

THE PROTECTIVE SERVICES POST

Renseignements utiles pour les négociateurs locaux et les agents de district

DANS CE NUMÉRO

- Bienvenue à *The Post*
- Politique opérationnelle de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail
- Aider les membres qui font l'objet d'une plainte auprès d'un ordre professionnel
- Questions et réponses finales sur le retour au travail



BIENVENUE À THE POST

The Protective Services Post est une nouvelle initiative entreprise par le Secteur des services de protection du Bureau provincial. *The Post* a pour objectif de transmettre de l'information aux présidences et négociateurs en chef sur un large éventail de sujets traités par les Services de protection, comme notamment les renseignements relatifs à la négociation, les faits nouveaux à l'égard de griefs/d'arbitrage, l'ILD, la CSPAAT, la santé et sécurité, l'équité salariale et le financement, pour n'en citer que quelques-uns.

Chaque numéro de *The Post* portera sur un nombre restreint de sujets. Avec le temps, cette publication grandira afin de constituer une ressource utile et étendue de documents destinés aux dirigeants locaux et se rapportant à une vaste gamme de domaines. Notre intention est de publier des périodiques chaque deux mois et des éditions spéciales lorsque des enjeux urgents surviennent. *The Post* sera distribué par courriel aux présidences et aux négociateurs en chef et sera également diffusé en format imprimé. Nous avons également l'intention d'afficher une version consultable dans la section des Services de protection du site Web provincial (www.osstf.on.ca).

Son contenu sera de nature technique plutôt que des articles d'intérêt général. Il ne rivalisera pas avec *Update*, *Education Forum* ou les notes DBU. Même si certains des renseignements ne seront pas forcément pertinents à toutes les unités de négociation, les publications communes seront mises à la disposition de toutes les unités. L'information sera adaptée à l'usage des dirigeants locaux et il n'est pas prévu qu'elle soit diffusée à un auditoire plus large.

Des membres du personnel des Services de protection sont à l'heure actuelle responsables du contenu et un comité de rédaction situé au Bureau provincial en assure le contrôle. Le Comité des services de protection, nouvellement créé, assumera également un rôle dans les sujets à venir.

Nous espérons que *The Post* s'avérera être une ressource utile qui sera une base centrale de renseignements relatifs aux Services de protection afin d'aider les présidences et les négociateurs en chef à continuer à offrir un excellent service à nos membres au quotidien.

BONNE LECTURE!



POLITIQUE OPÉRATIONNELLE DE LA COMMISSION DE LA SÉCURITÉ PROFESSIONNELLE ET DE L'ASSURANCE CONTRE LES ACCIDENTS DU TRAVAIL (CSPAAT) AUTORISANT LA PRÉSENTATION JUSQU'AU 1^{ER} JUILLET 2018 DE DEMANDES DE PRESTATIONS POUR UN STRESS CHRONIQUE SURVENU ANTÉRIEUREMENT

La *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* (LSPAAT) est la législation qui régit le droit des travailleurs à recevoir des prestations lorsqu'ils sont blessés ou qu'ils souffrent d'une maladie professionnelle survenant du fait et au cours de leur emploi. La Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) est l'organisme qui élabore la politique interprétant la législation et qui ensuite administre les politiques relatives aux droits en matière de prestations. À compter du 1^{er} janvier 2018, comme rapporté précédemment dans un article d'*Update* (vol. 45, n^o 3), la CSPAAT a mis à jour sa politique sur les demandes de prestations liées à un stress chronique survenu antérieurement, connue sous le nom de Politique opérationnelle 15-03-14.

Au moment de l'article d'*Update*, la politique comportait deux problèmes majeurs pour lesquels OSSTF/FEESO a fait pression pour qu'ils soient changés. Le premier portait sur le fait que la nouvelle politique ne contenait aucune disposition rétroactive pour permettre aux travailleurs de faire une demande de prestations auxquelles ils auraient dû avoir le droit en vertu de la LSPAAT. Le deuxième problème était que la politique allait se servir de la « cause prédominante » comme norme de preuve et de causalité pour l'admissibilité à des prestations.

