ANNEXE 2 : MODÈLE SUGGÉRÉ D'ENTENTE EXTERNE

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

_____ (l'« employeur d'origine »)

et

_____ (l'« employeur d'accueil »)

(collectivement, les « organisations d'employeurs »)

et

_____ (le « syndicat d'origine »)

et

_____ (le « syndicat d'accueil ») [le cas échéant]

Objet : Réaffectation temporaire volontaire d'employés entre les organisations d'employeurs relativement à la COVID-19

ATTENDU QUE, dans certaines collectivités de l'Ontario, il y a un besoin urgent et immédiat de personnel;

ATTENDU QUE, dans certains secteurs en Ontario, en raison de la fermeture de certaines organisations, certains employés ont exprimé la volonté de soutenir leurs collectivités locales de façon volontaire pendant la durée de la crise, en acceptant temporairement de nouveaux lieux de travail et de nouvelles tâches;

ATTENDU QUE l'employeur d'accueil pourrait avoir besoin d'autres employés au-delà de son effectif actuel en raison d'une intensification ou d'un changement des besoins en matière de prestation de services;

ATTENDU QUE certains employés de l'employeur d'origine peuvent choisir d'offrir leurs services à l'employeur d'accueil, sous réserve des modalités contenues aux présentes;

ATTENDU QUE la lieutenant-gouverneure en conseil a rendu certains décrets d'urgence en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* qui s'appliquent à la réaffectation d'employés aux termes de la présente entente et qui facilitent cette réaffectation;

PAR CONSÉQUENT, les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Le présent protocole d'entente s'applique uniquement à la situation de la COVID-19 et a été conclu sans précédent et sous toutes réserves, en tenant compte des circonstances extraordinaires créées par la pandémie de la COVID-19.
2. Il est convenu que la présente entente entrera en vigueur le _____ et se poursuivra jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de déclaration d'urgence faite en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence* à l'égard de la COVID-19, à moins que les parties ne s'entendent autrement par écrit (la « durée »).
3. Rien dans la présente entente ne modifie les conventions collectives, les droits de négociation, les obligations ou les autres droits du syndicat d'origine ou du syndicat d'accueil, ou toute entente ou tout processus de négociation entre les syndicats et les employeurs d'origine ou d'accueil respectivement, sauf disposition contraire dans la présente entente (formulée expressément ou par voie de conséquence nécessaire) et aux fins de la présente entente.
4. À tout moment pendant la durée, l'employeur d'accueil peut assigner du travail disponible (le « travail ») aux employés de l'employeur d'origine (les « employés temporairement réaffectés ») conformément à la présente entente.
5. Le travail sera assigné seulement aux employés de l'employeur d'origine qui ont offerts leurs services pour une réaffectation temporaire auprès de l'employeur d'accueil, sous réserve des articles 15 et 18 ci-dessous.
6. Le travail ne doit pas être assigné aux employés temporairement réaffectés si des employés de l'employeur d'accueil sont disponibles pour l'effectuer.
7. L'employeur d'accueil est responsable de la santé, de la sécurité et du bien-être des employés temporairement réaffectés durant leurs heures de travail auprès de l'employeur d'accueil pendant la durée de l'entente, et doit veiller au respect de toutes les obligations juridiques pertinentes, y compris la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et toutes les autres lois applicables, comme s'il était l'employeur des employés temporairement réaffectés.
8. Avant le premier quart de travail de tout employé temporairement réaffecté, l'employeur d'origine doit fournir à l'employeur d'accueil :
 - (a) Le nom et les coordonnées de l'employé temporairement réaffecté;
 - (b) Le nom et les coordonnées du représentant du syndicat d'origine.

9. Avant le premier quart de travail de l'employé temporairement réaffecté, l'employeur d'accueil doit fournir à l'employé temporairement réaffecté, à l'employeur d'origine, au syndicat d'origine et au syndicat d'accueil (le cas échéant) :
 - (a) Le nom et les coordonnées du superviseur de l'employé temporairement réaffecté;
 - (b) Le nom et les coordonnées des représentants de la santé et de la sécurité de l'employeur d'accueil et du syndicat d'accueil (le cas échéant);
 - (c) Le nom et les coordonnées du représentant de l'unité de négociation du syndicat d'accueil (le cas échéant);
 - (d) Le contrat d'emploi ou l'attestation signé par l'employé temporairement réaffecté.

10. L'employeur d'accueil doit fournir les éléments suivants à l'employé temporairement réaffecté avant son premier quart de travail :
 - (a) L'équipement de sécurité, y compris l'équipement de protection individuelle, approprié pour le poste, tel que recommandé ou ordonné le médecin hygiéniste en chef de l'Ontario, cet équipement devant être entretenu ou remplacé au besoin, pendant toute la durée de la réaffectation temporaire;
 - (b) Une formation ou directives en matière de prévention et contrôle des infections (PCI), en fonction des circonstances et de la classification; L'employeur d'accueil confirme qu'il a mis en place des procédures de PCI appropriées, conformément aux lignes directrices de prévention et contrôle des infections applicables (durant cette formation, l'employé temporairement réaffecté doit recevoir son salaire normal, tel que modifié par la présente entente);
 - (c) Une intégration, une orientation et une formation appropriées, y compris, mais sans s'y limiter, pour prendre connaissance des renseignements essentiels tels que les politiques et les procédures sur la santé et 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 en matière de confidentialité et toute autre obligation associée au poste temporaire (durant cette orientation et cette formation, l'employé temporairement réaffecté doit recevoir son salaire normal, tel que modifié par la présente entente).

