

PROTOCOLE D'ACCORD (« Accord »)
ENTRE

Les Écoles Publiques de Boston

ET

L'Union des Enseignants de Boston, SECTION LOCALE 66, AFT MASSACHUSETTS, AFL-CIO

Concernant la politique de la ville de Boston : Obligation de vérification de la vaccination des employés

CONSIDÉRANT QUE, les Écoles Publiques de Boston (« BPS ») et le Syndicat des Enseignants de Boston, section locale 66, AFT Massachusetts, AFL-CIO (ci-après le « Syndicat ») sont parties à une convention collective ; et

CONSIDÉRANT QUE, le 20 décembre 2021, la ville de Boston a annoncé une mise à jour de la Politique d'Obligation de Vérification de la Vaccination (Politique de Décembre) ;

CONSIDÉRANT QUE, la Ville et les BPS (ci-après utilisés de manière interchangeable) ont fourni un avis au Syndicat concernant la Politique de Décembre et ont proposé une rencontre pour négocier ladite Politique de Décembre ;

CONSIDÉRANT QUE, les Parties se sont rencontrées et ont négocié cette Politique de Décembre ;

CONSIDÉRANT QUE, grâce au travail collaboratif de la ville de Boston, des BPS et du syndicat, plus de 95 % des employés de la ville de Boston sont actuellement vaccinés contre la COVID-19 ; et

CONSIDÉRANT QUE, les vaccins sont cruciaux pour assurer la santé de la main-d'œuvre de notre ville et de la communauté au sens large, offrant un intérêt particulièrement important pendant les périodes où la COVID-19 est plus préoccupante ; et

CONSIDÉRANT QUE, s'assurer que les personnes sur un lieu de travail sont vaccinées représente un intérêt significatif pendant les périodes définies par les données de santé publique sur la capacité hospitalière, la gravité de la COVID et l'étendue de la COVID dans la communauté.

PAR CONSÉQUENT, les Parties conviennent de ce qui suit :

1. Vérification des vaccins contre la COVID-19 : Le Syndicat accepte la Politique sur les vaccins du 20 décembre 2021, à l'exception des modifications ci-dessous. Les Parties conviennent de maintenir les mêmes indemnités de congés de maladie dus à la Covid-19 établies dans le Protocole d'Accord des Parties sur la Santé et la Sécurité pour l'année scolaire 2021-2022.

2. Rejet des défis : Le Syndicat accepte de retirer avec préjudice tout grief, appel ou contestation des dispositions de la présente convention et de la politique déposés dans tout forum, y compris, mais sans s'y limiter, ses accusations déposées auprès du Département des Relations de Travail le 24 janvier 2022, MUP 22 -9069. Le Syndicat doit aviser toutes les instances, y compris le Département des Relations du Travail par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention de son retrait de l'accusation et/ou de la plainte avec préjudice et doit mettre la Ville en copie de cet avis écrit.

3. Obligations pour les nouveaux employés : Les Parties conviennent que le respect de la Politique de Décembre et la fourniture d'une preuve de vaccination complète seront une exigence pour les nouveaux employés de la ville de Boston. Cette exigence est entrée en vigueur le 20 décembre 2021. Aux fins du présent Protocole d'Accord, les employés de la Ville qui sont transférés d'un service municipal à un autre

et qui ne respectent pas cette Politique seront exemptés de cette exigence pour les nouveaux employés.

4. Définition d'un employé non vérifié : Aux fins du présent Protocole d'Accord, les employés suivants seront considérés comme non vérifiés :

- a. Les employés qui n'ont pas fourni de preuve de vaccination à la date d'entrée en vigueur du présent Protocole d'Accord ;
- b. Les employés qui n'ont pas obtenu d'exemption médicale, d'invalidité ou religieuse tant que cette exemption demeure en vigueur. Les employés ayant une demande d'accommodement en attente ne seront pas assujettis aux dispositions du présent Protocole d'Accord tant qu'une décision défavorable n'aura pas été rendue.

Au plus tard à la date d'exécution du présent Accord, la Ville fournira au Syndicat une liste identifiant tous ses membres qui sont classés comme employés non vérifiés.

