

Questions fréquemment posées – COVID-19

En raison de l'instabilité de la situation de la COVID-19 et des preuves en évolution constante, les réponses données seront mises à jour à mesure que de nouveaux renseignements sont disponibles. Les réponses comprennent des renvois additionnels. Le lecteur est prié d'accorder une plus grande importance aux conseils locaux et provinciaux et de suivre la norme la plus élevée en cas de divergence.

Fermetures d'entreprises, lieux de travail essentiels et travailleurs

1. Comment savoir si je dois fermer mon entreprise? Comment savoir si je peux reprendre mes activités?

Le 19 mars 2020, un état d'urgence a été invoqué au Nouveau-Brunswick selon lequel certains lieux de travail ciblés devaient fermer. Avec le temps qui passe, certaines restrictions seront levées et le gouvernement du Nouveau-Brunswick procédera à la réouverture progressive d'entreprises. La déclaration et les documents liés aux lignes directrices peuvent être consultés sur le site Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick : [Lignes directrices sur la COVID-19 à l'intention des entreprises](#).

Les employeurs qui aimeraient recevoir de plus amples renseignements sur les entreprises qui peuvent reprendre leurs activités devraient envoyer un courriel à l'adresse helpaide@gnb.ca ou par téléphone au 1 833 799-7966.

(Renseignements au 29 octobre 2020)

2. Mon lieu de travail est-il considéré comme essentiel?

Travail sécuritaire NB ne détermine pas les lieux de travail qui sont considérés comme essentiels et ceux qui ne le sont pas. Pour savoir si votre lieu de travail est considéré comme essentiel, veuillez consulter le [site Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick](#).

(Renseignements au 17 avril 2020)

3. Suis-je considéré comme un travailleur essentiel?

Travail sécuritaire NB ne détermine pas les travailleurs qui sont considérés comme essentiels et ceux qui ne le sont pas. Votre gestionnaire ou votre employeur fera cette détermination.

(Renseignements au 17 avril 2020)

Droit de refus

1. Si un travailleur est d'avis qu'un lieu de travail n'est pas sécuritaire en raison de la COVID-19, a-t-il le droit de refuser de travailler?

Les travailleurs au Nouveau-Brunswick ont le droit de refuser de travailler s'ils croient que le travail crée une situation dangereuse. Les employeurs doivent évaluer chaque refus de travailler individuellement selon la situation. Les mêmes principes s'appliquent pour gérer la santé et la sécurité au travail ainsi que les refus de travailler pendant une pandémie que ceux qui s'appliquent lors de conditions normales.

Vous trouverez les [étapes à suivre pour refuser d'effectuer un travail dangereux](#) et d'autres ressources sur le site Web de Travail sécuritaire NB.

(Renseignements au 17 avril 2020)

2. Dois-je être présent à mon lieu de travail pour refuser d'effectuer un travail que je juge dangereux?

Dans des circonstances normales, un employé doit être à son lieu de travail pour constater le travail avant d'exercer son droit de refuser un travail dangereux. Compte tenu des circonstances uniques pendant la pandémie de la COVID-19, Travail sécuritaire NB acceptera les refus de travail d'employés qui ne se rendent pas sur les lieux de travail. Dans ces cas, l'employeur doit accepter ce processus. Si

toutes les parties conviennent de ce nouveau processus, la question sera traitée par l'intermédiaire d'appels téléphoniques, de courriels ou d'autres moyens à distance.

Remarque : Si votre employeur exige que vous soyez sur le lieu de travail pour refuser le travail que vous jugez dangereux et que vous ne vous présentez pas, votre protection contre les mesures discriminatoires qui vous est fournie au cours du processus de refus du travail pourrait être touchée et votre employeur pourrait prendre des mesures à l'égard de votre emploi.

Des renseignements supplémentaires sur le [processus de droit de refuser un travail dangereux](#) sont offerts sur notre site Web.

3. Mon employeur me demande de me rendre dans une région à risque élevé en raison de la COVID-19. Puis-je refuser?

Les gouvernements fédéral et provincial ont imposé des interdictions de voyager, sauf certaines exceptions. Vous et votre employeur devez vérifier si ces interdictions s'appliquent à votre situation. Si vous croyez que votre santé et votre sécurité sont compromises lorsqu'on vous demande de voyager à l'extérieur du Nouveau-Brunswick pendant la pandémie de la COVID-19, vous pouvez refuser de le faire en informant d'abord votre superviseur de vos préoccupations. Vous devriez aussi étudier avec votre employeur les solutions de rechange qui vous permettraient d'éviter de voyager tout en effectuant le travail. Si la question n'est pas résolue à votre satisfaction, vous pouvez l'aborder avec le comité mixte d'hygiène et de sécurité de votre lieu de travail, s'il y en a un. Si votre entreprise n'a pas de comité mixte ou si vous n'êtes pas satisfait de la réponse obtenue, veuillez communiquer avec un agent de santé et de sécurité de Travail sécuritaire NB au 1 800 999-9775 pour que celui-ci donne suite à vos inquiétudes.

[Consultez le site Web de Travail sécuritaire NB pour obtenir de plus amples renseignements sur le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.](#)

(Renseignements au 17 avril 2020)

Comité mixte d'hygiène et de sécurité

1. Afin de réduire la propagation de la COVID-19 en milieu de travail, notre comité mixte d'hygiène et de sécurité peut-il cesser de tenir ses réunions mensuelles?

