

Pour les employés qui ne peuvent pas se rendre au travail en raison de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur leur situation personnelle particulière, le tableau ci-dessous peut être utilisé afin de déterminer les prestations applicables selon le scénario particulier qui correspond à l'employé.

Bien que des exemples précis soient fournis ci-dessous, les employés peuvent prendre un congé payé ou un congé de mise en quarantaine s'ils remplissent les critères suivants :

1. Santé publique ou le Service de santé des employés a avisé l'employé pleinement vacciné qu'il doit s'isoler en raison de ses symptômes;
2. L'employé pleinement vacciné est dirigé vers un test de dépistage de la COVID-19.

Scénarios	Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
1. Responsabilités familiales ou de garde d'enfants				
a) Le nouvel horaire des autobus scolaires ou les heures pour déposer et aller chercher les enfants à l'école ou à la garderie ne cadrent pas avec l'horaire de travail habituel.	Le gestionnaire peut approuver des modalités de travail flexibles acceptables (ex. : modifier les heures d'arrivée ou de départ, raccourcir les heures de repas ou les pauses, etc.) en tenant compte des besoins opérationnels et en s'assurant que le membre du personnel travaille le nombre d'heures habituel et que cette façon de faire ne nuit pas à l'exécution de programmes ni à la prestation des services.	Si aucune autre modalité ou mesure d'adaptation n'est possible, le membre du personnel peut, dans la mesure où son gestionnaire l'approuve, utiliser des crédits de congé annuel ou des congés compensatoires pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant). Congé non payé une fois que les congés annuels et les heures supplémentaires accumulées sont épuisés ou si l'employé choisit de ne pas les utiliser.		Vacance_Vacation ou Temps acc conge_Time owed tk ou Conge comp utilise_Comp Time tk ou Conge np_Unpd LOA
b) L'enfant d'un membre du personnel ou une autre personne à sa charge, qui requiert des soins, est malade (souffrant de la COVID-19 ou d'une autre affection) ou attend le	L'employé doit déployer tous les efforts raisonnables pour trouver une solution pour que des soins sûrs soient prodigués à la personne à sa charge. Si aucune autre solution sécuritaire n'est disponible,	Congé pour obligations familiales prévu dans la convention collective ou la politique applicable pour les employés non syndiqués. Congé non payé une fois que les congés pour obligations familiales disponibles sont épuisés.	Les employés doivent communiquer avec le Service de santé des employés. Le Service de santé des employés les avisera s'ils doivent s'auto-isoler et se soumettre à un prélèvement pour la COVID-19. Si l'employé est avisé	Conge OblFam_FamResp LOA ou Conge OblFamMal_FamResp LOA sk ou Conge np_Unpd LOA

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
	résultat d'un test de dépistage de la COVID-19.	L'employé peut demander un congé pour obligations familiales conformément aux conventions collectives applicables.	Le membre du personnel peut, dans la mesure où son gestionnaire l'approuve, utiliser ses crédits de congé annuel ou un congé compensatoire pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant) avant de demander un congé non payé.	qu'il doit s'auto-isoler et se soumettre à un prélèvement pour la COVID-19, voir le scénario 2a).	Ou, un de ces codes : Vacance_Vacation Temps acc congé_Time owed tk Conge comp utilise_Comp Time tk
c)	En raison d'une éclosion, la Santé publique ou le district scolaire (Éducation et Développement de la petite enfance [EDPE]) ferme l'école ou le service de garde que fréquente l'enfant du membre du personnel.	L'employé est tenu de faire tous les efforts raisonnables afin de trouver une solution pour que des soins sûrs soient prodigués à la personne à sa charge. Si aucune autre solution sécuritaire n'est possible, l'employé peut demander un congé pour obligations familiales conformément aux conventions collectives applicables.	Des congés pour obligations familiales sont prévus dans les conventions collectives applicables ou dans les politiques visant les employés non syndiqués. Le congé sans solde une fois que les congés pour obligations familiales sont épuisés. Le membre du personnel peut, dans la mesure où son gestionnaire l'approuve, utiliser ses crédits de congé annuel ou un congé compensatoire pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant) avant de demander un congé non payé.	Ne s'applique que durant la fermeture de l'école ou du service de garde.	Conge OblFam_FamResp LOA ou Conge OblFamMal_FamResp LOA sk ou Conge np_Unpd LOA Ou, un de ces codes : Vacance_Vacation Temps acc congé_Time owed tk Conge comp utilise_Comp Time tk
d)	Un membre du personnel décide d'éduquer son ou ses enfants à domicile.	S.O.	Congé non payé (sur approbation du gestionnaire) Le membre du personnel peut, dans la mesure où son gestionnaire l'approuve, utiliser ses crédits de congé annuel ou un congé compensatoire pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant) avant de demander un congé non payé.		Conge np_Unpd LOA Ou, un de ces codes : Vacance_Vacation Temps acc congé_Time owed tk Conge comp utilise_Comp Time tk

