

Scénarios	Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques
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.	
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 résultat d'un test de dépistage de la COVID-19.	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, l'employé peut demander un congé d'urgence ou un congé pour obligations familiales conformément aux conventions collectives applicables.	Congé d'urgence ou 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 d'urgence et pour obligations familiales disponibles sont épuisés. Le membre du personnel peut, dans la mesure où son gestionnaire l'approuve, utiliser ses crédits de congé annuel ou un congé	Les employés doivent appeler le Bureau de santé des employés, lequel informera les employés s'ils ont besoin de s'isoler. S'il est conseillé à l'employé de s'auto-isoler, voir le scénario 2 (c) applicable.

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques
			compensatoire pour heures supplémentaires accumulées (le cas échéant) avant de demander un congé non payé.	
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 d'urgence ou un congé pour obligations familiales conformément aux conventions collectives applicables.	Des congés d'urgence ou 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 d'urgence ou 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.
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.	

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques
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.	
f)	La Santé publique ou le service 811 a demandé à une personne vivant avec un membre du personnel de s'isoler ou de passer un test de dépistage de la COVID-19.	À moins que le membre du personnel ait été avisé par le Bureau de Santé des employés de s'isoler, il doit se présenter au travail conformément aux modalités habituelles de son travail.	S.O.	Les employés doivent appeler le Bureau de santé des employés, lequel informera les employés s'ils ont besoin de s'isoler. S'il est conseillé à l'employé de s'auto-isoler, voir le scénario 2 (c) applicable.
2. Maladie des membres du personnel ou autres circonstances personnelles				
a)	L'employé présente au moins deux symptômes liés au COVID-19. L'employé n'a pas donc « 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.	L'employé doit contacter le Bureau de santé des employés pour obtenir des instructions supplémentaires.

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques
b)	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.
c)	Un membre du personnel a été avisé, par la Santé publique ou Télé-Soins 811, de s'isoler (voir le cas d'exception au point ci-dessous) ou attend le résultat d'un test de dépistage de la 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. - <u>Avec commentaire « Virus COVID-19 positif ».</u> Veuillez contacter votre partenaire d'affaires ressources humaines pour déterminer l'applicabilité des congés.	L'employé doit contacter le Bureau de santé des employés pour obtenir des instructions supplémentaires.
d)	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-isolement doit être approuvé par le gestionnaire en fonction des besoins opérationnels. Le fait de ne pas obtenir l'approbation du gestionnaire avant de voyager à l'extérieur du Nouveau-Brunswick pourrait entraîner des mesures disciplinaires.

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques
e)	Le membre du personnel contracte la COVID-19 dans le lieu de travail.		<p>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 ou les politiques visant les employés cadres et non syndiqués – avec <u>commentaire « Virus COVID-19 positif ».</u> 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>	Travail sécuritaire NB détermine si les réclamations soumises sont acceptées.
f)	Le membre du personnel contracte la COVID-19 dans la collectivité.		<p>Congés de maladie disponibles 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>	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.

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
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.

Scénarios		Autres modalités ou mesures d'adaptation	Congé applicable (S'il n'y a aucune modalité de rechange ou mesure d'adaptation)	Remarques
		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.
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 et faire l'objet de mesures disciplinaires allant jusqu'au congédiement.