



Ontario

Executive Council
Conseil exécutif

Order in Council Décret

On the recommendation of the undersigned, the Lieutenant Governor, by and with the advice and concurrence of the Executive Council, orders that:

the appended Regulation be made under the *Emergency Management and Civil Protection Act*.

Sur la recommandation de la personne soussignée, la lieutenant-gouverneure, sur l'avis et avec le consentement du Conseil exécutif, décrète ce qui suit :

Le règlement ci-annexé est pris en vertu de la *Loi sur la protection civile et la gestion des situations d'urgence*.

Recommandé par : La solliciteure générale,

Appuyé par : Le président du Conseil des ministres,

Recommended

Solicitor General

Concurred

Chair of Cabinet

Approuvé et décrété le

La lieutenant-gouverneure,

Approved and Ordered

APR 21 2021

Date and Time

S.G.P.M.

Lieutenant Governor

APR 21 2021

Number (O. Reg.)
Numéro (Règl. de l'Ont.) → 304/21

[Bilingual]

CONFIDENTIAL
Until made

REG2021.0419.e
5

ONTARIO REGULATION
made under the
EMERGENCY MANAGEMENT AND CIVIL PROTECTION ACT
WORK REDEPLOYMENT FOR INDEPENDENT HEALTH FACILITIES

Terms of Order

1. The terms of this Order are set out in Schedule 1.

SCHEDULE 1
WORK REDEPLOYMENT

Definitions

1. For the purpose of this Order,

“COVID-19” means the coronavirus (COVID-19); (“COVID-19”)

“hospital” means a health service provider within the meaning of paragraphs 1, 2 and 3 of the definition of “health service provider” in subsection 1 (2) of the *Connecting Care Act, 2019*; (“hôpital”)

“independent health facility” has the same meaning as in subsection 1 (1) of the *Independent Health Facilities Act*. (“établissement de santé autonome”)

Work redeployment and staffing

2. Independent health facilities are authorized to take, with respect to work deployment and staffing, any reasonably necessary measure to assist hospitals to respond to, prevent and alleviate the outbreak of COVID-19.

Measures

3. (1) Without limiting the generality of section 2, and despite any other statute, regulation, order, policy, arrangement or agreement, including a collective agreement, an independent health facility is authorized to do the following:

1. Identify hospital staffing priorities and develop, modify and implement redeployment plans, including the following:
 - i. Redeploying staff to provide assistance within a hospital.
 - ii. Changing the assignment of work, including assigning non-bargaining unit employees or contractors to perform bargaining unit work.
 - iii. Changing the scheduling of work or shift assignments.
 - iv. Deferring or cancelling vacations, absences or other leaves, regardless of whether such vacations, absences or leaves are established by statute, regulation, agreement or otherwise.
 - v. Providing appropriate training or education as needed to staff to achieve the purposes of a redeployment plan.

(2) For greater certainty, an independent health facility may implement redeployment plans without complying with the provisions of an employment agreement or the provisions of a collective agreement, including lay-off, seniority/service or bumping provisions, and may,

- (a) conduct any skills and experience inventories of staff to identify possible alternative roles in priority areas;
- (b) require and collect information from staff or contractors about their availability to provide services;
- (c) require the provision of and collect information from staff or contractors about their likely or actual exposure to COVID-19, or about any other health conditions that may affect their ability to provide services; and
- (d) suspend, for the duration of this Order, any grievance process with respect to any matter referred to in this Order.

Rules re redeployment

4. In the circumstances described in section 2, the following rules apply:

1. Staff of an independent health facility who provide assistance within a hospital remain the staff of the independent health facility.

2. The deployment or provision of assistance shall not impact whether the deploying independent health facility and the receiving hospital are treated as constituting one employer for the purposes of subsection 1 (4) of the *Labour Relations Act, 1995*.
3. The independent health facility shall not, by virtue of deploying staff or providing assistance, be considered to have sold a part of its business to the hospital for the purposes of section 69 of the *Labour Relations Act, 1995*.
4. The independent health facility shall not, by virtue of deploying staff or providing assistance to the receiving hospital, be considered to have amalgamated with the receiving hospital or to have transferred all or substantially all of its assets to the receiving hospital for the purposes of section 8 of the *Public Sector Labour Relations Transition Act, 1997*.
5. A deployment or provision of assistance shall not impact whether the independent health facility or the hospital is considered to be a hospital for the purposes of the *Hospital Labour Disputes Arbitration Act*.

