoire.

**Décision arbitrale** – Décision finale de l'arbitre, dans un procès d'arbitrage entre des travailleurs et un employeur. La décision est exécutoire pour les deux parties au différend.

**Unité de négociation** – Groupe d'employés couverts par la convention collective. L'unité de négociation est définie d'un commun accord ou par certification lorsque le syndicat obtient le droit de négocier pour ce groupe d'employés.

**Charge de la preuve** – Obligation qui est faite à l'une des parties de prouver ce que celle-ci avance. Dans la plupart des cas, c'est le syndicat qui en assume la charge; toutefois, dans les griefs de renvoi et de discipline, et dans certains autres, l'employeur est responsable de prouver que ses actions étaient appropriées. La partie ayant la charge de la preuve doit présenter son cas en premier à l'arbitrage.

**Convention collective** – Ensemble de règles négociées par l'employeur et le syndicat, qui précise nos droits en tant que travailleurs, et les limites au pouvoir discrétionnaire de l'employeur dans le milieu de travail. Si nous n'incluons rien sur les salaires, les vacances, les offres d'emploi, l'ancienneté ou la protection contre des mesures disciplinaires injustes, alors nous n'avons pas de processus défini et aucun droit sur ces questions, sauf le minimum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*.

Le droit du travail est très peu éloquent en ce qui concerne ce qu'une convention collective doit contenir. La liste est très courte :

- **une clause de reconnaissance** (que le syndicat est le seul agent de négociation pour les travailleurs);
- **la durée de l'entente** (exemples : un, deux, trois ans);
- **une procédure de règlement des griefs et d'arbitrage** (de sorte qu'il y ait un moyen de régler sans grève ni arrêt de travail les différends sur l'interprétation du contrat pendant la durée du contrat; c'est une exigence de la *Loi sur les relations de travail*);
- et la **retenue automatique des cotisations syndicales** (paiement automatique des cotisations syndicales par tous les travailleurs couverts par la convention collective - considéré comme un élément important de la sécurité syndicale).

Une convention collective est une entente ayant force obligatoire. Lorsque l'employeur ou le syndicat viole l'entente, un processus de règlement des griefs et d'arbitrage est mis en route pour régler le différend.

**Négociation collective** - processus dans le cadre duquel le syndicat et l'employeur négocient une convention collective qui établit les salaires, heures de travail et autres conditions d'emploi. Le résultat est un contrat écrit qui couvre tous les employés de l'unité de négociation pendant une période de temps spécifiée.

**Devoir de juste représentation (DJR)** - décrit dans la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario* comme l'obligation de représenter les employés compris dans une unité de négociation d'une façon qui ne soit pas « arbitraire ou discriminatoire » et de ne pas faire preuve de mauvaise foi dans la représentation d'un employé compris dans l'unité de négociation. Le chapitre 1, annexe A, art. 74 de la Loi se lit comme suit : « Le syndicat ou le conseil de syndicats, tant qu'il conserve la qualité de représenter les employés compris dans une unité de négociation, ne se comportera pas de façon arbitraire ou discriminatoire, ni ne fera preuve de mauvaise foi dans la représentation d'un employé compris dans l'unité de négociation ».

**Défaut de représenter** - Accusation qu'un syndicat a violé le droit de représentation juste d'un membre auprès de l'employeur. Lorsqu'un employé syndiqué soutient avoir été traité de façon arbitraire ou discriminatoire ou avec mauvaise foi par le syndicat, il peut déposer une plainte auprès de la Commission des relations de travail de l'Ontario.

**Plainte en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*** - En Ontario, c'est le ministère du Travail qui veille au respect de la *Loi sur les normes d'emploi*. Les employés sont libres de poser plainte pour n'importe quelle **violation présumée** de la Loi, y compris celles liées au défaut de verser des indemnités de départ et de cessation d'emploi, à la réintégration après une absence autorisée, la rémunération des heures supplémentaires, la paie de vacances, les heures de travail et les périodes de repas, le versement des salaires, les repréailles et les jours fériés. Les employés syndiqués ont généralement davantage de droits dans leurs conventions collectives et traitent de ces questions dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.