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
e)	La garderie ou l'école sont ouvertes, mais le membre du personnel décide de ne pas y envoyer son ou ses enfants.	S.O.	Congé non payé (sur approbation du gestionnaire) Le membre du personnel peut, dans la mesure où son gestionnaire l'approuve, utiliser ses crédits de congé annuel ou un congé compensatoire pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant) avant de demander un congé non payé.		Conge np_Unpd LOA Ou, un de ces codes : Vacance_Vacation Temps acc conge_Time owed tk Conge comp utilise_Comp Time tk
2. Maladie des membres du personnel ou autres circonstances personnelles					
a)	L'employé pleinement vacciné depuis au moins 14 jours présente au moins deux symptômes liés au COVID-19. L'employé n'a donc pas « réussi » les questions de dépistage et n'est donc pas autorisé à entrer dans l'établissement. L'employé a contacté Le Bureau de Santé des employés et est référé pour un test COVID-19.	S.O.	Congé d'urgence, de mise en quarantaine et/ou tout autre congé disponible dans la convention collective applicable ou les politiques visant les employés cadres et non syndiqués. - Avec commentaire « Virus COVID-19 positif ». Veuillez contacter votre partenaire d'affaires ressources humaines pour déterminer l'applicabilité des congés.	Les employés doivent communiquer avec le Service de santé des employés. Le Service de santé des employés les avisera s'ils doivent s'auto-isoler et se soumettre à un prélèvement pour la COVID-19.	Quarantaine_Quarantine Avec commentaire virus positif (pour justifier le Code Quarantine)
b)	L'employé non vaccinés (sans exemption médicale valide appuyée par un certificat médical) présente		Congé non payé		Conge np_Unpd LOA

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
	<p>au moins deux symptômes liés au COVID-19. L'employé n'a donc pas « réussi » les questions de dépistage et n'est donc pas autorisé à entrer dans l'établissement. L'employé a contacté Le Bureau de Santé des employés et est référé pour un test COVID-19.</p>				
c)	<p>L'employé pleinement vacciné depuis au moins 14 jours est mis en isolation parce que la Santé publique leur a ordonné de s'isoler parce qu'ils ont été en contact étroit avec un cas de COVID-19</p>		<p>Congé d'urgence, de mise en quarantaine et/ou tout autre congé disponible dans la convention collective applicable ou les politiques visant les employés cadres et non syndiqués. - Avec commentaire « Virus COVID-19 positif ».</p> <p>Veillez contacter votre partenaire d'affaires ressources humaines pour déterminer l'applicabilité des congés.</p>	<p>Les employés doivent communiquer avec le Service de santé des employés.</p>	<p>Quarantaine_Quarantine</p> <p>Avec commentaire virus positif (pour justifier le Code Quarantaine)</p>
d)	<p>L'employé non vaccinés (sans exemption médicale valide appuyée par un certificat médical) est mis en isolation parce que la Santé publique leur a ordonné de s'isoler parce qu'ils ont été en contact étroit avec un cas de COVID-19</p>		<p>Congé non payé</p>		<p>Conge np_Unpd LOA</p>

