



> **TUNE-IN**

Webinars for NB Businesses

> **RESTEZ À L'ÉCOUTE**

Webinaires pour les entreprises du N.-B.





Frank McBrearty | Avocat

Direct: 506-633-3542 Fax: 506 633 0465 Web: lawsoncreamer.com

Adresse: 133 Prince William Street Suite 801, Saint John, NB E2L 2B5

Questions fréquentes des employeurs:

- “Un employé démontre certains symptômes du COVID-19. Puis-je renvoyer l’employé à la maison?”
- “Mon employé était malade et aimerait revenir au travail. Quelles sont les mesures que je dois prendre pour protéger l’environnement de travail?”
- “Quels sont mes risques si je met à pied des employés à cause de l’état d’urgence?”





La gestion du télétravail – COVID -19

Présenté par Micheline Roy, CRHA
HR réflexion RH



5 conseils à retenir

1. Comment gérer le télétravail lors de la pandémie COVID-19 ?

- Restez en contact: Il est important de garder contact avec les employés lorsque le télétravail s'applique. Ceci permet aux employés de demeurer engagés et avoir un sens d'appartenance, une certaine normalité dans un temps tout à fait anormal. Implanter une routine.

2. Quels moyens peut-on utiliser pour demeurer en contact ?

- Créer des groupes de discussion sur Facebook, tenez des réunions virtuelles, envoyez des messages d'encouragement aux employés, placez des photos sur Instagram de vous au télétravail et partagez avec les collègues.



5 conseils à retenir

3. Comment fixer des attentes claires ?

- Il est important de fixer des attentes claires quant à: # d'heures que l'employé doit travailler (horaire de travail), les livrables (les résultats escomptés), la façon de manifester sa présence au travail, le système de rapports, etc, les échéanciers à respecter; établir les heures de pause, car on travaille à partir de la maison, contexte différent pour bien des employés. Fixer des heures de rencontre régulières.

4. Comment assurer la productivité de l'employé?

- Il est important de lui fournir les outils nécessaires (documents, informations, etc.), les accès au système informatique, connexion internet haute vitesse, portable, imprimante (au besoin), aire de travail sans distraction, téléphone (si nécessaire), papier, etc.



5 conseils à retenir

5. Comment gérer vos attentes et celles des employés?

- Il faut être patient, tant du côté employeur, qu'employé. Il faut comprendre que si l'employé n'est pas habitué au télétravail, c'est un ajustement en partant. Il faudra prendre en considération les distractions, si plusieurs individus sont à la maison en même temps que l'employé, l'aire de travail qui n'est peut-être pas tout à fait apte au travail; les préoccupations de l'employé qui pourraient causer un manque de concentration.
- Il demeure très important de pratiquer l'empathie et l'écoute active dans ces moments difficiles et savoir s'ajuster en tant qu'employeur et employé. Il ne faut pas avoir peur de dire les vraies choses et ensemble vous devez travailler à trouver des solutions pour que le télé travail soit productif.



CONTACT / INFORMATION



Micheline Roy, CRHA/CPHR

HR réflexion RH

Tél: (506) 789-8992

Micheline@reflexion-rhr.com







Questions fréquentes des employeurs :

1. Comment gardons-nous nos environnements de travail sains et sécuritaires face à COVID-19?
2. Si un ou une employé.e ne se sent pas en sécurité face à COVID-19 au travail, est-ce que cette personne a le droit de refuser de travailler?
3. Est-ce que mon employeur doit avoir un plan pour gérer la situation COVID-19? Si oui, est-ce que l'employeur doit consulter le Comité consultatif de Santé et sécurité?
4. Existe-t-il des précautions que les gens œuvrant dans les métiers devraient prendre lorsqu'ils doivent visiter un client pour effectuer des réparations essentielles?
5. Nous sommes une entreprise manufacturière qui a reçu le droit de continuer nos opérations lors de l'état d'urgence. Par contre, nous avons de la difficulté à respecter la distance minimum de 2 mètre entre nos employés. Quelles sont les précautions et les mesures à prendre pour mitiger le risque de propager COVID-19 dans nos lieux?