5. Facteurs pour déterminer l'applicabilité de l'état de surtension

Le contexte de santé publique de la COVID-19 sera déterminé en examinant trois facteurs. La Ville s'efforcera de fournir au Syndicat le plus tôt possible des ajustements entre les niveaux d'ampleur de la pandémie, mais ni les points de repère ni la détermination selon laquelle les mesures ont dépassé le seuil établi dans le présent Protocole d'Accord ne seront soumis à la négociation collective ou à la négociation.

- Le premier facteur est la capacité de nos hôpitaux à prendre en charge les personnes atteintes de maladies graves de tout type. Une mesure de ce facteur est « Occupation de l'unité de soins intensifs », qui est le pourcentage de lits occupés dans les Unités de Soins Intensifs des hôpitaux de Boston (moyenne mobile sur 7 jours).
- Le deuxième facteur est l'ampleur de la COVID-19. Une mesure pour ce facteur est "hospitalisations par jour" qui est le nombre moyen de cas quotidiens de patients adultes atteints de COVID-19 dans les hôpitaux de Boston (moyenne mobile sur 7 jours).
- Le troisième facteur est une estimation de la propagation de la maladie à Boston. Une mesure de ce facteur est le « taux de positivité », qui est le nombre de personnes testées positives pour la COVID-19 divisé par le nombre total de personnes testées dans la communauté (moyenne mobile sur 7 jours).

Plus d'informations sur ces trois facteurs et définitions sont disponibles sur le tableau de bord des données COVID de la Commission de la santé publique de Boston accessible à :

<https://bphc-dashboard.shinyapps.io/BPHC-dashboard/>

Chacune de ces mesures est suivie sur une base hebdomadaire et rapportée par la Commission de la Santé Publique de Boston. Sur la base de ces mesures et d'autres facteurs de santé publique pertinents, la Commission de la Santé Publique de Boston définira le contexte de COVID-19 pour une semaine donnée.

La Commission de la Santé Publique de Boston utilisera les tableaux ci-dessous comme cadre pour déterminer si l'application des dispositions de la Section 7 est nécessaire.

6. Niveaux et seuils de l'état de surtension

Seuil de la zone rouge

Depuis le 4 février 2022, la Ville demeure en « zone rouge » pour la surtension de l'hiver 2021-2022. Les parties conviennent que pour passer de la zone rouge actuelle à la zone jaune, les trois mesures doivent

descendre en dessous des seuils suivants. Le 8 février 2022, la Ville a annoncé l'utilisation de mesures identiques pour lever l'exigence de preuve de vaccination en intérieur pour certaines entreprises ouvertes au public.

Occupation de l'unité de soins intensifs : $\geq 95 \%$

Hospitalisations par jour : ≥ 200

Taux de positivité communautaire : $\geq 5\%$

Seuil de la zone jaune

Lorsque les trois paramètres seront descendus en dessous de ces niveaux, la ville entrera dans une « zone jaune » et quittera donc la zone rouge.

Seuil de zone verte

Lorsque l'Ordonnance de la Commission de la Santé Publique de Boston exigeant le port du couvre-visage dans certains espaces publics intérieurs est annulée, la ville entrera dans le statut de « zone verte ». La Ville passera du vert au jaune dans le cas où l'ordonnance de couvre-visage serait rétablie.

Mesures de seuil de zone rouge ultérieures

En cas de poussée ultérieure de COVID-19, la Commission de la Santé Publique de Boston peut déterminer la réintégration de la ville dans une zone rouge. La Commission de la Santé Publique de Boston ne déclarera pas de zone rouge tant que les mesures minimales suivantes ne seront pas remplies :

Occupation de l'unité de soins intensifs : $\geq 90\%$

Hospitalisations par jour : ≥ 150

Taux de positivité communautaire : $\geq 4\%$

Rien dans ce Protocole d'Accord ne doit être interprété comme interférant avec l'autorité de la Commission de la Santé Publique de Boston en matière de protection de la santé publique.

7. Obligations pour les employés non vérifiés pendant toute zone rouge

Pendant toute zone rouge, les employés non vérifiés doivent soit soumettre une preuve de vaccination sur le portail en ligne de la ville, soit être placés en congé administratif sans solde et ne sont pas autorisés d'être présents sur le lieu de travail.