Dans la mesure du possible, le comité mixte devrait continuer de tenir des réunions par téléphone ou par vidéoconférence plutôt. Si une réunion en personne est nécessaire, il peut réduire le nombre de personnes qui doivent assister à la réunion au strict minimum requis pour le quorum, tout en s'assurant que l'employeur et les travailleurs sont représentés. Si votre comité mixte n'est pas en mesure de tenir des réunions par téléphone ou par vidéoconférence, il serait important que la réunion se tienne dans une salle suffisamment grande pour que les participants puissent garder une distance de deux mètres entre eux et s'assurer que la pièce est bien ventilée.

Si ces suggestions ne sont pas réalisables pendant la pandémie, vous devrez prendre des mesures raisonnables pour tenir les représentants des travailleurs du comité mixte ou, du moins, le coprésident des travailleurs au courant des problèmes de santé et de sécurité à votre lieu de travail. Veuillez prendre note que la COVID-19 constitue un grave problème en matière de santé et de sécurité et que, par conséquent, le comité mixte a un rôle important à jouer pour empêcher la propagation de ce virus en milieu de travail. Il importe aussi de remarquer que votre comité mixte doit être consulté à la deuxième étape du processus de refus de travailler si un employé exerce son droit de refus. Votre comité mixte doit examiner comment l'employé sera capable d'effectuer cette fonction importante pendant la pandémie.

(Renseignements au 17 avril 2020)

2. Mon employeur est-il tenu de mettre en place un plan opérationnel pour lutter contre la COVID-19? Dans l'affirmative, l'employeur doit-il consulter le comité mixte d'hygiène et de sécurité?

Tout d'abord, votre employeur doit déterminer s'il peut exercer ses activités pendant l'état d'urgence déclaré par la province. Dans l'affirmative, il doit établir un [plan opérationnel pour la COVID-19](#). Puisque la COVID-19 représente un danger grave en matière de santé et de sécurité, votre employeur doit consulter son comité mixte d'hygiène et de sécurité, son délégué à l'hygiène et à la sécurité ou ses employés touchés. Il doit également donner les instructions en plus d'assurer la formation et la supervision par rapport aux exigences du plan.

(Renseignements au 14 mai 2020)

Lieu de travail contaminé

1. Qu'est-ce qu'un employeur devrait faire s'il découvre qu'un travailleur a été exposé à une personne infectée par la COVID-19?

La réponse à cette question dépend du fait que le travailleur ait été simplement exposé ou a eu un contact étroit. La Santé publique conseille à toute personne qui a été exposée à une personne qui a reçu un diagnostic de COVID-19 de s'auto-surveiller pendant 14 jours. Si le travailleur a eu un contact étroit, il doit alors s'isoler. Dans les deux cas, si, par la suite, le travailleur présente des symptômes qui correspondent à la COVID-19, il devrait s'isoler et utiliser l'[outil d'évaluation du gouvernement du Nouveau-Brunswick](#) pour évaluer son état et connaître les prochaines étapes.

Vous souhaitez connaître la différence entre l'isolement et la quarantaine? Consultez la page Web de Santé Canada, [Différence entre se placer en quarantaine et s'isoler](#), pour obtenir de plus amples renseignements.

(Renseignements au 17 avril 2020)

2. Qu'est-ce qu'un employeur devrait faire lorsqu'un employé reçoit un résultat positif au test de dépistage de la COVID-19 et que cet employé pourrait avoir eu une interaction avec des collègues avant que son diagnostic ait été confirmé?

L'employé doit immédiatement s'auto-isoler et suivre les directives des agents du bureau régional de la Santé publique approprié. La Santé publique déterminera s'il faut informer l'employeur du résultat. Un registre des visiteurs et des employés pour les points d'accès et les salles où l'éloignement physique n'est pas possible doit être partagé avec la Santé publique. Cette dernière avisera quiconque a été exposé à une personne ayant reçu le diagnostic de la COVID-19 et déterminera toute mesure de contrôle devant être mise en place.

Pour la gestion des cas et des contacts, le bureau régional de la Santé publique donnera des directives quant à un suivi et avisera l'employeur de toute mesure qu'il pourrait devoir prendre.

Le bureau régional de la Santé publique dirigera le processus afin de déterminer toute autre personne qui aurait pu être exposée. Il pourrait demander l'aide de l'employeur à cette fin. En tant qu'employeur, vous devez :

- Collaborer avec les agents de la Santé publique et suivre leurs conseils. D'autres renseignements au sujet du processus de recherche de contacts se trouvent plus bas.
- Si la Santé publique confirme que le résultat est positif, l'employeur doit signaler l'exposition à Travail sécuritaire NB par courriel à l'adresse compliance.conformite@ws-ts.nb.ca ou par téléphone au 1 800 999-9775.
- En suivant les conseils de la Santé publique, communiquer à vos employés et à toute autre personne au lieu de travail les mesures qu'ils doivent prendre à la suite de l'exposition possible. Assurer que ce processus respecte la vie privée des personnes touchées. La Santé publique déterminera aussi si des communications sont nécessaires à l'extérieur de votre lieu de travail.
- Suivre les conseils de la Santé publique en ce qui a trait à la fermeture du lieu de travail ou à l'accès limité à ce dernier afin de nettoyer les surfaces et l'équipement que la personne ayant reçu un diagnostic avait touchés en suivant les lignes directrices de Santé Canada qui s'appliquent aux [désinfectants pour surfaces dures et désinfectants pour les mains \(COVID-19\)](#).
- S'il en est, suivre les conseils de la Santé publique avant de retourner au lieu de travail.
- Réévaluer le lieu de travail, y compris les mesures de prévention et le processus de dépistage pour les employés qui retournent au travail, pour

déterminer si des changements sont nécessaires. Vous pouvez consulter ce [guide](#) de Travail sécuritaire NB pour obtenir des conseils.