Working **NB** | *Travail* **Nouveau Brunswick**



Est-ce que TravailNB peut offrir des services aux employeurs lors de l'État d'urgence?

- TravailNB, par le biais des Services de soutien aux Ressources Humaines, est en mesure de soutenir les employeurs en discutant avec eux de leur besoins actuel et future en ressources humaines. Ceci peut inclure des conseils aux employeurs qui font face à une réduction temporaire de leur effectif pendant la pandémie. Ceci peut aussi aider les employeurs qui doivent embaucher des employés supplémentaires pendant la pandémie dû à la nature de leurs opérations.
- Les employeurs sont priés d'appeler leur bureau régional de TravailNB, l'information peut être retrouvée sur le site suivant
: https://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/travailnb.html.



Quel est le statut des services aux employeurs qui étaient engagés avec TravailNB avant l'état d'urgence?

- TravailNB continue de soutenir les employeurs avec lesquels des contrats étaient établis, via le département à partir du 17 mars 2020 ou avant que les services du gouvernement provincial fussent réduits aux services essentiels seulement.
- Cela inclut les engagements de paiements, les contacts et le dialogue en cours par rapport aux besoins en ressources humaines et autres réalités.



Est-ce que la province offre du soutien aux employeurs pour qu'ils soient en mesure de maintenir leurs opérations et leurs employés pendant l'état d'urgence au Nouveau-Brunswick?

- TravailNB reconnaît que de soutenir vos employés lors du défi que nous vivons présentement est d'une importance capitale. Le gouvernement fédéral a annoncé un certain nombre de façons d'aider par le biais du Plan de réponse économique COVID-19 du Canada, y compris un soutien aux employeurs pour éviter les mises à pied et les avantages sociaux pour les particuliers.
- Pour palier à ces efforts, le GNB, en partenariat avec la Croix Rouge offrira une aide spéciale d'un bénéfice unique de \$900 pour les néo-brunswickois qui qualifient, nommé la prestation de revenu d'urgence pour les travailleurs du Nouveau-Brunswick. Cet avantage est destiné aux personnes qui ont perdu leur emploi, ont été mises à pied ou ont perdu tous leurs revenus par le biais d'un travail indépendant le 15 mars 2020 ou après. Plus d'informations sur cet avantage seront fournies dans les prochains jours.



Quand l'état d'urgence sera levé, quels sont les services que TravailNB pourra offrir aux employeurs?

- Nous sommes en contact avec les employeurs pendant la pandémie. Grâce à ces interactions, TravailNB ajustera ses services et programmes pour répondre aux besoins des employeurs et du marché de l'emploi suite à la pandémie.
- TravailNB continue d'être dévoué à offrir des interventions flexibles aux employeurs. Cela inclut les interventions qui répondront aux besoins futurs des employeurs.



Normes d'emploi



Normes d'emploi

Question fréquentes :

1. Mon employeur vient de m'annoncer que le salon de coiffure pour lequel je travaille a fermé ses portes en raison de la COVID-19. L'employeur est-il obligé de donner un avis de cessation/mise à pied ou une indemnité au lieu d'un préavis?
2. La garderie de mon enfant a fermé ses portes selon les directives du gouvernement et je suis maintenant obligée de rester à la maison. Quels sont mes droits et à quoi ai-je droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* ?
3. La Direction des normes d'emploi offre-t-elle encore tous les services habituellement fournis au public ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les services qui ne sont pas fournis à l'heure actuelle ?
4. Un employeur doit-il me donner au moins un jour de congé par semaine ?
5. J'opère un petit restaurant et je suis obligé de fermer les portes à cause de la COVID-19. Puis-je obliger mes employés à prendre leurs vacances au lieu de les mettre à pied ?



Normes d'emploi

Contactez-nous sur notre ligne sans frais au : **1-888-487-2824**

Consulter :

- <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petlepft/PDF/es/FactSheets/CessationDEmploi.pdf>
- <https://www2.gnb.ca/content/dam/gnb/Departments/petlepft/PDF/es/FactSheets/AutresConges.pdf>



Assurance Emploi



Employment insurance / Assurance emploi

HOW TO SUBMIT FOR ASSISTANCE?