Grâce à des efforts combinés de lobbying avec d'autres syndicats et avec la Fédération du travail de l'Ontario qui avait entamé des pressions à l'automne 2017, nous avons réussi à ce que la politique finale sur le stress chronique comprenne des dispositions transitoires qui permettront à nos membres de déposer des demandes de prestations rétroactives. La politique 15-03-14 stipule : « Si un travailleur est atteint d'un stress chronique survenu le 29 avril 2014 ou après cette date, mais qu'il n'a pas déposé une demande de prestations pour ce stress chronique auprès de la Commission avant le 1^{er} janvier 2018, le travailleur ou le survivant du travailleur peut déposer une demande pour stress chronique auprès de la Commission, tant que la demande est présentée le **1^{er} juillet 2018** ou avant cette date. » Cette disposition transitoire de la politique

Pour plus de clarté, une « demande en instance » signifie :

Une demande de prestations pour stress chronique a été déposée, mais la CSPAAT n'a pas encore statué;

Il existe un droit de déposer un avis de contestation à l'égard de la demande pour stress chronique après que la décision sur l'admissibilité initiale a été rendue et l'avis de contestation est déposé ou a été déposé dans le délai approprié;

Il existe un droit de déposer un avis d'appel auprès du TASPAAAT à l'égard de la demande pour stress chronique après que la décision finale de la CSPAAT a été rendue et l'avis d'appel est déposé ou a été déposé dans le délai approprié; ou

Le travailleur a déposé un avis d'appel auprès du TASPAAAT et la demande pour stress chronique est en instance auprès du TASPAAAT.

mise à jour ouvre la voie aux membres à déposer des demandes de prestations qu'ils n'avaient possiblement pas présentées en raison d'une politique restrictive de la CSPAAT qui les privait d'accéder aux prestations.

En plus de la disposition transitoire, il est important de noter que toute demande de prestations en instance à la CSPAAT ou au Tribunal d'appel de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (TASPAAAT) sera également jugée d'après la politique mise à jour.

Dans le cadre de la politique opérationnelle mise à jour, qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018, la CSPAAT a également conçu un formulaire spécial de demande de prestations (Formulaire CMS8). Tel qu'expliqué dans la note DBU 84 du 17 janvier 2018, le nouveau formulaire doit être rempli par un praticien de la santé pour tout membre qui dépose une demande de prestations en vertu de la LSPAAT pour stress chronique. Il est important de noter que le membre doit également remplir le formulaire 6 de la CSPAAT, *Avis de lésion ou de maladie (travailleur)* pour présenter une demande de prestations.

À titre de dirigeant local, il est essentiel que vous soyez au courant de cette nouvelle politique et que vous la fassiez connaître aux membres pour qu'ils déposent une demande de prestations auprès de la CSPAAT lorsque celle-ci est justifiée. Consultez le texte de la politique pour tout renseignement à l'égard des lignes directrices, des définitions et des exigences en matière de diagnostics, etc. Pour toute question concernant la Politique opérationnelle 15-03-14 de la CSPAAT, communiquez avec Norm Westbury, au Bureau provincial, au 1-800-267-7867, poste 216, ou par courriel à norm.westbury@osstf.ca.



AIDER LES MEMBRES QUI FONT L'OBJET D'UNE PLAINTE AUPRÈS D'UN ORDRE PROFESSIONNEL

Bien que tous les renseignements contenus dans cet article soient propres à l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO), ils sont aussi précieux dans le traitement des plaintes auprès de n'importe quel ordre professionnel. Les prochains numéros comprendront des renseignements spécifiques aux autres ordres.

En Ontario, le personnel enseignant peut se retrouver face à plusieurs niveaux de discipline lorsqu'il est confronté à des allégations provenant de collègues, du public et (ou) de son employeur. La police, la société d'aide à l'enfance (SAE) locale, l'administration du conseil scolaire et l'OEEO sont tous habilités à enquêter et à accorder des sanctions en fonction du résultat de leur enquête. L'OEEO peut tenir compte des conclusions provenant de toutes les autres autorités. Ceci veut dire que toute action menée par une unité de négociation face à un employeur, lors de la représentation de membres dans le cadre d'enquêtes à l'échelle d'un conseil scolaire, peut avoir des répercussions sur l'enquête menée par l'Ordre. Chaque cas étant différent, nous recommandons aux dirigeants locaux de communiquer avec leur membre du Secrétariat attiré afin de déterminer la meilleure manière de procéder.

Lorsqu'une plainte est déposée auprès de l'Ordre, la Division des enquêtes et des audiences la traitera et affectera un enquêteur à ce dossier. L'OEEO communiquera ensuite avec le membre, habituellement

par téléphone, et le prévient qu'une plainte a été déposée, confirmera son identité et son adresse postale ou son courriel. Lorsque la plainte arrive, elle contient une lettre explicative contenant un des trois éléments d'information de traitement de la plainte :