Lorsqu'une plainte est déposée, un représentant du ministère enquête et peut demander que les parties impliquées assistent à une mini audience appelée réunion d'instruction. Dans le cadre de cette réunion, une décision peut être rendue. Si une des parties n'est pas satisfaite de la décision du représentant du ministère, elle peut interjeter appel devant le ministère du Travail, où elle a droit à une audience complète devant un tribunal. Certains employés, y compris un certain nombre de membres du SEFPO, sont exclus de nombreux articles de la Loi.

**Grief** – Plainte écrite pour dire que l'employeur ou le syndicat (mais habituellement l'employeur) a enfreint les dispositions de la convention collective ou de lois connexes. Le grief inclut un énoncé du recours réclamé. La méthode de traitement des griefs est généralement expliquée en détail dans la convention collective. Si le grief ne peut être résolu au travail, il peut être renvoyé à l'arbitrage pour une décision.

- **Grief individuel** - Grief unique déposé et signé par un employé membre de l'unité de négociation qui est personnellement et directement concerné par les actions de l'employeur.
- **Grief collectif** – Grief unique déposé et signé par un groupe de membres personnellement et directement concernés par les actions de l'employeur.
- **Grief syndical ou de principe** - Grief déposé non pas par un membre individuel mais par le représentant syndical approprié au nom de l'ensemble du syndicat. Le syndicat présente un grief syndical ou de principe lorsque la violation de l'employeur affecte l'aptitude du syndicat à interpréter la convention collective ou lorsqu'elle affecte plusieurs membres et risque d'en affecter d'autres dans l'avenir. Les griefs syndicaux de la Fonction publique de l'Ontario doivent porter la signature du président du SEFPO.
- **Grief de l'employeur** - Grief déposé par l'employeur, qui soutient que le syndicat a violé les termes de la convention collective.

**Commission de règlement des griefs (CRG)** - Conseil d'arbitrage qui entend les griefs déposés par des membres du SEFPO au sein de la Fonction publique de l'Ontario.

**Laissé en suspens** - Mis temporairement de côté ou suspendu.

**Plainte concernant les droits de la personne** - Plainte de discrimination en milieu de travail en vertu d'un des 14 motifs interdits du Code des droits de la personne de l'Ontario (la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap). Les griefs pour distinction illicite non fondés sur l'un de ces motifs ne sont pas des plaintes pour atteinte aux droits de la personne. Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario s'occupe de toutes les plaintes déposées en vertu du Code des droits de la personne de l'Ontario. Les conventions collectives contiennent souvent des interdictions liées aux droits de la personne et lorsqu'elles n'en contiennent pas, elles sont sous-entendues. Cela signifie que les plaintes concernant les droits de la personne peuvent être déposées à titre de griefs.

**Comité de consultation patronale/syndicale (CCPS)** - Comité compris de représentants de l'employeur et du syndicat, qui se réunit régulièrement pour résoudre les problèmes en milieu de travail. Les situations dans lesquelles le libellé de la convention collective est incomplet, pour la formation, la réorganisation du

travail, le harcèlement, etc., font partie de tels problèmes. L'interprétation litigieuse du libellé du contrat, causant des tensions répétitives au travail, entre également dans cette catégorie. À la Fonction publique de l'Ontario, les comités de consultation patronale/syndicale sont appelés comités des relations avec les employés de section locale ou CRESL (terme privilégié dans la convention collective des membres du SEFPO à la FPO). Le SEFPO préfère le terme comités d'exécution et de renouvellement de la section locale. Ce terme décrit mieux l'objectif de ces comités. Dans les collèges, ces comités sont appelés comités mixtes syndicat-collège.

**Droits de gestion** - Droits de l'employeur d'exécuter les opérations du lieu de travail non assujetties à la négociation collective. Ces droits peuvent concerner des choses comme l'embauche, l'emplacement des bureaux, l'établissement des politiques, etc. De son côté, le syndicat cherche à limiter, par le libellé du contrat, la façon dont l'employeur exerce ces droits. Occasionnellement, un grief citera la clause des droits de gestion, qui n'ont pas été exercés de façon raisonnable. Dans ce contexte, le terme « raisonnable » a une signification particulière à l'arbitrage et l'employeur n'est pas tenu d'agir de manière « raisonnable » si la convention collective ne l'y oblige pas.