You should apply for Employment Insurance and Pensions online

<https://www.canada.ca/en/department-finance/economic-response-plan.html>

COMMENT DEMANDER L'AIDE?

Vous devriez faire vos demandes d'Assurance_emploi et de pensions en ligne.

<https://www.canada.ca/fr/ministere-finances/plan-intervention-economique.html>



Employment insurance / Assurance emploi

Employment Insurance

- Employment Insurance (EI) sickness benefits provide up to **15 weeks of income replacement and is available to eligible claimants who are unable to work because of illness, injury or quarantine**, to allow them time to restore their health and return to work. Canadians quarantined can apply for Employment Insurance (EI) sickness benefits.
- If you are eligible, visit the [EI sickness benefits](#) page to apply.
- The one-week waiting period for [EI sickness benefits](#) will be waived for new claimants who are quarantined
- Establishing a new dedicated toll-free phone number to support enquiries related to waiving the [EI sickness benefits](#) waiting period
- People claiming EI sickness benefits due to quarantine will not have to provide a medical certificate
- People who cannot complete their claim for EI sickness benefits due to quarantine may apply later and have their EI claim backdated to cover the period of delay
- **Important:** If you are directly affected by the COVID-19 because you are sick or quarantined and you have not yet applied for EI benefits, please submit your application **before contacting us**

Assurance-emploi

- Les prestations de maladie de l'assurance-emploi offrent **jusqu'à 15 semaines de remplacement du revenu aux prestataires admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine** pour qu'ils puissent prendre le temps de recouvrer la santé avant de retourner au travail. Les Canadiens mis en quarantaine peuvent demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi.
- Si vous êtes admissible et voulez faire une demande, vous devez la demander [en ligne](#).
- Suppression du délai de carence d'une semaine pour les [prestations de maladie de l'assurance-emploi](#) pour les nouveaux prestataires qui sont placés en quarantaine afin que cette première semaine leur soit payée
- Mise en place d'un nouveau numéro de téléphone sans frais réservé aux demandes de renseignements sur la suppression du délai de carence pour les [prestations de maladie de l'assurance-emploi](#)
- Les personnes qui présentent une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi en raison d'une mise en quarantaine n'auront pas à fournir un certificat médical
- **Important :** Si vous êtes directement touché par le COVID-19 car vous êtes malade ou mis en quarantaine et que vous n'avez pas encore présenté une demande de prestations d'assurance-emploi, veuillez présenter votre demande **avant de nous contacter**.



Employment insurance / Assurance emploi

Emergency Care and Emergency Support

- For workers without paid sick leave (or similar workplace accommodation) who are sick, quarantined or forced to stay home to care for children, the Government is:
- Introducing the **Emergency Care Benefit** by providing up to \$900 bi-weekly, for up to 15 weeks. This benefit will provide income support to:
 - Workers, including the self-employed, who are quarantined or sick with COVID-19 but do not qualify for EI sickness benefits.
 - Workers, including the self-employed, who are taking care of a family member who is sick with COVID-19, such as an elderly parent.
 - Parents with children who require care or supervision due to school closures, and are unable to earn employment income.

La nouvelle Prestation canadienne d'urgence

- Nous offrirons une prestation imposable de 2 000 \$ par mois pendant quatre mois au maximum :
- les travailleurs qui doivent cesser de travailler en raison de la COVID-19 et qui n'ont pas accès à un congé payé ou à une autre forme de soutien du revenu;
- les travailleurs qui sont malades, qui sont mis en quarantaine ou qui prennent soin d'une personne malade atteinte de la COVID-19;
- les parents travailleurs qui doivent rester à la maison sans salaire pour s'occuper d'enfants qui sont malades ou qui ont besoin de soins supplémentaires en raison des fermetures d'écoles et de garderies;
- les travailleurs qui ont encore leur emploi, mais qui ne sont pas payés parce qu'il n'y a pas suffisamment de travail en ce moment et que leur employeur leur a demandé de ne pas venir travailler;
- salariés et travailleurs autonomes, y compris les travailleurs à contrat, qui ne seraient pas admissibles par ailleurs à l'assurance-emploi.