- 1** La lettre peut simplement prévenir le membre qu'une plainte et des allégations existent. La lettre indiquera qu'aucune réponse n'est requise de la part du membre, car l'Ordre mène actuellement une enquête sur la plainte et qu'il communiquerait avec le membre si celui-ci devait répondre; ou
- 2** On identifie que le traitement de la plainte se fera dans le cadre du processus de règlement des plaintes. Ce processus est mené sur une base volontaire et il exige une **réponse rapide** (10 jours) du membre pour que celui-ci donne son accord pour participer au processus. L'OEEO a modifié ses exigences concernant l'admissibilité des membres à participer au règlement des plaintes, ce qui fait que désormais OSSTF/FEESO accepte le processus de règlement des plaintes. Aucun renseignement n'est publié à la fin du processus de règlement des plaintes ni aucune reconnaissance de culpabilité d'un membre à toute allégation portée. Un protocole d'entente est signé entre le membre et l'OEEO. Il s'agit d'une manière plus rapide de traiter une plainte et est souvent préférable à tous les autres processus en place; ou

3 La lettre ne comportera aucun renseignement concernant le processus de règlement de plainte, mais au contraire inclura les allégations et la date limite d'ici laquelle le membre doit répondre par écrit. L'échéancier est **très serré**, aussi peu que 30 jours à un maximum de 60 jours. Durant cette période, l'unité de négociation peut acheminer une demande par écrit au membre du Secrétariat d'OSSTF/FEESO responsable des dossiers de l'OEEO, en incluant le directeur de la protection des membres. Si un soutien juridique est approuvé, l'avocat affecté au dossier communiquera avec le membre afin de recueillir des renseignements et rédigera une réponse à l'Ordre. En vue de déterminer si le membre est admissible à du soutien, le Bureau provincial devra obtenir tout le dossier de plainte de l'OEEO ainsi que celui de l'unité de négociation concernant le membre.

Dans le troisième cas, l'enquêteur demandera au conseil scolaire qu'il transmette dans les 30 jours toute l'information pertinente concernant le membre. Afin de minimiser le préjudice potentiel causé aux membres par l'Ordre, il est important de protéger rigoureusement le membre durant le processus de grief et d'intervenir le plus rapidement possible. L'OEEO impose des sanctions qui sont souvent bien plus sévères que ce qui est requis selon la situation et considère la discipline appliquée par le conseil scolaire comme un repère pour ses propres décisions. Les unités de négociation devraient s'efforcer d'obtenir du conseil scolaire la sanction disciplinaire la moins sévère et devraient tenir celui-ci responsable de techniques d'enquête insuffisantes et partiales. Les conseils scolaires doivent prévenir l'OEEO lorsqu'un enseignant est suspendu; il est donc impératif que les unités de négociation éliminent la suspension comme mesure disciplinaire. S'il est impossible d'empêcher la suspension, on ne sera pas surpris que plus la suspension imposée par le conseil scolaire sera courte, meilleures seront normalement les conclusions de l'enquête de l'OEEO.

Tout document inclus dans le dossier personnel d'un membre, qui découle d'un règlement de grief, sera probablement acheminé à l'Ordre par l'employeur. Les membres doivent être au courant de toutes répercussions au niveau de l'OEEO lorsqu'ils concluent une entente avec le conseil scolaire. Même des lettres d'attente (ou des lettres d'avertissement), qui ne sont pas jugées comme de nature disciplinaire, finiront par se retrouver à l'OEEO. N'étant pas considérées comme des mesures disciplinaires, elles ne seront pas retirées du dossier personnel du membre en vertu du libellé de la convention collective en matière de suppression des lettres de mesures disciplinaires. Les équipes de négociation devraient donc s'efforcer qu'elles soient explicitement énumérées dans la convention

Résumé des conseils destinés aux dirigeants locaux visant à renforcer la défense d'un membre face à l'Ordre :

- 1** Faites preuve de rigueur lorsque vous défendez les membres durant le processus de grief.
- 2** Faites savoir aux membres que l'Ordre se servira de tout aveu fait au conseil scolaire.
- 3** Examinez la possibilité qu'il y ait des problèmes d'invalidité sous-jacents.
- 4** Tenez le conseil scolaire responsable de ses actes lorsque ses pratiques d'enquête sont insuffisantes.
- 5** Prévenez les membres des conséquences à l'échelle de l'Ordre, lorsqu'ils acceptent une offre de règlement du conseil scolaire.
- 6** Assurez-vous que toute lettre incluse dans un dossier personnel contient une date de retrait et mettez en place un processus pour les retirer à la date spécifiée.
- 7** Évitez les règlements contenant des restrictions quant aux responsabilités du membre.
- 8** Ne faites pas confiance à l'engagement du conseil scolaire de ne pas dénoncer un membre à l'Ordre.
- 9** Conservez vos notes et soyez prêt à témoigner.
- 10** Si vous pensez que l'affaire sera portée à l'attention de l'OEEO, informez le membre des délais extrêmement serrés et de la nécessité d'obtenir de l'aide le plus tôt possible après que l'OEEO a communiqué avec lui pour la première fois.

collective comme étant un document assujetti à une clause de suppression, et en attendant, négocier une date de péremption qui est imprimée sur toute lettre d'avertissement ou d'attente.

