**ANNEXE 1 : MODÈLE SUGGÉRÉ D’ENTENTE INTERNE**

**ENTENTE DE SOUTIEN AUX COLLECTIVITÉS**

**entre**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (le « conseil scolaire employeur »)**

**et**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (le « syndicat »)**

**Objet : Réaffectation temporaire volontaire d’employés vers des employeurs relativement à la COVID-19**

1. La présente entente de soutien aux collectivités (l’« entente ») est rédigée à la demande de la Couronne, en raison des circonstances exceptionnelles liées à la COVID-19.
2. Cette entente vise à aider les organisations d’autres secteurs et à fournir des lignes directrices afin de prendre des mesures coordonnées devant la crise de la COVID-19 sans entraîner de retards injustifiés.
3. Les parties ont pour intention d’aider les collectivités à protéger la santé et la sécurité des Ontariens.
4. Les parties reconnaissent ce qui suit :
	1. Dans certains secteurs, le besoin en personnel supplémentaire est énorme, tandis qu’ailleurs, certains membres d’unités de négociation peuvent être réaffectés sans que soient compromises les opérations en cours.
	2. Certains employés et leurs agents négociateurs ont exprimé leur volonté de soutenir leurs collectivités locales pendant cette période et envisagent des réaffectations temporaires dans de nouveaux lieux de travail.

À cette fin, un processus de jumelage provincial est en cours d’élaboration afin de permettre aux employés d’offrir leurs services volontairement en vue d’une réaffectation dans d’autres secteurs, notamment les soins de santé et les soins de longue durée.