Employment insurance / Assurance emploi

Leave related to COVID-19 (new as of March 25, 2020)

- Employees working in a federally regulated workplace are entitled to up to 16 weeks of unpaid, job-protected leave if they are unable or unavailable to work due to COVID-19. For example, employees may take this leave if they are:
- being quarantined or asked to self-isolate as a result of COVID-19
- being required to provide care to a family member as a result of COVID-19, or
- otherwise unable to work for reasons related to COVID-19
- To take this leave, employees must:
- provide their employer with written notice, as soon as possible, of the reason for the leave and the length of leave they intend to take, and
- notify their employer in writing, as soon as possible, of any changes to the length of the leave
- While they are on leave, employees may have access to the [new Canada Emergency Response Benefit](#). Application for this benefit will be available in **April 2020**.

Congé lié à la COVID-19 (nouveau à compter du 25 mars 2020)

- Les employés travaillant dans les milieux sous réglementation fédérale ont droit à un congé sans salaire avec protection de l'emploi, d'une durée maximale de 16 semaines, s'ils sont dans l'incapacité de travailler à cause de la COVID-19. Par exemple, les employés peuvent utiliser ce congé:
- s'ils sont placés en quarantaine ou si on leur demande de s'isoler à cause de la COVID-19;
- s'ils doivent prendre soin d'un membre de leur famille touché par la COVID-19;
- s'ils ne peuvent travailler pour toute autre raison liée à la COVID-19.
- **Pour** prendre ce congé, les employés doivent:
- fournir à leur employeur un avis écrit, dès que possible, énonçant la raison de leur absence et la durée prévue de leur congé;
- avertir leur employeur par écrit, dès que possible, si la durée du congé change.
- Pendant leur congé, les employés peuvent obtenir la [nouvelle Prestation canadienne d'urgence](#), qu'ils pourront demander dès **avril 2020**.



Employment insurance / Assurance emploi

EMPLOYER / EMPLOYEUR

Record of Employment

- If your employees are directly affected by the coronavirus (COVID-19) and they are no longer working, you **must issue a Record of Employment (ROE)**.
- When the employee is sick or quarantined, use code D (Illness or injury) as the reason for separation (block 16). **Do not add comments.**
- When the employee is no longer working due to a shortage of work because the business has closed or decreased operations due to coronavirus (COVID-19), use code A (Shortage of work). **Do not add comments.**
- When the employee refuses to come to work but is not sick or quarantined, use code E (Quit) or code N (Leave of absence), as appropriate. Avoid adding comments unless absolutely necessary.

Relevé d'emploi

- Si vos employés sont directement touchés par le coronavirus (COVID-19) et ne travaillent plus, **vous devez émettre un relevé d'emploi (RE)**.
- Quand l'employé est malade ou en quarantaine, utilisez le code D (Maladie ou blessure) comme motif de cessation d'emploi (bloc 16). N'ajoutez aucun commentaire.
- Quand l'employé ne travaille plus en raison d'un manque de travail à la suite de la fermeture de l'entreprise ou d'une diminution dans les opérations dont le coronavirus (COVID-19) est responsable, utilisez le code A (Manque de travail). N'ajoutez aucun commentaire.
- Quand l'employé refuse de se présenter au travail alors qu'il n'est ni malade ni en quarantaine, utilisez le code E (Départ volontaire) ou le code N (Congé), le cas échéant. Évitez d'ajouter des commentaires, sauf s'ils sont absolument nécessaires.



Employment insurance / Assurance emploi

EMPLOYER / EMPLOYEUR

Work-Sharing Program

- The Work-Sharing program is implementing temporary special measures to support employers and employees affected by the downturn in business caused by COVID-19. The new temporary special measures are available to employers impacted directly or indirectly by COVID-19. The measures allows for eligible employers to retain skilled employees and workers to remain employed during the temporary downturn in business due to COVID-19. The temporary special measures will:
 - extend the Work-Sharing agreements by an additional 38 weeks
 - wave the mandatory waiting period between agreements
 - ease the recovery plan requirements
- Access the [Work-Sharing page](#) to learn more about the program and its requirements.
- Access the [Work-Sharing temporary special measures](#) page to find out if you are eligible for temporary special measures.