- Au besoin, réexaminer le plan de continuité des opérations et le plan opérationnel.

Apprenez-en plus :

[Différence entre se placer en quarantaine et isoler](#), gouvernement du Canada

[Auto-surveillance](#), gouvernement du Nouveau-Brunswick

[Auto-isolement](#), gouvernement de Nouveau-Brunswick

[S'adapter à la nouvelle normalité](#), Travail sécuritaire NB

Ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick – Recherche de contacts de la Santé publique

- Tous les cas positifs de COVID-19 sont signalés au bureau régional de la Santé publique approprié.
- Le personnel de la Santé publique communique avec les personnes ayant obtenu un résultat positif le jour même pour les en informer, leur donner des consignes et déterminer avec qui ces personnes ont eu des contacts étroits.
- La Santé publique effectue une évaluation des risques d'après une entrevue détaillée avec la personne.
- La Santé publique communique avec tous les contacts étroits (et le lieu de travail, s'il en est) pour déterminer toute mesure de contrôle qui doit être mise en place.
- S'il l'un des contacts étroits reçoit un résultat positif, on commence le processus de recherche de contacts pour cette personne.

Comme c'est le cas pour toutes les recherches de contacts, les infirmières et les équipes de la Santé publique travaillent quotidiennement avec les nouveaux cas pour rechercher les contacts de ces personnes, afin qu'ils puissent s'auto-isoler. S'il y a des risques d'exposition pour un lieu de travail ou le public, la Santé publique détermine les communications nécessaires au sein du lieu de travail, au public ou dans les médias.

Toute personne a droit à la protection de la vie privée lorsqu'il s'agit de renseignements privés sur la santé. La confidentialité est respectée dans le cadre de tous les aspects de l'enquête de la Santé publique. Veuillez prendre note qu'un

employeur ne peut pas exiger qu'un employé présente son résultat d'analyse de laboratoire comme condition d'absence ou de présence au travail.

(Renseignements au 10 juillet 2020)

Contact avec une personne qui a fait l'objet d'un test ou dont le cas a été confirmé

1. Un employé qui est entré en contact avec une personne qui fait l'objet d'un test de dépistage de la COVID-19 doit-il s'isoler? Si un employé vit avec une personne qui fait l'objet d'un test de dépistage de la COVID-19, doit-il s'isoler?

Les employeurs doivent interdire à toute personne d'entrer dans le lieu de travail si elle :

- a voyagé, pour des raisons personnelles, à l'extérieur du Nouveau-Brunswick dans les 14 jours précédents;
- a voyagé à l'extérieur du Nouveau-Brunswick pour travailler dans les 14 jours précédents, à moins que le plan opérationnel de l'employeur ne prévoie des exigences d'auto-isollement lié au travail;
- présente des symptômes de la COVID-19;
- a reçu l'ordre d'un médecin de s'isoler;
- a eu un [contact étroit](#), au cours des derniers 14 jours, avec une personne qui a reçu le diagnostic de COVID-19.

Cette personne doit s'auto-isoler pendant 14 jours. Si un employé qui ne présente pas de symptômes a eu un contact étroit avec une personne qui a fait l'objet d'un test de dépistage de la COVID-19, il devra s'auto-surveiller et vérifier auprès de son employeur pour déterminer s'il préfère qu'il reste à la maison. Si la personne qui a fait l'objet du test de dépistage [reçoit le diagnostic de COVID-19](#) par la suite, l'employé devra s'auto-isoler.

(Renseignements au 27 novembre 2020)

2. Si un employé vit avec une personne qui a voyagé et que cette personne doit s'isoler pendant 14 jours, l'employé devrait-il se rendre au travail?

Si vous vivez ou entrez en contact avec une personne qui est revenue d'un voyage à l'extérieur du Nouveau-Brunswick ou du Canada, mais qui ne présente pas de symptômes, vous pouvez toujours vous rendre au travail à condition que le voyageur se conforme à toutes les exigences en matière [d'auto-isolement](#) établies par le Bureau de la médecin-hygiéniste en chef.

De plus, vous et le voyageur devrez pratiquer [l'auto-surveillance](#) pendant 14 jours. Si vous ou un autre membre de votre ménage développe un ou plusieurs symptômes de la COVID-19, vous devrez vous isoler jusqu'à ce que la COVID-19 soit exclue. Si un cas de COVID-19 est confirmé, suivez les directives de la Santé publique.

(Renseignements au 27 novembre 2020)

3. Une employée m'a informé qu'elle a un rendez-vous demain en vue de subir un test de dépistage de la COVID-19. Quelles précautions devrait-elle prendre? Qu'est-ce que je devrais faire à mon lieu de travail jusqu'à ce qu'elle reçoive son résultat?

