

This order is no longer in force.

It was in effect for the period set out in the footer below.

Le présent texte n'est plus en vigueur.

Il était en vigueur pendant la période indiquée en bas de page.

THE EMERGENCY MEASURES ACT
(C.C.S.M. c. E80)

Order re Personal Care Home Staffing and Work Deployment, renewal

Definitions

1 The following definitions apply in this Order.

"**chief provincial public health officer**" means the chief provincial public health officer appointed under *The Public Health Act*. (« médecin hygiéniste en chef »)

"**PCH staffing orders**" means the *Orders Restricting Staff Movement at Personal Care Homes* made by the chief provincial public health officer under *The Public Health Act*. (« *Ordres limitant les déplacements du personnel* »)

"**personal care home**" or "**PCH**" means a personal care home as defined in *The Health Services Insurance Act*. (« foyer de soins personnels »)

"**personal care home operator**" means the holder of a personal care home licence issued under *The Health Services Insurance Act*. (« exploitant d'un foyer de soins personnels »)

"**staff person**" means an employee or contracted worker who works or provides services at a personal care home. (« travailleur »)

LOI SUR LES MESURES D'URGENCE
(c. E80 de la C.P.L.M.)

Décret renouvelant le Décret concernant le déploiement des effectifs dans les foyers de soins personnels

Définitions

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

« **exploitant d'un foyer de soins personnels** » Titulaire d'une licence de foyer de soins personnels délivrée en vertu de la *Loi sur l'assurance-maladie*. ("personal care home operator")

« **foyer de soins personnels** » Foyer de soins personnels au sens de la *Loi sur l'assurance-maladie*. ("personal care home" or "PCH")

« **médecin hygiéniste en chef** » Le médecin hygiéniste en chef nommé en application de la *Loi sur la santé publique*. ("chief provincial public health officer")

« **Ordres limitant les déplacements du personnel** » Les *Ordres limitant les déplacements du personnel dans les foyers de soins personnels* donnés par le médecin hygiéniste en chef en vertu de la *Loi sur la santé publique*. ("PCH staffing orders")

« **travailleur** » Employé ou travailleur sous contrat qui travaille dans un foyer de soins personnels ou qui y offre des services. ("staff person")

Staffing and work deployment plan

2(1) A personal care home operator who is subject to a directive made under the PCH staffing orders must develop a staffing and work deployment plan.

2(2) The purpose of a staffing and work deployment plan is to ensure that the operator has a plan in place for providing care in accordance with the *Personal Care Home Staffing Guidelines*, as issued by the Department of Health, Seniors and Active Living, while complying with the restrictions on staff persons moving between personal care homes, as imposed by the PCH staffing orders.

2(3) An operator must develop their staffing and work deployment plan using the staffing resources allocated to the personal care home by the chief provincial public health officer.

Content of plan — scheduling and wages

3(1) A staffing and work deployment plan must, to the extent reasonably practicable, provide that

(a) a staff person who was a regular full-time employee at a single personal care home before the effective date of this Order continues to be employed as a regular full-time employee at their assigned personal care home; and

(b) a staff person who worked at multiple personal care homes immediately before the effective date of this Order is scheduled to work at their assigned personal care home for the same total number of hours as they previously worked.

3(2) A staffing and work deployment plan must provide that the hourly rate of pay for a staff person who was a regular full-time employee at a personal care home or a regular part-time employee at one or more personal care homes immediately before May 1, 2020, is as follows:

Plan de déploiement des effectifs

2(1) L'exploitant d'un foyer de soins personnels qui est visé par une directive donnée en vertu des *Ordres limitant les déplacements du personnel* élabore un plan de déploiement des effectifs.

2(2) Le plan de déploiement des effectifs a pour objet de veiller à ce que l'exploitant dispose d'un plan lui permettant d'offrir des soins en conformité avec le document intitulé *Personal Care Home Staffing Guidelines*, publié par le ministère de la Santé, des Aînés et de la Vie active, tout en respectant les restrictions que les *Ordres limitant les déplacements du personnel* imposent à l'égard des travailleurs qui se déplacent d'un foyer de soins personnels à un autre.

2(3) L'exploitant élabore son plan en ayant recours aux effectifs que le médecin hygiéniste en chef alloue au foyer de soins personnels.