Programme de travail partagé

- Du 15 mars 2020 au 14 mars 2021, le gouvernement du Canada introduit des mesures spéciales temporaires :
- prolongation de la durée maximale possible d'un accord de 38 à 76 semaines;
- la période d'attente obligatoire a été supprimée pour les employeurs qui ont déjà utilisé le programme de Travail partagé afin que les employeurs admissibles puissent immédiatement conclure un nouvel accord;
- réduire les exigences précédentes pour un plan de redressement à une seule ligne de texte dans le formulaire de demande;
- réduire l'exigence et élargir l'admissibilité aux employeurs touchés par l'acceptation d'entreprises qui sont en activité à longueur d'année depuis un an plutôt que 2, et pour éliminer le fardeau d'avoir à fournir les chiffres des ventes / de production pour les 2 dernières années en même temps.



Canada Child Benefit

Canada Child Benefit

- Eligible recipients will receive \$300 more per child with their regular May CCB payment.
- If you have previously applied for the CCB, you do not need to re-apply.
- For more information on the Canada Child Benefit such as how to apply and eligibility requirements, go to [Canada child benefit](#) or call 1-800-387-1193.

L'Allocation canadienne pour enfants

- Les bénéficiaires admissibles recevront 300 \$ de plus par enfant lors du paiement régulier de l'ACE du mois de mai.
- Si vous avez déjà présenté une demande d'ACE, vous n'avez pas besoin de faire une nouvelle demande.
- Pour plus d'information sur l'Allocation canadienne pour enfants, notamment sur la façon de présenter une demande et sur les conditions d'admissibilité, consultez la page Web [Allocation canadienne pour enfants](#) ou composez le 1-800-387-1193.



Service Canada

Canada Student Loans / Prêt étudiants

Canada Student Loans

- Effective March 30, 2020, all student loan borrowers will automatically have their repayments suspended until September 30, 2020. No payment will be required and interest will not accrue during this time. Students do not need to apply for the repayment pause.
- Students who are currently studying can continue to apply for Canada Student Loans. There will be no change to the application process.
- If a borrower wishes to apply for student financial assistance during the pause, they should apply through their Province or Territory of residence.

Prêts d'études canadiens

- (...)prêts canadiens aux étudiants et des prêts canadiens aux apprentis jusqu'au 30 septembre 2020, sans accumulation d'intérêts. Sous réserve de l'approbation du Parlement, ces mesures entreront en vigueur le 30 mars 2020. Cela inclut les prélèvements préautorisés. Ces mesures permettront d'apporter une aide à près d'un million d'emprunteurs du PCPE qui sont en cours de remboursement. Nous vous fournirons plus de détails prochainement.
- Le projet de loi mettrait en place une suspension de six mois pour le remboursement de prêts d'études canadiens.
- À compter du 30 mars 2020, tous les étudiants ayant un prêt d'études canadien verront leur remboursement automatiquement suspendu jusqu'au 30 septembre 2020. Aucun paiement ne sera exigé et les frais d'intérêt ne s'accumuleront pas durant cette période. Les étudiants n'ont pas à remplir une demande pour suspendre leur remboursement.
- Ces mesures permettront d'alléger le fardeau financier lié au remboursement de près d'un million d'emprunteurs du Programme de prêt d'études canadien.
- Les étudiants actuellement aux études peuvent continuer de demander des prêts d'études canadiens. Il n'y aura aucun changement au processus de demande. Les emprunteurs qui souhaitent faire une demande d'aide financière durant la période de suspension doivent le faire auprès de leur province ou territoire de résidence.



SERVICE CANADA

Atlantic Provinces

Email

Provinces atlantiques

Courriel

ESDC.TP-ATL-WS-TP.EDSC@servicecanada.gc.ca





> **TUNE-IN**

Webinars for NB Businesses

> **RESTEZ À L'ÉCOUTE**

Webinaires pour les entreprises du N.-B.