Vous devriez supposer que le résultat pourrait être positif. D'ici là, nettoyez et désinfectez tout endroit où l'employée aurait été, ou isolez l'endroit affecté jusqu'à ce que vous receviez le résultat. Dans la mesure du possible, fermez tout endroit possiblement contaminé jusqu'à ce que l'employée reçoive son résultat. Si le résultat est positif, suivez les directives de la Santé publique. S'il y a eu des occasions où votre employée n'a pas pu maintenir une distance de deux mètres avec ses collègues ou des visiteurs à votre lieu de travail, vous devez partager le registre de ces occasions avec la Santé publique. Cette mesure sera importante aux fins de la recherche des contacts. Votre employée devrait s'auto-isoler et attendre de recevoir d'autres directives du ministère de la Santé.

(Renseignements au 14 mai 2020)

- 4. L'un de mes employés vient de terminer une période d'auto-isollement de 14 jours puisqu'il est revenu d'un voyage ou a été en contact étroit avec un cas confirmé de COVID-19. Quelles mesures dois-je prendre pour m'assurer qu'il peut retourner au travail en toute sécurité? Devrais-je lui demander une attestation du médecin?**

Les données révèlent qu'une personne qui vient de terminer une période d'auto-isollement de 14 jours sans présenter de symptômes pendant la période d'auto-isollement devrait être considérée comme étant en bonne santé. Une attestation du médecin n'est pas nécessaire dans ce cas, à condition que l'employé confirme qu'il est en bonne santé et ne présente aucun symptôme de la COVID-19.

(Renseignements au 10 juillet 2020)

- 5. L'un de mes employés vient de terminer une période d'auto-isollement de 14 jours puisqu'il a fait l'objet d'une investigation de la Santé publique après avoir contracté la COVID-19 ou avoir été en contact étroit avec une personne atteinte de cette maladie. Quelles mesures dois-je prendre pour m'assurer qu'il peut retourner au travail en toute sécurité? Devrais-je lui demander une attestation du médecin?**

La Santé publique surveille tous les cas soupçonnés ou confirmés de COVID-19 au Nouveau-Brunswick. Avec l'aide d'un médecin, elle fournira une lettre au travailleur et à l'employeur précisant que l'employé peut mettre fin à sa période d'auto-isollement et retourner au travail ou aller dans d'autres lieux publics. Ce document ne précise pas le diagnostic établi ni les tests effectués, pour respecter la législation sur la protection de la vie privée.

(Renseignements au 23 avril 2020)

- 6. J'ai des employés qui présentent des symptômes de la COVID-19. Je les ai renvoyés chez eux pour qu'ils appellent le 811 afin de subir un test de dépistage. Ils n'ont cependant pas été mis à l'horaire pour un test. Quelles sont mes obligations pour ce qui est de leur retour au travail sans avoir reçu les**

résultats d'un test de dépistage? Que devrais-je faire s'ils ont toujours des symptômes?

Les symptômes de la COVID-19 pourraient être semblables à ceux d'autres maladies.

D'après l'Agence de la santé publique du Canada, les [symptômes](#) les plus courants du coronavirus sont la toux, la fièvre et une difficulté à respirer. Ces symptômes pourraient aussi indiquer une grippe, un rhume ou un certain nombre d'autres maladies. Si un employé présente actuellement des symptômes, il doit s'auto-isoler et faire le 811.

S'il est déterminé que les symptômes de l'employé pourraient indiquer qu'il est atteint de la COVID-19, on l'adressera en vue de subir un test de dépistage. S'il reçoit un résultat positif, la Santé publique lui donnera des directives claires. Elle déterminera aussi s'il faut informer l'employeur du résultat. Si l'employé reçoit un résultat négatif, vous pourriez toujours lui demander de rester chez lui jusqu'à ce que ses symptômes disparaissent.

(Renseignements au 9 septembre 2020)

Condition préexistante

1. J'ai une condition préexistante qui pourrait rendre la COVID-19 dangereuse pour moi si je la contractais. Puis-je exercer mon droit de refuser un travail dangereux? (Condition préexistante d'un travailleur)

Votre employeur a l'obligation légale, en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*, de prendre des mesures adaptées à votre état de santé. Cette exigence existait avant le début de la pandémie de la COVID-19 et se poursuit pendant la pandémie.

En ce qui concerne votre situation par rapport à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, le ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick a élaboré des lignes directrices pour limiter le risque de contracter la COVID-19 dans les milieux sociaux

et professionnels. Tous les employeurs du Nouveau-Brunswick doivent adopter ces lignes directrices dans leur plan opérationnel pour la COVID-19. Si vous avez des préoccupations quant à la COVID-19 en raison de votre état de santé, vous devriez en discuter avec votre employeur. Selon les circonstances dans votre lieu de travail, votre employeur pourrait être en mesure de vous offrir, à vous spécialement, des mesures de protection supplémentaires. Toutefois, que des mesures supplémentaires puissent être offertes ou non, tant que votre employeur prend des précautions raisonnables pour assurer votre santé et votre sécurité, vous êtes tenu de vous présenter au travail s'il y a lieu.

Si vous devez utiliser un respirateur et que votre condition préexistante vous en empêche, votre employeur ne peut vous obliger à l'utiliser. Les restrictions relatives à l'utilisation d'un respirateur seront déterminées en fonction du code de directives pratiques de votre employeur sur la protection des voies respiratoires. Votre employeur a donc l'obligation légale de vous trouver des fonctions différentes qui sont raisonnablement sécuritaires compte tenu de votre condition.