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
e)	L'employé refuse d'être pleinement vacciné (sans exemption médicale valide appuyée par un certificat médical)		Congé non payé	À partir du 19 novembre 2021	Conge np_Unpd LOA
h)	Un membre du personnel qui était en congé de maladie de longue durée avant la pandémie de COVID-19 (mars 2020) conserve le même statut jusqu'à ce qu'il soit capable de retourner au travail et apte à le faire.	S.O.	Congés de maladie disponibles	Le membre du personnel qui a épuisé ses congés peut demander un congé non payé et remplir une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, s'il est admissible.	Maladie_Sick Maladie emprunt_Sick Borrowed ou Maladie np_Unpd Sick
i)	Le membre du personnel doit s'isoler parce qu'il a voyagé en dehors du Nouveau-Brunswick exemptées avec l'approbation du gestionnaire (voir l'arrêté obligatoire) pour des raisons non liées au travail après la mise en place d'un avis aux voyageurs.	S.O.	Congé non payé Le membre du personnel peut, dans la mesure où son gestionnaire l'approuve, utiliser ses crédits de congé annuel ou un congé compensatoire pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant) avant de demander un congé non payé.	Le recours aux congés annuels pendant l'auto-isollement doit être approuvé par le gestionnaire en fonction des besoins opérationnels.	Conge np_Unpd LOA Ou, un de ces codes : Vacance_Vacation Temps acc conge_Time owed tk Conge comp utilise_Comp Time tk
j)	Le membre du personnel pleinement vacciné depuis au moins 14 jours contracte la COVID-19 dans le lieu de travail.		Pour la phase aiguë de la maladie (en général trois à quatre semaines) : Congé d'urgence, de mise en quarantaine et/ou tout autre congé disponible dans la convention collective applicable	Travail sécuritaire NB détermine si les réclamations soumises sont acceptées.	<u>Code de paie</u> : <i>Quarantaine_Quarantine</i> <u>Activity</u> : n-a <u>Comment</u> :

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
			<p>ou les politiques visant les employés cadres et non syndiqués – avec commentaire « Virus COVID-19 positif ».</p> <p>Les membres du personnel sont requis de déposer une réclamation auprès de Travail sécuritaire NB. Les absences qui se prolongent au-delà de la phase aiguë seront rémunérées selon les dispositions de Travail sécuritaire NB.</p>		<p><i>Virus Covid-19 positif</i> Avec note – TSNB-infecté au travail</p> <p>Comment</p> <hr/> <p>Comments (1) Add Comment</p> <p>✕ Virus Covid-19 positif</p> <p>✕ TSNB - infecté au travail</p> <p>Add another note</p>
k)	<p>Le membre du personnel non vaccinés (sans exemption médicale valide appuyée par un certificat médical) contracte la COVID-19 dans le lieu de travail.</p>		<p>Pour la phase aiguë de la maladie (en général trois à quatre semaines) : Congé non payé</p> <p>Les membres du personnel sont requis de déposer une réclamation auprès de Travail sécuritaire NB. Les absences qui se prolongent au-delà de la phase aiguë seront rémunérées selon les dispositions de Travail sécuritaire NB.</p>	<p>Travail sécuritaire NB détermine si les réclamations soumises sont acceptées.</p>	<p><u>Congé np_Unpd LOA</u></p> <p><u>Comment :</u> <u>Congé non payé</u> <u>Avec note – TSNB-infecté au travail</u></p>
l)	<p>Le membre du personnel pleinement vacciné depuis au moins 14 jours contracte la COVID-19 dans la collectivité.</p>		<p>Congé d'urgence, de mise en quarantaine et/ou tout autre congé disponible dans la convention collective applicable ou les politiques visant les employés non syndiqués en attendant les résultats de l'analyse du prélèvement pour la COVID-19.</p>	<p>Les employés doivent communiquer avec le Service de santé des employés. Le Service de santé des employés les avisera s'ils doivent s'auto-isoler et se soumettre à un prélèvement pour la COVID-19.</p>	<p>Quarantaine_Quarantine</p>

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
			<p>Congés de maladie disponibles en cas de résultat positif d'un test de dépistage pour la COVID-19. Si le membre du personnel a épuisé ses crédits de congé de maladie, il peut utiliser ses crédits de congé annuel ou un congé compensatoire pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant).</p> <p>Veillez communiquer avec votre conseiller en ressources humaines pour déterminer les congés qui s'appliquent.</p>		<p>Maladie_Sick Maladie emprunt_Sick Borrowed</p> <p>Ou, un de ces codes : Vacance_Vacation Temps acc conge_Time owed tk Conge comp utilise_Comp Time tk</p>
m)	<p>Le membre du personnel non vaccinés (sans exemption médicale valide appuyée par un certificat médical) contracte la COVID-19 dans la collectivité.</p>		<p>Congé non payé en attendant les résultats de l'analyse du prélèvement pour la COVID-19.</p> <p>Congés de maladie disponibles en cas de résultat positif d'un test de dépistage pour la COVID-19.</p> <p>Veillez communiquer avec votre conseiller en ressources humaines pour déterminer les congés qui s'appliquent.</p>	<p>Les employés doivent communiquer avec le Service de santé des employés. Le Service de santé des employés les avisera s'ils doivent s'auto-isoler et se soumettre à un prélèvement pour la COVID-19.</p>	<p>Conge np_Unpd LOA</p> <p>Maladie_Sick Maladie emprunt_Sick Borrowed</p>
3. Populations vulnérables					