RÈGLEMENT DE L'ONTARIO

pris en vertu de la

LOI SUR LA PROTECTION CIVILE ET LA GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE

RÉAFFECTATION DU TRAVAIL — ÉTABLISSEMENTS DE SANTÉ AUTONOMES

Termes du décret

1. Les termes du présent décret sont énoncés à l'annexe 1.

ANNEXE 1 RÉAFFECTATION DU TRAVAIL

Définitions

1. Les définitions qui suivent s'appliquent au présent décret.

«COVID-19» La maladie à coronavirus (COVID-19). («COVID-19»)

«établissement de santé autonome» S'entend au sens du paragraphe 1 (1) de la *Loi sur les établissements de santé autonomes*. («independent health facility»)

«hôpital» Fournisseur de services de santé au sens des dispositions 1, 2 et 3 de la définition de «fournisseur de services de santé» au paragraphe 1 (2) de la *Loi de 2019 pour des soins interconnectés*. («hospital»)

Réaffectation du travail et dotation en personnel

2. Les établissements de santé autonomes sont autorisés à prendre, en ce qui a trait à la réaffectation du travail et à la dotation en personnel, toute mesure raisonnablement nécessaire pour aider les hôpitaux à intervenir face à l'épidémie de COVID-19, à prévenir cette épidémie et à en atténuer les effets.

Mesures

3. (1) Sans préjudice de la portée générale de l'article 2 et malgré toute autre loi, politique, entente ou ordonnance, ou tout règlement, décret, arrêté, arrangement ou accord, y compris une convention collective, tout établissement de santé autonome est autorisé à faire ce qui suit :

1. Cerner les priorités en matière de dotation en personnel hospitalier et élaborer, modifier et mettre en oeuvre des plans de réaffectation, notamment en faisant ce qui suit :
 - i. Réaffecter le personnel afin de fournir de l'aide au sein d'un hôpital.
 - ii. Modifier l'affectation des tâches, y compris affecter des employés non compris dans une unité de négociation ou des sous-traitants à l'exécution du travail relevant d'une unité de négociation.
 - iii. Modifier l'établissement des horaires de travail ou l'affectation des quarts de travail.
 - iv. Reporter ou annuler les vacances, les absences ou d'autres congés, que ces vacances, absences ou congés soient notamment prévus par une loi, un règlement, un accord, une convention ou une entente.
 - v. Fournir au besoin une formation ou des cours appropriés au personnel afin de réaliser l'objet d'un plan de réaffectation.

(2) Il est entendu que l'établissement de santé autonome peut mettre en oeuvre des plans de réaffectation sans se conformer aux dispositions d'un contrat de travail ou d'une convention collective, y compris les dispositions concernant les mises à pied, l'ancienneté ou le service, ou la supplantation, et peut faire ce qui suit :

- a) dresser l'inventaire des compétences et de l'expérience du personnel afin d'établir d'éventuels autres rôles dans les domaines prioritaires;
- b) exiger et recueillir des renseignements auprès du personnel ou des sous-traitants en ce qui concerne leur disponibilité à fournir des services;
- c) exiger que le personnel ou les sous-traitants fournissent des renseignements, et recueillir auprès d'eux des renseignements, en ce qui concerne leur exposition probable ou réelle à la COVID-19, ou tout autre aspect de leur état de santé qui pourrait compromettre leur capacité à fournir des services;
- d) suspendre, pour la durée du présent décret, tout processus de règlement d'un grief lié à toute question mentionnée dans le présent décret.

Règles : réaffectation

4. Dans les circonstances visées à l'article 2, les règles suivantes s'appliquent :

1. Les membres du personnel d'un établissement de santé autonome qui fournissent de l'aide au sein d'un hôpital continuent d'être membres du personnel de l'établissement de santé autonome.
2. L'affectation de membres du personnel ou la fourniture de l'aide ne doit pas avoir d'incidence sur le fait que l'établissement de santé autonome qui affecte des membres de son personnel et l'hôpital chez qui l'affectation a lieu ou qui reçoit l'aide sont considérés ou non comme un seul employeur pour l'application du paragraphe 1 (4) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
3. L'établissement de santé autonome ne doit pas être considéré, du fait de l'affectation de membres de son personnel ou de la fourniture de l'aide, comme ayant vendu une partie de son entreprise à l'hôpital pour l'application de l'article 69 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail*.
4. L'établissement de santé autonome ne doit pas être considéré, du fait de l'affectation de membres de son personnel ou de la fourniture de l'aide à l'hôpital chez qui l'affectation a lieu ou qui reçoit l'aide, comme ayant fusionné avec cet hôpital ou comme lui ayant transféré la totalité ou la quasi-totalité de ses actifs pour l'application de l'article 8 de la *Loi de 1997 sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*.
5. L'affectation de membres du personnel ou la fourniture de l'aide ne doit pas avoir d'incidence sur le fait que l'établissement de santé autonome ou l'hôpital est considéré ou non comme un hôpital pour l'application de la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux*.