Si cette réponse n'aborde pas votre situation précise, veuillez communiquer avec la [Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick](#).

(Renseignements au 10 juillet 2020)

2. Qu'arrive-t-il si je vis avec une personne qui a une condition préexistante rendant la COVID-19 plus dangereuse pour elle? Puis-je exercer mon droit de refuser de me présenter au travail du fait que cela met quelqu'un d'autre en danger? (Condition préexistante d'un membre du ménage)

Bien qu'il ne soit pas tenu par la loi de protéger la personne vulnérable avec laquelle vous vivez, votre employeur a tout de même l'obligation de suivre les lignes directrices visant à limiter votre risque de contracter la COVID-19 en milieu de travail. Compte tenu de vos circonstances précises, votre employeur pourrait être disposé et apte à vous offrir des mesures de protection accrues. Vous devez faire preuve de prudence en vous assurant de suivre les lignes directrices pour réduire le

risque et d'utiliser tout l'équipement de protection individuelle requis dans le cadre de votre travail.

Tant que votre employeur prend des précautions raisonnables pour assurer votre santé et votre sécurité et vous empêcher d'entrer en contact avec le virus, vous êtes tenu de vous présenter au travail s'il y a lieu.

(Renseignements au 17 avril 2020)

3. Mon partenaire a de graves problèmes de santé. Je travaille auprès du public et j'ai peur de contracter la COVID-19 et de transmettre la maladie à mon partenaire. Comment puis-je réduire au minimum le risque?

Il importe que vous discutiez de vos inquiétudes avec votre superviseur. Il peut être possible de modifier votre travail afin de réduire votre exposition au public pendant cette période. Toutefois, à tout le moins, Travail sécuritaire NB s'attend à ce que votre employeur suive les lignes directrices établies par la Santé publique :

- des protocoles appropriés pour le nettoyage des surfaces (peut-être même une augmentation de la fréquence)
- suffisamment de matériel sanitaire (accès à du savon et à de l'eau, à des désinfectants pour les mains, à des produits désinfectants, etc.) aux fins d'utilisation fréquente et périodique
- de la formation au personnel à propos des procédures et des pratiques, surtout dans l'éventualité où un client présenterait des symptômes.

Si vous ne croyez pas que les précautions adéquates sont en place, vous pouvez exercer votre droit de refus en informant d'abord votre superviseur de vos inquiétudes, et si la question n'est pas résolue à votre satisfaction, vous pouvez l'aborder avec votre comité mixte d'hygiène et de sécurité, s'il y en a un à votre lieu de travail. Si vous n'êtes toujours pas satisfait, veuillez communiquer avec un agent de santé et de sécurité de Travail sécuritaire NB au 1 800 999-9775 pour que celui-ci donne suite à vos inquiétudes.

[Consultez le site Web de Travail sécuritaire NB pour obtenir de plus amples renseignements sur le droit de refuser d'effectuer un travail dangereux.](#)

(Renseignements au 17 avril 2020)

4. En tant qu'employeur, quelles sont mes obligations en ce qui a trait aux mesures d'adaptation raisonnables pour les employés atteints d'une condition préexistante qui pourrait provoquer des complications chez eux s'ils contractaient la COVID-19?

En tant qu'employeur, vous êtes tenu, en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, de prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour tout problème de santé d'un employé, dans la mesure où cela ne constitue pas une contrainte excessive. Les populations vulnérables à la COVID-19 comprennent notamment les personnes qui :

- ont plus de 65 ans;
- ont des problèmes de santé sous-jacents, comme une maladie pulmonaire chronique, ou de l'asthme modéré à sévère;
- sont atteintes de graves problèmes cardiaques;
- sont immunodéficients.

Si un employé indique qu'il a une condition préexistante qui le rend vulnérable à la COVID-19, examinez d'abord chacune de ses tâches. Déterminez son risque d'exposition à la COVID-19 pendant l'exécution de chacune de ces tâches. Si le risque d'exposition est élevé ou moyen, envisagez des moyens de réduire son exposition. Dans votre plan opérationnel, vous devriez déjà avoir prévu des mesures de contrôle visant à réduire autant que possible l'exposition de tous les employés. Ces mesures comprennent le contrôle des personnes qui pénètrent dans un lieu de travail, le maintien d'un éloignement physique, l'installation de barrières et la fourniture d'équipement de protection individuelle, comme un masque ou un respirateur. L'état de santé d'un employé peut l'empêcher de porter un appareil respiratoire. Vous avez une obligation en vertu de la loi d'envisager de confier d'autres tâches à l'employé afin de réduire son risque d'exposition. Parlez avec l'employé des moyens de réduire son exposition, car il pourrait avoir des solutions.

14

Les employés syndiqués peuvent également demander un représentant syndical et cela devrait être autorisé.

Sachez que certains employés peuvent révéler qu'ils ont une condition préexistante dont vous n'aviez pas connaissance auparavant, car cela ne posait aucun problème à l'époque. Vous avez l'obligation de prendre des mesures d'adaptation raisonnables pour ces employés. Vous n'avez pas besoin de connaître tous les détails du diagnostic de l'employé pour lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables; il vous suffit d'en savoir assez pour lui offrir des mesures d'adaptation raisonnables qui répondent à ses besoins. Ne lui demandez pas une copie de son dossier médical ou des renseignements médicaux généraux, car ceux-ci sont considérés comme confidentiels. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'obligation d'adaptation, veuillez communiquer avec la [Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick](#).