Pour éviter d'être mis en congé administratif sans solde, les employés non vérifiés peuvent choisir d'utiliser les vacances accumulées, les congés compensatoires ou personnels comme alternative. Les employés qui choisissent d'utiliser les vacances accumulées, les congés compensatoires ou personnels ne sont pas autorisés sur le lieu de travail et il leur est interdit de travailler pour la Ville à quelque titre que ce soit. Le congé administratif sans solde n'est pas disciplinaire et ne peut, en tout ou en partie, faire l'objet d'aucun processus contractuel de grief ou d'arbitrage. Aucun membre ne fera l'objet de mesures disciplinaires pour ne pas avoir été vacciné contre le COVID-19.

Si les vacances accumulées, les congés compensatoires ou personnels sont épuisés, un employé non vérifié peut choisir d'utiliser les jours de maladie accumulés et non utilisés à être rémunéré à un taux de 40 % pendant son congé jusqu'aux plafonds suivants :

Membres du Syndicat ayant moins de 10 ans de service : Possibilité d'utiliser jusqu'à 25 jours de maladie accumulés et non utilisés payés à un taux de 40 %, pour un total allant jusqu'à 10 jours payés.

Membres du Syndicat ayant 10 ans de service ou plus : Possibilité d'utiliser jusqu'à 100 jours de maladie accumulés et non utilisés payés au taux de 40 %, pour un total allant jusqu'à 40 jours payés.

Les membres du Syndicat doivent informer leur superviseur direct et le Bureau des Ressources Humaines par courrier électronique dans les 48 heures suivant la réception de l'avis qu'ils sont en train de passer au statut de congé s'ils souhaitent utiliser leurs congés personnels et de maladie accumulés et inutilisés pour être rémunérés pendant leur congé. L'utilisation du congé payé comme indiqué ci-dessus doit être continue pendant toute zone rouge jusqu'à ce que le membre non vérifié ait épuisé les congés personnels et de maladie accumulés disponibles sous le plafond.

L'Employeur continuera de payer la part de l'employeur des soins de santé pendant le congé sans solde.

8. Obligations pour les employés non vérifiés pendant toute zone jaune. Dans les cinq premiers jours d'école suivant l'annonce de l'entrée dans une zone jaune, les employés non vérifiés sont tenus de soumettre une preuve deux (2) fois par semaine calendaire d'un test de dépistage COVID-19 négatif. Les employés peuvent utiliser les lieux de test de la Ville qui sont ouverts et accessibles à tous les employés de la Ville, les tests supplémentaires requis dans le cadre de cette politique doivent être réalisés aux frais des employés et pendant leur temps libre. La politique actuelle de congé payé temporaire COVID-19 de la Ville pour les tests et la vaccination prévoit une heure par semaine de congé payé pour les tests, et les tests sont généralement disponibles pour tous les employés de la Ville. Cette politique de congés payés temporaires COVID-19 pour les tests et la vaccination restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard, à moins qu'elle ne soit renouvelée par la Ville.

9. Obligations pour les employés non vérifiés pendant toute zone verte. Si et quand la ville de Boston lève toutes ses exigences en matière du port du masque à l'intérieur au public, les employés non vérifiés n'auront aucune obligation supplémentaire concernant leur emploi spécifiquement liée à ce Protocole d'Accord, à moins de circonstances urgentes de santé publique identifiées par la Commission de la Santé Publique de Boston. Ils continueront cependant à être tenus de se conformer à toutes les autres politiques et exigences de la Ville.

10. Définition de la vaccination

Les employés doivent vérifier leur statut vaccinal complet en téléchargeant une copie de leur carte de vaccination COVID-19, une autre confirmation d'un fournisseur de soins de santé ou une autre documentation approuvée sur le portail en ligne de Conformité COVID de la ville conformément aux normes du portail en ligne de Conformité COVID de la ville.

Jusqu'à nouvel ordre, la définition de la vaccination, le nombre et le type de vaccins requis et les délais de conformité seront tels qu'énoncés dans la Politique de Décembre. À savoir, pour être entièrement vaccinés en vertu de la politique existante, tous les employés sont tenus de se conformer à cette politique selon le calendrier suivant :

- Au plus tard le 15 janvier 2022 : Tous les employés doivent télécharger une preuve d'au moins une dose d'un vaccin à une ou deux doses.
- Au plus tard le 15 février 2022 : Tous les employés doivent télécharger une preuve de deux doses d'un vaccin à deux doses.
- Tous les vaccins autorisés par l'Agence des Produits Alimentaires et Médicamenteux (FDA) des États-Unis ou l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) satisferont aux exigences de vérification des vaccins de la ville.