	Scénarios	Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
a)	<p>Le membre du personnel fait partie d'un segment de population vulnérable à la COVID-19 tel que défini par l'Agence de la santé publique du Canada. Cela comprend les employés souffrant de maladie cardiaque, d'hypertension, de diabète, de maladies respiratoires chroniques, de cancer ou ceux dont le système immunitaire est affaibli en raison d'un problème de santé ou d'un traitement.</p> <p>Remplissez le profil de santé au travail et le médecin de la santé au travail vous avisera si un congé obligatoire ou une mesure d'adaptation est nécessaire. (pour Vitalité)</p>	L'employé se présente au lieu de travail conformément aux modalités de travail habituelles	S.O.	Faire partie d'un segment de population vulnérable n'empêche pas l'employé de se présenter sur le lieu de travail, qui a adopté des mesures de sécurité adéquates contre la COVID-19, en prenant des précautions supplémentaires telles que le port d'un masque (voir la section Mesures personnelles des niveaux d'alerte détaillés).	
b)	<p>Un membre du personnel a un billet du médecin confirmant qu'il est atteint d'une affection sous-jacente le rendant vulnérable à la COVID-19 ET qu'il ne peut pas se présenter au travail.</p>	Le gestionnaire doit demander à un professionnel de la santé d'autres renseignements sur les restrictions concernant le membre du personnel et sur les mesures d'adaptation qui peuvent être mises en place au lieu de travail. Si aucune mesure d'adaptation n'est possible, le membre du personnel peut travailler de la maison s'il est assez bien équipé pour le faire	Congés de maladie disponibles	Le membre du personnel qui a épuisé ses congés peut demander un congé non payé et remplir une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, s'il est admissible et si aucun congé de maladie n'est disponible.	<p>Maladie_Sick Maladie emprunt_Sick Borrowed</p> <p>ou</p> <p>Maladie np_Unpd Sick</p>

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
		de manière efficace et productive et si son gestionnaire approuve le télétravail.			
c)	Un membre du ménage de l'employé fait partie d'un segment de population vulnérable à la COVID-19 tel que défini par l'Agence de la santé publique du Canada.	Le membre du personnel se présente au travail conformément aux modalités habituelles de son travail.	S.O.	Le fait de vivre avec une personne faisant partie des populations vulnérables n'empêche pas les membres du personnel de se présenter au travail en prenant les mesures de protection contre la COVID-19 qui s'imposent.	
4. Voyages hors de la province					
a)	Un membre du personnel doit s'isoler à son retour parce qu'il a voyagé pour des raisons autres que professionnelles avant l'entrée en vigueur d'un nouvel avis aux voyageurs.	S.O.	Congé payé	Ne s'applique que durant la période d'isolement de 14 jours.	Quarantaine_Quarantine
b)	Un membre du personnel doit s'auto-isoler, car un membre de son ménage est un travailleur en rotation et l'ensemble du ménage doit s'auto-isoler.	L'employé doit faire tous les efforts raisonnables pour trouver un autre logement sûr afin de pouvoir continuer à se rendre au travail. Si aucun des efforts n'aboutit, l'employé peut demander un congé non payé conformément aux politiques de l'employeur.	Congé non payé		Conge np_Unpd LOA
c)	Un membre du personnel est un travailleur en rotation (pour un autre		Congé non payé	L'employé doit retourner au travail dès l'expiration de la	Conge np_Unpd LOA

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques	Codes de paie à utiliser
	employeur) et doit s'auto-isoler à son retour au Nouveau-Brunswick.			période d'isolement obligatoire pour les travailleurs en rotation.	
5. Droit de refus					
a)	Un membre du personnel refuse de travailler après que le lieu de travail a été jugé sécuritaire par Travail sécuritaire NB.	S.O.	Congé non payé	Un membre du personnel qui refuse de manière soutenue de travailler peut être reconnu comme faisant preuve d'insubordination.	Conge np_Unpd LOA
6. Un membre du personnel refuse le test de dépistage de la COVID-19.					
a)	Un membre du personnel refuse de subir le test de dépistage de la COVID-19 même s'il présente un symptôme ou plus.	S.O.	Congé non payé	Le refus continu de subir un test de dépistage peut être considéré comme de l'insubordination.	Conge np_Unpd LOA