(Renseignements au 20 mai 2020)

Lignes directrices pour protéger les travailleurs

1. Notre lieu de travail est autorisé à exercer ses activités pendant l'état d'urgence par rapport à la COVID-19. Comment pouvons-nous assurer la sécurité de nos lieux de travail pendant la pandémie? Dans quelles conditions sommes-nous autorisés à rouvrir?

Vous devez suivre toutes les exigences et tous les conseils contenus dans la [Proclamation de l'état d'urgence et ordonnance obligatoire](#); vous conformer à la recommandation de la [médecin-hygiéniste en chef du Nouveau-Brunswick](#); et mettre en œuvre tout conseil donné par la Santé publique ou Travail sécuritaire NB en ce qui concerne votre industrie ou votre profession.

Vous devez également établir un plan opérationnel documenté qui porte précisément sur la COVID-19. Cette exigence s'applique à tous les lieux de travail,

qu'il s'agisse d'une entreprise qui a continué d'exercer ses activités pendant la pandémie ou une qui rouvrira ses portes. Afin de dresser un plan opérationnel efficace, l'employeur doit effectuer une évaluation des risques pour déterminer la faisabilité d'un éloignement physique (c'est-à-dire la possibilité de maintenir une distance de deux mètres entre les personnes) ainsi que pour déterminer les mesures d'ingénierie, les mesures administratives ou l'équipement de protection individuelle nécessaires pour atténuer les risques d'exposition à la COVID-19. Le plan opérationnel documente ensuite les mesures de prévention et de contrôle particulières que l'employeur a mises en place. Vous trouverez de plus amples renseignements sur les exigences et les lignes directrices recommandées; les mesures de prévention et de contrôle; et un modèle de plan opérationnel dans le guide [S'adapter à la nouvelle normalité](#) de Travail sécuritaire NB.

(Renseignements au 13 mai 2020)

2. Notre lieu de travail est permis d'exercer ses activités pendant l'état d'urgence proclamé en raison de la pandémie de la COVID-19. Nous avons des aires communes, comme des salles à manger, des vestiaires et des salles de conférence que tous les employés utilisent au cours de la journée. Comment pouvons-nous assurer que ces aires communes continuent d'être sécuritaires?

Il y a plusieurs choses que vous pouvez faire pour assurer la sécurité des aires communes. Voici des suggestions :

- Limitez le nombre d'employés dans chaque aire commune pour assurer qu'ils peuvent maintenir une distance d'au moins deux mètres entre eux. De bonnes façons de limiter le nombre de personnes sont d'échelonner les pauses, de limiter le nombre de chaises et de placer les chaises de façon à assurer deux mètres entre elles.
- Enlevez les objets qui ne peuvent pas facilement être nettoyés (journaux, revues, meubles recouverts de matériel, etc.).
- Nettoyez les aires plus souvent au cours de la journée.

- Demandez aux employés de désinfecter toute surface ou objet partagé qu'ils pourraient avoir touchés dans les aires communes, à moins qu'il ne s'agisse d'une tâche qu'un préposé au nettoyage désigné effectue périodiquement.
- Demandez aux employés de nettoyer les surfaces et les objets qu'ils ont touchés pendant leur pause, à moins qu'il ne s'agisse d'une tâche qu'un préposé au nettoyage effectue immédiatement.
- Assurez que les installations pour le lavage des mains ou le désinfectant pour les mains, ainsi que les produits utilisés pour nettoyer et désinfecter sont facilement accessibles dans les aires communes.

Enfin, les mesures prises doivent être documentées dans le plan opérationnel. Pour obtenir de plus amples renseignements sur un plan opérationnel, veuillez consulter le guide de Travail sécuritaire NB intitulé [S'adapter à la nouvelle normalité](#).

(Renseignements au 13 mai 2020)

3. Quelles précautions sont nécessaires pour minimiser le risque de transmission de la COVID-19 lorsqu'un lieu de travail ne peut pas respecter la règle de deux mètres entre les personnes?

La façon la plus efficace de prévenir la transmission de la COVID-19 est d'assurer que les travailleurs et les clients pratiquent l'éloignement physique. Les travailleurs, les clients et les visiteurs doivent garder une distance d'au moins deux mètres entre eux.

Si un employeur ne peut pas respecter de façon uniforme la règle de deux mètres entre les personnes en raison d'activités, ce [guide](#) (page 11) offre des recommandations pour les lieux de travail qui ne peuvent pas assurer les deux mètres de distance. Travail sécuritaire NB encourage tous les lieux de travail à s'éloigner du lieu de travail traditionnel et à examiner d'autres modalités de travail, comme le travail à distance, les heures flexibles, la journée de travail commençant à des heures échelonnées et des réunions virtuelles au lieu d'en personne.

(Renseignements au 13 mai 2020)

4. Quelles précautions les personnes de métier doivent-elles prendre lorsqu'elles entrent dans une maison pour effectuer des travaux?