Contenu du plan — horaires et salaires

3(1) Le plan de déploiement des effectifs prévoit, dans la mesure où il est raisonnablement possible de le faire :

a) que le travailleur qui était un employé régulier à temps plein dans un seul foyer de soins personnels avant le jour de l'entrée en vigueur du présent décret demeure un employé régulier à temps plein dans le foyer qui lui a été assigné;

b) que le travailleur qui travaillait dans plus d'un foyer de soins personnels immédiatement avant le jour de l'entrée en vigueur du présent décret est censé travailler dans le foyer qui lui a été assigné pendant le nombre total de ses heures régulières antérieures.

3(2) Le plan prévoit également que le taux de rémunération horaire de tout travailleur qui, immédiatement avant le 1^{er} mai 2020, était un employé régulier soit à temps plein dans un foyer de soins personnels, soit à temps partiel dans un ou plusieurs foyers de soins personnels est établi comme suit :

(a) if the staff person worked at the assigned personal care home before becoming subject to the PCH staffing orders, the same rate of pay they earned for work performed the same classification for their regular hours before the Order;

(b) if, as a result of subsection (1), the staff person works hours that are not their regular hours at their usual personal care home, the rate of pay they would have earned for the work performed in the same classification had those hours been worked at their usual personal care home.

Submission and adoption of plan

4(1) A personal care home operator must submit its plan to the chief provincial public health officer at the time, and in the form and manner, directed by the officer.

4(2) The chief provincial public health officer may approve an operator's staffing and work deployment plan as submitted or may, after consultation with the operator, amend the plan and then approve it, and the operator must then adopt the plan as approved by the officer.

Implementation of approved staffing and work deployment plan

5(1) A personal care home operator must conduct its operation in accordance with its approved staffing and work deployment plan.

5(2) When implementing its approved staffing and work deployment plan, an operator may, subject to the provisions of this Order and despite any other enactment, instrument or agreement, including a collective agreement,

(a) change the assignment of work, including assigning non-bargaining unit staff persons to perform bargaining unit work;

(b) change the scheduling of work or shift assignments;

(c) defer or cancel vacations, absences and other leaves, regardless of whether such vacations, absences or leaves are established by an enactment, agreement or otherwise;

a) s'il travaillait dans le foyer qui lui a été assigné avant d'être assujéti aux *Ordres limitant les déplacements du personnel*, le taux auquel il a droit jusqu'à concurrence du nombre d'heures régulières qu'il y travaillait avant l'assignation correspond à celui qu'il recevait alors pour un travail de même classification;

b) lorsqu'en application du paragraphe (1), il effectue des heures de travail qui faisaient partie de ses heures régulières dans un autre foyer, le taux correspond à celui auquel il aurait eu droit si le travail avait été fait dans cet autre foyer.

Soumission et adoption du plan

4(1) L'exploitant d'un foyer de soins personnels soumet son plan de déploiement des effectifs au médecin hygiéniste en chef selon les modalités de temps, de forme et autres que ce dernier indique.

4(2) Le médecin hygiéniste en chef peut approuver le plan tel qu'il lui est soumis par l'exploitant ou, après avoir consulté ce dernier, y apporter des modifications et l'approuver. L'exploitant adopte alors le plan qui a été approuvé.

Mise en œuvre du plan de déploiement des effectifs approuvé

5(1) L'exploitant d'un foyer de soins personnels exploite ce dernier en conformité avec le plan de déploiement des effectifs qui a été approuvé.

5(2) Sous réserve des autres dispositions du présent décret et par dérogation à tout autre texte ou instrument ou à toute autre entente, y compris une convention collective, l'exploitant peut prendre les mesures qui suivent lorsqu'il met en œuvre le plan approuvé :

a) modifier l'assignation des tâches, notamment en assignant des tâches normalement réservées aux employés faisant partie d'une unité de négociation à des travailleurs qui n'en font pas partie;

b) modifier l'attribution des heures ou des quarts de travail;

c) repousser ou annuler les vacances, absences ou autres congés, même ceux qui sont prévus par un texte, une entente ou autrement;

(d) abridge notice provisions related to the deployment of staff persons;

(e) employ extra part-time or temporary staff persons, including for the purposes of performing bargaining unit work; and

(f) provide hourly rates of pay that are higher than those provided for in the applicable collective agreement between the operator and the bargaining agent for employees of the operator.