1. Le syndicat et le conseil scolaire employeur ont travaillé ensemble pour élaborer les principes directeurs qui suivent, dans un esprit de bonne foi et de soutien communautaire :
	1. Il est convenu que toute réaffectation volontaire qui fait suite au processus de jumelage provincial se poursuivra tant qu’une déclaration d’urgence relative à la pandémie restera en vigueur en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d’urgence*, à moins que les parties ne s’entendent autrement ou qu’un avis écrit de la décision est fourni aussitôt que possible aux autres parties, ou tel que prévu par l’alinéa 5.k.
	2. Il est convenu que les employés d’une unité de négociation d’un conseil scolaire pourraient se voir offrir la possibilité de se proposer comme volontaires pour une réaffectation temporaire vers un autre employeur (« l’employeur d’accueil »), en tenant compte et sous réserve des exigences opérationnelles du conseil scolaire qui est l’employeur.
	3. Un employé (« l’employé temporairement réaffecté ») choisi par un employeur d’accueil se verra offrir une réaffectation temporaire au lieu, au site ou à l’installation qui a besoin d’employés supplémentaires.
	4. Sous réserve de l’alinéa 5.e, les employés temporairement réaffectés demeurent des employés du conseil scolaire employeur et continuerons d’être couverts par les modalités de la convention collective intervenue entre les parties, notamment en ce qui concerne les cotisations, la rémunération, les avantages sociaux (y compris, mais sans s’y limiter, l’invalidité de longue durée, l’assurance-vie et la Commission de la sécurité professionnelle et de l’assurance contre les accidents du travail), le régime de retraite, les années de service et l’ancienneté. Pour plus de clarté, et sans limiter la généralité de ce qui précède, les employés temporairement réaffectés conserveront leurs droits au titre de la convention collective qui s’applique à leur poste au sein du conseil scolaire durant les périodes de réaffectation, y compris le droit de retourner à leur poste et le droit de postuler aux postes affichés qui relèvent de la convention collective.
	5. Les employés temporairement réaffectés devront se conformer aux conditions de travail de l’employeur d’accueil pendant la durée de la réaffectation. Lorsque l’employeur d’accueil est syndiqué, l’employé temporaire réaffecté devra se conformer aux conditions de travail (p. ex. à l’affectation des quarts de travail) telles que mentionnées dans la convention collective de l’employeur d’accueil.
	6. Le nom et les coordonnées de l’employeur d’accueil et du superviseur ainsi que le nom et les coordonnées du représentant ou de l’agent commercial de l’agent négociateur doivent être fournis à l’employé temporairement réaffecté et au conseil scolaire employeur.
	7. Le conseil scolaire employeur doit informer l’employeur d’accueil qu’une, condition de la réaffectation temporaire est que les employés temporairement réaffectés doivent recevoir les éléments suivants avant leur premier quart de travail auprès de l’employeur d’accueil :
		1. L’équipement de sécurité approprié pour le poste, et tel qu'il serait recommandé par le médecin hygiéniste en chef;
		2. Une formation (notamment la formation en sécurité et en santé nécessaire) et des directives en matière de Prévention et contrôle des infections (PCI) pendant les heures de travail, en fonction des circonstances, de la classification et du travail prévu;
		3. une intégration, une orientation et une formation appropriées pendant les heures de travail, y compris, mais sans s’y limiter, pour prendre connaissance des renseignements essentiels tels que les politiques et les procédures sur la santé et la sécurité, les processus habituels de travail, l’emplacement des fournitures et des équipements, les plans en cas d’incendie et de catastrophes ainsi que les obligations des employés associées aux tâches et à la classification d’emploi, y compris, mais sans s’y limiter, les protocoles d’emploi et les obligations en matière de confidentialité;
		4. les coordonnées du superviseur de l’employé temporairement réaffecté.
	8. La rémunération de l’employé temporairement réaffecté doit comprendre la prime temporaire liée à la pandémie accordée par la province et annoncée le 25 avril 2020, si l’employé temporairement réaffecté est affecté à un milieu de travail admissible et occupe un poste admissible. Les employés temporairement réaffectés peuvent accéder à des services de garde d’enfants d’urgence comme le prévoient les décrets d’urgence.
	9. Les employés de dix (10) mois et qui sont habituellement mis à pied pendant l’été peuvent également offrir leurs services pour travailler au-delà de ces dix (10) mois, tout en conservant leurs droits de rappel au sein du conseil scolaire employeur. Si les employés qui travaillent pendant dix (10) mois sont réaffectés et continuent de travailler durant l’été, ces employés temporairement réaffectés recevront leur salaire normal ainsi que tous les autres avantages (y compris, mais sans s’y limiter, les avantages sociaux et le régime de retraite) pendant la période de la réaffectation, sous réserve de l’alinéa 5.h.
	10. Les enseignants suppléants occasionnels ou les employés occasionnels qui sont actuellement mis à pied en raison de circonstances liées à la COVID-19 peuvent également offrir leurs services. Dans ce cas, ces employés temporairement réaffectés seront réinscrits sur le registre de paye du conseil scolaire employeur et payés selon les heures travaillées pour le compte de l’employeur d’accueil, et ils recevront leur salaire normal ainsi que tous les autres avantages, tels qu’applicables, pendant la période de la réaffectation, sous réserve de l’alinéa 5.h. Les droits de rappel de ces employés temporairement réaffectés seront préservés au sein du conseil scolaire employeur.
	11. L’employé temporairement réaffecté, le conseil scolaire employeur ou l’employeur d’accueil peut mettre fin à une réaffectation temporaire volontaire à tout moment, pour quelque raison que ce soit. Un avis devra être donné aux autres aussitôt que possible.
	12. Il ne doit pas y avoir de mesures disciplinaires ou de représailles envers un employé qui refuse une réaffectation temporaire volontaire dans un nouveau secteur malgré le fait qu’il ait offrir ses services. Toute autre forme ou mesure disciplinaire imposée durant la période de la réaffectation volontaire temporaire ou imposée par l’employeur d’accueil, et sur laquelle se fie ou compte se fier le conseil scolaire employeur à l’égard de l’employé temporairement réaffecté, est assujettie au processus de règlement des griefs prévu par la convention collective entre le syndicat et le conseil scolaire employeur. Les deux parties renoncent par la présente à soulever toute objection concernant l’arbitrabilité de tels griefs au motif que les incidents ayant mené à la mesure disciplinaire ont eu lieu durant la réaffectation.
	13. Les employés qui ont offerts leurs services seront avisés qu’ils doivent accepter un certain niveau de risque.
2. Conformément à la présente entente, le syndicat et le conseil scolaire employeur ont collaboré afin d’élaborer l’« Annexe 2 : Modèle suggéré d’entente externe » afin d’encadrer toute réaffectation volontaire temporaire auprès de l’employeur d’accueil et du syndicat d’accueil.
3. Le syndicat, le conseil scolaire et l’employeur d’accueil sont libres de convenir des mécanismes de résolution de différends qui visent des problèmes pouvant survenir pendant la réaffectation. Il est entendu que la réaffectation temporaire volontaire, à condition qu’elle soit menée de façon non discriminatoire, non arbitraire et de bonne foi, ne peut faire l’objet d’un grief entre le conseil scolaire employeur et le syndicat.

Cependant, rien dans la présente entente n’empêche un employé temporairement réaffecté de déposer une plainte ou d’engager une action en justice contre l’employeur d’accueil conformément à toute loi applicable en Ontario, y compris, mais sans s’y limiter, le *Code des droits de la personne*, la *Loi de 200 sur les normes d’emploi*, la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l’assurance contre les accidents du travail*.

1. Il est reconnu que la présente entente a été élaborée de manière urgente et qu’elle doit être interprétée et appliquée de manière à donner le plus grand effet possible à son objet et à ses principes. Les parties peuvent modifier la présente entente par écrit d’un commun accord.

**SIGNÉ ce \_\_ jour de \_\_\_\_\_\_\_\_**

**(SIGNATURES)**