Les employeurs doivent disposer d'un plan opérationnel documenté qui porte précisément sur les mesures de prévention et de contrôle liées à la COVID-19 en fonction du risque d'exposition auquel sont exposés les employés. Pour dresser un plan opérationnel efficace, l'employeur doit effectuer une évaluation des risques pour déterminer les mesures d'ingénierie, les mesures administratives ou l'équipement de protection individuelle nécessaires pour atténuer les risques d'exposition à la COVID-19. Vous trouverez de plus amples renseignements sur le plan opérationnel; les mesures de prévention et de contrôle; et un modèle de plan opérationnel dans le guide [S'adapter à la nouvelle normalité](#) de Travail sécuritaire NB. Dans ce contexte, les personnes de métier devraient tenir compte des éléments suivants lorsqu'ils établissent leur plan opérationnel :

La personne de métier doit d'abord demander si quelqu'un dans la maison présente des symptômes de la COVID-19 ([voir le questionnaire de dépistage](#)) pour obtenir la liste des symptômes) ou si on lui a conseillé de s'isoler. Cette vérification devrait se faire lorsque le propriétaire de la maison fait une demande de service. Si le client est malade ou s'il lui a été conseillé de s'isoler, il faut déterminer si le travail est urgent ou essentiel. Si le travail est urgent ou essentiel, demandez à toute personne malade ou devant s'isoler de rester dans une autre pièce pendant votre visite et de s'assurer que les surfaces fréquemment touchées sont désinfectées avant votre arrivée.

Si le client vous informe que toutes les personnes sur place sont en bonne santé et qu'à votre arrivée, quelqu'un semble malade, quittez les lieux immédiatement et informez-le que vous ferez les travaux plus tard.

Lorsque vous êtes dans une maison ou dehors, restez à deux mètres des autres, lavez-vous souvent les mains, évitez de toucher les surfaces, et nettoyez et

désinfectez les outils entre les clients. En fonction de votre travail, vous pourrez devoir porter de l'équipement de protection individuelle tel que des gants, des masques et des lunettes de protection.

Veillez prendre note que les travailleurs doivent faire l'objet d'un examen de dépistage actif avant d'accepter de fournir un service à un client. Si le travailleur présente des symptômes correspondant à la COVID-19 ou s'il lui a été conseillé de s'isoler, il ne doit pas effectuer le travail.

(Renseignements au 22 mai 2020)

5. Quelles sont les lignes directrices qui aideront à assurer que des employés qui voyagent ensemble dans le cadre de leur travail sont en sécurité?

Il faut tout faire pour éviter que des employés voyagent dans le même véhicule dans le cadre d'activités de travail. L'employeur devrait envisager d'autres options pour leur transport (par exemple, l'usage de véhicules personnels).

- Si plus d'une personne doit voyager dans le même véhicule, envisagez l'installation d'une barrière physique (comme le Plexiglas) à l'intérieur du véhicule. Avant d'installer une barrière physique, assurez-vous que celle-ci peut être installée sans introduire de risques supplémentaires, comme la restriction du champ de vision du conducteur ou un obstacle à l'évacuation en cas d'accident. Assurez-vous que la barrière est faite d'un matériau facile à nettoyer.
- S'il n'est pas possible d'installer une barrière physique et que les employés doivent voyager ensemble, ces derniers doivent être soumis à un examen de [dépistage actif](#) avant d'entrer dans le véhicule.
- Tenez un registre des employés voyageant ensemble. Ce registre doit être mis à la disposition de la Santé publique à des fins de recherche des contacts s'il est déterminé qu'une personne ayant reçu un résultat positif d'un test de dépistage de la COVID-19 était présente dans le véhicule.

- Établir les limites suivantes pour le nombre de personnes pouvant voyager ensemble :
 - deux personnes dans les véhicules de petite à moyenne taille et les camions (ayant habituellement une capacité de quatre ou de cinq personnes);
 - quatre personnes dans les véhicules de grande taille comme les véhicules utilitaires ayant habituellement une capacité d'au moins six personnes et les gros camions ayant habituellement une capacité de 5 ou 6 personnes;
 - huit personnes dans les fourgonnettes ayant une capacité de 15 personnes.

- Les employés doivent garder autant d'espace possible entre eux (ils ne doivent pas s'asseoir l'un juste à côté de l'autre). Ils ne doivent pas s'asseoir directement l'une à côté de l'autre, et un passager doit s'asseoir sur le siège arrière en diagonale par rapport au conducteur s'il voyage dans un véhicule de taille moyenne ou petite. Ils doivent garder le même siège pendant toute la journée.

- Le port de couvre-visage non médicaux, de couvre-visage en tissu ou d'écrans faciaux est obligatoire si une distance de deux mètres ne peut être respectée. La médecin-hygiéniste en chef du Nouveau-Brunswick recommande que les employés portent un couvre-visage non médical ou en tissu, ou un écran facial complet pour se protéger davantage les uns les autres. Veuillez remarquer qu'il faut prendre des [précautions spéciales](#) lorsque cet équipement est utilisé.

- Le véhicule doit être nettoyé et désinfecté au moins au début et à la fin du quart de travail, et plus souvent lorsqu'il est utilisé pour transporter d'autres employés ou pour d'autres activités (comme des pauses pour le dîner). Des mesures de contrôle doivent être en place pour assurer que le véhicule est désinfecté.

- Lorsque les employés se parlent dans le véhicule, ils devraient regarder droit devant afin de limiter les interactions directes.

- N'oubliez pas que les règles d'hygiène respiratoire et des mains sont essentielles pour réduire la transmission du virus. Assurez que les fournitures nécessaires pour se laver ou se désinfecter les mains sont disponibles en tout temps.
- Remarque : Ces exigences s'appliquent aux personnes qui voyagent ensemble dans un véhicule de travail, et non pas à celles qui font du covoiturage pour se rendre au travail et en revenir. Les personnes qui voyagent ensemble dans un véhicule (covoiturage) doivent suivre les lignes directrices de la Santé publique.