L'OEEO a l'habitude de traiter les notes recueillies par un conseil scolaire lors d'entrevues menées auprès de témoins comme preuve directe dans le cadre du processus d'enquête, plutôt que de s'adresser directement aux témoins pour qu'ils confirment leur déclaration. Cela signifie que les pratiques d'enquête

d'un conseil scolaire et ce que dit le membre à l'employeur durant celle-ci ont une incidence majeure sur l'issue de l'enquête menée par l'OEEEO. Tout aveu de culpabilité fait au conseil scolaire se retrouvera à l'OEEEO. Ceci comprend les notes prises durant les réunions de grief, pour négocier une sanction moins sévère pour le membre. Quoique les arbitres ont raison de considérer les notes prises durant le processus de grief comme irrecevables, selon les pratiques partiales de l'OEEEO, ces notes sont recevables et tous les renseignements seront pris en considération. Les unités de négociation devraient mettre en place un processus de suivi concernant les lettres disciplinaires afin de s'assurer que la demande de retrait d'une lettre d'un dossier est envoyée à un employeur une fois que la période de maintien de celle-ci dans le dossier est écoulée.

Les employeurs sont dans l'obligation de signaler à l'OEEEO lorsque des membres sont suspendus ou qu'ils ont imposé des restrictions à un membre. Toutefois, il suffit que l'employeur estime que la conduite du membre équivaut à ce qu'il « s'est conduit ou a agi d'une façon qui, de l'avis de l'employeur, devrait être examinée par un comité de l'Ordre. » Même lorsqu'un grief a été résolu à l'échelon local, cela n'empêche pas l'Ordre de mener une enquête et d'imposer d'autres mesures

disciplinaires, car un parent, un élève, voire le conseil scolaire a toujours la possibilité de déposer plainte.

Si un dossier de l'OEEEO n'est pas traité à l'étape du processus d'enquête, il peut soit être soumis au Comité de discipline ou au Comité d'aptitude professionnelle. Ce dernier a toujours la possibilité de suspendre un membre, de révoquer le certificat de qualification et d'inscription et d'imposer des conditions. Il y a certains avantages par rapport au Comité de discipline. En effet, les décisions rendues par le Comité d'aptitude professionnelle tiennent compte de renseignements médicaux et ne sont pas affichées sur le site Web de l'OEEEO. Si l'unité de négociation est d'avis qu'il existe une condition médicale sous-jacente qui a mené aux allégations, il est conseillé d'en discuter avec votre membre du Secrétariat attitré.

Le gouvernement libéral a proposé des modifications à la *Loi sur l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario* (LOEEEO) et à la *Loi sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance* (LEEPE) qui porteraient davantage préjudice aux membres dans certaines situations. Elles contiennent notamment des mesures qui entraîneraient des révocations et des suspensions automatiques, de même que la capacité à exiger des examens médicaux et de dédommager les élèves pour les soins ou le counseling nécessaires.

THE PROTECTIVE SERVICES POST

Accent sur les enjeux centraux

QUESTIONS ET RÉPONSES FINALES SUR LE RETOUR AU TRAVAIL

Q1 Si un employé revient au travail après un congé de maladie à une journée de travail partielle en raison d'une maladie ou d'une blessure dont il souffrait l'année précédente, quel est l'accès de cet employé au congé de maladie pour la partie de la journée durant laquelle il est absent du travail?

R1 L'employé continue d'avoir recours à ses jours de maladie/RCICD non utilisés de l'allocation de l'année scolaire précédente. L'employé est rémunéré pour la journée complète dans cette situation jusqu'à ce que l'allocation de l'année précédente soit épuisée.

Q2 Que se passe-t-il si un employé est absent pour la partie de la journée durant laquelle il est censé de travailler?

R2 Les absences seront déduites rétroactivement d'une nouvelle allocation de congé de maladie dès que cette dernière aura été établie. Ceci s'applique que l'absence soit due à une maladie/blessure nouvelle ou antérieure.

Q3 Est-ce que la période de 11 jours pour le renouvellement de l'allocation s'applique dans les situations de retour progressif au travail?

R3 Non. La période de renouvellement de 11 jours s'applique seulement à ceux qui retournent à un ETP complet. L'allocation sera accordée au prorata pour ceux qui reviennent à moins d'un ETP complet.