5(3) A measure taken under subsection (2) must be reasonably necessary at the time to comply with the purpose of the operator's staffing and work deployment plan, as set out in subsection 2(2).

Hours may be combined with consent

6 If the total combined hours of a staff person who worked at multiple personal care homes immediately before May 1, 2020, regularly exceeded the hours of a full-time-equivalent position ("FTE"), a personal care home operator may, with the staff person's prior consent, have the staff person work up to a maximum of 1.3 FTE without incurring overtime.

Other employment matters

7 If as a result of the PCH staffing orders a staff person will no longer work at a personal care home, the personal care home operator must

(a) place the staff person on an unpaid leave of absence;

(b) schedule the staff person's return to work at the personal care home within a reasonable period of time after the PCH staffing orders are terminated; and

(c) upon the staff person returning to work, ensure that they accrue service and seniority for the regular hours they would have worked at the personal care home if they had not been assigned to work at a different personal care home.

d) abrèger les préavis devant être donnés relativement aux travailleurs en cas de déploiement des effectifs;

e) employer des travailleurs à temps partiel ou temporaires supplémentaires, y compris pour effectuer du travail normalement réservé aux employés faisant partie d'une unité de négociation;

f) offrir des taux de rémunération horaires supérieurs à ceux prévus par l'entente collective applicable liant l'exploitant et l'agent négociateur représentant ses employés.

5(3) Les mesures prises en vertu du paragraphe (2) doivent, au moment où elles sont prises, être raisonnablement nécessaires à la réalisation de l'objet du plan de déploiement des effectifs de l'exploitant, comme le prévoit le paragraphe 2(2).

Heures agrégées avec consentement

6 L'exploitant d'un foyer de soins personnels peut, s'il a son consentement préalable, demander à un travailleur qui, immédiatement avant le 1^{er} mai 2020, travaillait dans plus d'un foyer de soins personnels pendant un nombre total d'heures qui excédait régulièrement le nombre d'heures correspondant à l'équivalent d'un poste à temps plein (« ÉTP ») de travailler jusqu'à un maximum de 1,3 ÉTP sans recevoir de temps supplémentaire.

Autres questions liées à l'emploi

7 L'exploitant d'un foyer de soins personnels prend les mesures qui suivent à l'égard de tout travailleur qui ne travaillera plus dans le foyer par suite de l'application des *Ordres limitant les déplacements du personnel* :

a) il met le travailleur en congé sans solde;

b) il prévoit son retour au travail dans le foyer dans des délais raisonnables après que les *Ordres limitant les déplacements du personnel* ont pris fin;

c) il veille à ce que le travailleur acquière, dès son retour au travail, des heures de service et de l'ancienneté pour les heures régulières qu'il aurait travaillées dans le foyer s'il n'avait pas été assigné ailleurs.

Application

8(1) It is not a contravention of *The Labour Relations Act* or *The Employment Standards Code* or an instrument or agreement, including a collective agreement, for an employer or employee or a bargaining agent of a unit of employees to comply with this Order.

8(2) If there is a dispute between an employer or a staff person or a bargaining agent for a unit of employees about the application of this Order, the parties may utilize any available complaint or dispute resolution process to resolve the matter, including filing a grievance or complaint in respect of the employer's compliance with this Order.

Effective date

9 This Order takes effect on October 1, 2020, and ends on March 31, 2021, unless sooner revoked.

Application

8(1) L'employeur, l'employé ou l'agent négociateur pour une unité d'employés qui se conforme au présent décret ne contrevient pas à la *Loi sur les relations du travail* ou au *Code des normes d'emploi*, ni à instrument ou à une entente, y compris une convention collective.

8(2) En cas de différend opposant un employeur, un travailleur ou un agent négociateur pour une unité d'employés quant à l'application du présent décret, les parties peuvent recourir à tout mécanisme de résolution des plaintes ou des différends dans le but de résoudre le litige, y compris le dépôt d'un grief ou d'une plainte relativement au respect du présent décret par l'employeur.

Période d'application

9 Le présent décret entre en vigueur le 1^{er} octobre 2020 et prend fin le 31 mars 2021, sauf révocation antérieure.