**Médiation** – Mode amiable de règlement des litiges dans lequel un tiers, habituellement l'arbitre, est chargé de proposer une solution à un différend entre un employeur et le syndicat, avant l'arbitrage. S'il y parvient, le processus permet d'aboutir à un règlement, qui n'est pas une décision arbitrale. Il n'est pas applicable à d'autres situations en dehors du différend en cours. C'est ce que la phrase « sans précédent et préjudice » signifie.

**Facteurs atténuants** - Facteurs qui peuvent avoir affecté les actions présumées de l'employé. Ils peuvent alléger les mesures disciplinaires ou les excuser. Chaque cas est différent. On veillera à utiliser les facteurs atténuants dès que possible au cours du processus. L'employeur doit être conscient de ces faits et en tenir compte. Avant d'utiliser la clause des facteurs atténuants, veillez à consulter toutes les parties, y compris votre délégué du personnel ou agent des griefs, de façon à ne pas dévoiler d'information qui pourrait être plus nuisible qu'utile. Les facteurs atténuants que l'on ne mentionne pas immédiatement risquent d'avoir moins de poids à l'arbitrage.

**Plainte en matière de santé et sécurité au travail** - En vertu de l'article 25 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, un employé peut déposer une plainte contre un employeur ou un syndicat si l'employeur ou le syndicat a pris ou menace de prendre des mesures rétributives contre l'employé parce qu'il s'est conformé à la Loi, aux règlements ou à une ordonnance, ou qu'il a cherché à faire appliquer la Loi, les règlements ou une ordonnance.

**Prima facie** - À première vue. Une prétention établie *prima facie* est une description des faits avant qu'ils ne soient prouvés, qui montre que le grief est approprié et peut être soumis à l'arbitrage. Un employeur soulève parfois une objection préliminaire, soutenant que le syndicat n'a aucune preuve *prima facie*, sous prétexte que même si le syndicat soutient que c'est vrai, il n'y a pas de violation de la convention collective. Le syndicat doit alors démontrer que les faits, non encore prouvés, s'ils sont considérés vrais aux fins de la discussion, révèlent une atteinte aux termes de la convention collective.

**Ancienneté** - Terme utilisé pour désigner la situation d'un employé par rapport à d'autres employés. C'est un facteur clé dans la détermination de l'ordre des mises à pied, promotions, rappels, transferts, vacances, etc. L'ancienneté est généralement basée principalement sur les états de service avec l'employeur.

**Sine die** - Ajournement sans autre date établie.

**Qualité d'agir** – Un membre est habilité à déposer un grief uniquement sur des questions qui le concernent personnellement et directement.

**Respect des délais** - Question à savoir si un grief a été instruit dans le délai prescrit par une convention collective particulière. Le non-respect des délais établis par une convention collective peut entraîner le rejet d'un grief par l'arbitre sur une base préliminaire. On ne devrait pas prendre le respect des délais à la légère.

**Plainte de pratique déloyale de travail** - Plainte comme quoi le syndicat ou l'employeur a enfreint les droits d'un employé en violant les dispositions de la législation ontarienne du travail. La plainte est évaluée dans le cadre d'une audience devant une commission des relations de travail.

**Clauses sur la sécurité syndicale** - Dispositions de la convention collective qui soutiennent la capacité du syndicat de faire son travail. De telles clauses comprendraient la rémunération des heures consacrées à l'orientation des nouveaux employés au sein du syndicat; la rémunération des congés pour activités syndicales; la rémunération des congés pour le travail au sein des comités mixtes et caucus, etc.

**Sécurité professionnelle et assurance contre les accidents du travail (SPAAT)** - En Ontario, il s'agit d'un régime d'assurance pour les travailleurs qui sont temporairement ou définitivement incapables de travailler en raison d'une blessure ou d'un danger dans le lieu de travail. Les employeurs cotisent à un fonds administré par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT), en conformité avec la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) de l'Ontario. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents

est dotée d'une division des appels, qui entend les plaintes relatives aux décisions prises. Si vous ne souscrivez pas à certaines décisions, vous pouvez interjeter appel auprès du Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAT).

**Conditions de travail** - Conditions en milieu de travail, telles que les heures de travail, les congés payés et non payés, l'établissement des quarts de travail, les procédures en matière de discipline et de congédiement, la charge de travail, etc.