Les employés qui ne respectent pas ce calendrier sont non vérifiés. Aux fins du présent Protocole d'Accord, les rappels de vaccins ne sont pas inclus dans la définition des vaccinés entièrement vaccinés.

Les employés qui ont les vaccins requis mais qui ne sont pas en mesure d'obtenir et de télécharger une copie de leur carte de vaccination COVID-19 ou d'autres documents de vérification de la vaccination peuvent télécharger une déclaration signée d'un fournisseur de soins médicaux confirmant leur statut de vaccin complet.

11. Définition des tests

Un test PCR (Réaction en Chaîne par Polymérase) ou un test antigénique sera accepté comme preuve d'un test de dépistage COVID-19 négatif pendant toute période où un test est requis ; les tests de détection des anticorps ne seront pas acceptés.

12. Réembauche

- a. Les employés qui ont démissionné ou pris leur retraite en raison de leur refus de se conformer à la Politique de Décembre ou au présent Protocole d'Accord et qui se conforment ensuite à la Politique de Décembre au plus tard le 15 mars 2022 seront réembauchés immédiatement, à leur demande, au poste d'où ils démissionnaire si le poste demeure vacant, qu'il satisfasse aux exigences du Ministère en matière de retour et qu'il signe un accord renonçant à son droit de contester sa cessation d'emploi.
- b. Dans la mesure du possible et du raisonnable, toutes les décisions de réembauche seront prises conformément aux pratiques et protocoles d'ancienneté.
- c. Tout employé qui est réembauché conformément au paragraphe (a) conserve son ancienneté et son niveau de rémunération et d'avantages sociaux.

13. Renonciation : Le Syndicat s'engage à ne pas déposer de grief, faire appel ou autrement contester les dispositions du présent Accord ou de la Politique de Décembre ou sa mise en œuvre par l'intermédiaire de la convention collective des Parties, par le biais du processus de règlement des griefs contractuel, par l'intermédiaire du Département des Relations de Travail ou toute autre instance, sauf pour faire respecter ses termes.

14. Obligation de négociation : Le Syndicat convient que la Ville a respecté toutes les obligations de négociation qu'elle pourrait avoir concernant la politique. Si la Ville estime que des modifications à la Politique de Décembre ou au présent Protocole d'Accord sont nécessaires, elle doit aviser le Syndicat de ces modifications et s'acquitter de toute obligation de négociation qu'elle pourrait avoir concernant ces modifications.

15. Aucun aveu : Il est entendu et convenu que le présent Contrat ne constitue pas un aveu d'acte répréhensible de la part des Parties.

16. Aucune pratique ou précédent : Les Parties conviennent que le présent Accord ne doit pas être utilisé pour démontrer une pratique ou créer un précédent entre les Parties pour toute autre question. Rien dans cet accord ne diminue les droits des Parties à l'égard de M.G.L. c. 41, art. 111F, MGL c. 31 ou les dispositions de la convention collective.

17. Divisibilité : Si une ou plusieurs conditions ou dispositions du présent Accord sont jugées invalides ou inapplicables pour quelque raison que ce soit par un tribunal compétent, la validité ou l'applicabilité des autres conditions et dispositions ne seront pas affectées, et ces conditions invalides et/ou les clauses et/ou dispositions inapplicables seront réputées modifiées dans la mesure nécessaire pour les rendre exécutoires.

18. Force exécutoire : Les Parties conviennent que les termes du présent Accord ne seront pas appliqués tant qu'il y aura un sursis en place dans le rôle de la Cour d'appel 2022-j-0031. De plus, les Parties conviennent que les différends concernant les termes du présent Accord seront résolus par le biais du processus de règlement des griefs et d'arbitrage du convention collective.

19. Vote : Ce Protocole d'Accord entrera en vigueur lorsqu'il sera voté et approuvé par la majorité des membres du Syndicat présents et votant lors d'une réunion prévue à cet effet ou lors d'une réunion des membres, et il est soumis à l'approbation du Comité Scolaire de Boston.

Pour le Syndicat des Enseignants de Boston :

_____ Date :
Jessica Tang, Présidente, BTU

Pour les Écoles Publiques de Boston :

_____ Date :
Brenda Cassellius, Surintendante