11. L'employeur d'accueil doit consigner et déclarer les heures et les autres questions liées à la paye conformément à la convention collective de l'employeur d'origine, et doit déclarer ces heures à l'employeur d'origine à toutes les deux semaines.

12. Dans le cadre de l'exécution du travail, les employés temporairement réaffectés seront sous la direction et la supervision de l'employeur d'accueil, conformément aux politiques, aux procédures et aux règlements de l'employeur d'accueil, notamment en ce qui a trait à l'établissement des horaires, aux affectations, aux pauses et aux heures de travail, à la santé et à la sécurité ainsi qu'à la protection

des renseignements personnels, et aux autres politiques applicables de l'employeur d'accueil.

13. L'employeur d'accueil doit assurer la surveillance de l'exécution des tâches des employés temporairement réaffectés et doit maintenir des communications régulières et constantes avec ces employés. De même, le syndicat d'accueil doit agir dans le meilleur intérêt des employés temporairement réaffectés, comme il le ferait pour tout membre de son unité de négociation. Par exemple, dans toute situation à laquelle le syndicat pourrait s'opposer pour ses propres membres, l'employé réaffecté peut s'attendre à un traitement semblable. 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 2000 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*.
14. Les employés temporairement réaffectés demeureront des employés de l'employeur d'origine et continueront d'être couverts par les modalités de la convention collective de l'employeur d'origine ou les autres conditions d'emploi s'appliquant aux cotisations, à la rémunération, aux avantages sociaux, aux congés de maladie, à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, à l'ancienneté et aux années de service, sauf si elles sont modifiées par la présente entente. Plus précisément, les employés temporairement réaffectés seront admissibles à la prime de pandémie s'ils sont affectés à un milieu de travail admissible et s'ils occupent un poste admissible. Les employés temporairement réaffectés peuvent accéder à des services de garde d'enfants d'urgence en fonction des décrets d'urgence. L'employeur d'origine demeure responsable de fournir la rémunération, les avantages sociaux et tout autre droit lié à l'emploi à tous les employés temporairement réaffectés, conformément à la convention collective de l'employeur d'origine, telle que modifiée par la présente entente, le cas échéant. Les différends concernant ces questions ou découlant de toute circonstance entourant l'affectation temporaire de l'employé temporairement réaffecté doivent être résolus à travers le processus de règlement des griefs prévu dans la convention collective de l'employeur d'origine.
15. L'employé en réaffectation temporaire, l'employeur d'accueil ou l'employeur d'origine peut mettre fin à une réaffectation temporaire volontaire à tout moment, pour quelque raison que ce soit. Un avis écrit de cette décision doit être fourni aux autres parties aussitôt que possible. Aucune mesure disciplinaire et aucune représaille ne doivent être exercées à l'égard d'un employé temporairement réaffecté qui : a) a refusé la possibilité d'une réaffectation temporaire, b) a refusé un tel emploi après avoir été informé de l'emplacement et de la nature du travail à effectuer, ou c) a mis fin à la réaffectation à tout moment après l'avoir acceptée, étant entendu, dans chaque cas, que tous les efforts possibles seront faits par

l'employé réaffecté pour fournir un avis aux autres parties. De même, la résiliation de la réaffectation par l'employeur d'accueil ou l'employeur d'origine ne peut faire l'objet d'un grief et ne peut être soumise à l'arbitrage.

16. L'employeur d'origine n'a pas droit à une compensation de l'employeur d'accueil pour les services fournis par l'employé temporairement réaffecté, à moins qu'une entente distincte ne soit conclue par écrit.
17. Rien dans la présente entente ne crée ou ne doit être interprété de façon à créer une société de personnes, une coentreprise, une relation de mandataire, une relation d'entrepreneur dépendant ou une relation d'emploi entre les organisations d'employeurs. Ni l'une ou l'autre des organisations d'employeurs n'a le pouvoir ou l'autorité de lier l'autre partie, d'accepter ou de créer une obligation ou une responsabilité expresse ou implicite pour le compte ou au nom de l'autre partie, ou de laisser entendre à tout tiers qu'elle est un associé, un coentrepreneur, un mandataire ou un employé de l'autre partie.
18. Chacune des parties aux présentes convient qu'elle est responsable de ses propres actes et omissions, de sa négligence et de son inconduite volontaire, y compris ceux de ses administrateurs, dirigeants, employés, entrepreneurs et mandataires respectifs, étant entendu qu'aucune partie aux présentes ne doit être tenue responsable simplement parce qu'elle a conclu ou exécuté la présente entente.
19. L'employeur d'accueil convient de tenir indemne et d'indemniser l'employeur d'origine à l'égard de l'ensemble des responsabilités, des obligations, des réclamations, des demandes, des griefs, des pertes, des causes d'action, ainsi que des dommages-intérêts, des pénalités, des frais, des amendes, des jugements, des coûts, des dépenses ou des autres recours découlant directement ou indirectement des actes, des omissions, de la négligence ou de l'inconduite de l'employeur d'accueil ou de ses employés en ce qui a trait à la présente entente ou à une réaffectation temporaire aux termes de la présente entente. Cette indemnisation survivra à l'expiration de la durée de toute réaffectation temporaire aux termes de la présente entente.
20. En cas de différend entre les organisations d'employeurs au sujet de la présente entente, les organisations d'employeurs feront tous les efforts possibles pour résoudre le différend sans recourir aux tribunaux.
21. 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.

SIGNÉ CE ____ JOUR DE ____ 2020

(SIGNATURES)