Ces renseignements pourraient être modifiés à mesure que l'éclosion évolue au Nouveau-Brunswick.

(Renseignements au 9 septembre 2020)

6. Dans quelles conditions peut-on utiliser des cloisons de poste de travail comme barrières physiques?

Les cloisons de poste de travail peuvent être utilisées comme barrières physiques à condition :

- qu'elles soient d'une hauteur d'au moins 137,2 cm (54 po) ou assez hautes pour offrir une protection lorsque les travailleurs sont assis à leur poste de travail. Si les cloisons sont d'une hauteur de moins de 54 po et ne sont pas assez hautes pour offrir une protection lorsque les travailleurs sont assis, on pourrait placer les postes de travail en damier pour assurer un éloignement physique adéquat. La nouvelle configuration doit assurer que les travailleurs ne sont pas l'un en face de l'autre;
- qu'elles soient assez épaisses pour empêcher des gouttelettes de passer à travers ou construites d'un matériau assez épais;
- qu'elles soient recouvertes d'un matériau qui est facilement désinfecté au cas où un travailleur recevait un résultat positif d'un test de dépistage pour la COVID-19. Dans le cas de cloisons en tissu, il est recommandé qu'elles soient désinfectées en suivant les directives du fabricant. Si les directives ne tiennent pas compte de la COVID-19, le tissu devrait être recouvert d'un autre tissu qui peut être facilement nettoyé ou remplacé;

- que les postes de travail ne soient pas configurés de façon à ce que les travailleurs soient tournés vers l'ouverture (cette configuration augmente les risques d'une exposition possible à travers l'ouverture);
- que des fournitures pour nettoyer et désinfecter les surfaces de travail soient disponibles;
- que des travailleurs désignés nettoient et désinfectent les surfaces au moins deux fois par jour (on pourrait demander aux travailleurs de nettoyer et de désinfecter leur propre poste de travail).

(Renseignements au 5 mai 2020)

7. Quelles précautions pouvons-nous prendre lorsque nous recevons et manipulons du courrier et des colis à notre lieu de travail pendant la pandémie de la COVID-19?

L'Agence de la santé publique du Canada a déclaré qu'il n'existe aucune preuve connue que la COVID-19 se propage par contact avec le courrier et les colis, car il faut habituellement des jours, voire des semaines, pour les livrer. Cependant, vous pouvez prendre les précautions suivantes pour éviter toute exposition :

- Désinfectez tous les colis et toutes les enveloppes qui ont un revêtement de plastique en utilisant un désinfectant approuvé par [Santé Canada](#) pour la COVID-19.
- Les enveloppes et les colis qui ne peuvent pas être désinfectés devraient être mis de côté pendant au moins 24 heures. Choisissez un lieu pour les maintenir isolés.
- Si vous manipulez des enveloppes, ouvrez-les, retirez-en le contenu (en veillant à ce qu'il n'entre pas en contact avec l'extérieur de l'enveloppe) et déposez celui-ci sur une surface propre.
- Jetez le matériel d'emballage.
- Ne vous touchez pas les yeux, le nez ou la bouche lorsque vous manipulez du courrier.
- Lavez-vous bien les mains immédiatement après avoir manipulé du courrier.
- N'oubliez pas de permettre l'éloignement physique des membres du personnel du service du courrier (qu'ils ramassent le courrier ou qu'ils vous le livrent).

(Renseignements au 20 mai 2020)

8. Quelle est la différence entre le dépistage actif et passif? Quand les employés doivent-ils faire l'objet d'un dépistage actif ou passif?

Une ou des personnes désignées au sein d'un organisme effectuent le dépistage actif. Elle(s) pose(nt) des [questions de dépistage](#) à toutes les personnes qui accèdent au lieu de travail. Dans le cadre du processus de dépistage actif, une meilleure pratique consiste à prendre la température des personnes qui ne peuvent pas maintenir une distance de deux mètres avec les autres. Pour prendre la température, vous devez utiliser un thermomètre sans contact (comme un thermomètre à infrarouges) ou un autre dispositif acceptable (comme un thermomètre jetable).

Les employés doivent au moins faire l'objet d'un dépistage au début de leur quart de travail.

Un dépistage actif est nécessaire dans les circonstances suivantes :

- Il n'est pas possible de maintenir en permanence une distance de deux mètres entre les travailleurs, les clients ou les visiteurs au lieu de travail.
- Des collègues doivent voyager dans le même véhicule.
- Des travailleurs de l'extérieur du Nouveau-Brunswick ont été autorisés à travailler sur place après avoir présenté un plan d'auto-isolément à Travail sécuritaire NB. Ils doivent faire l'objet d'un dépistage actif pendant 14 jours après leur entrée dans la province. Dans ce cas, ils peuvent prendre eux-mêmes leur température et on peut les appeler pour leur poser les questions de dépistage.
- L'[arrêté obligatoire](#) précise qu'un dépistage actif doit être effectué dans certains types de lieux de travail.

Veillez prendre note qu'avec le dépistage actif, on peut aussi utiliser un système électronique pour poser les [questions de dépistage](#). La personne est alors invitée à répondre aux questions, et le système enregistre les réponses.

Par contre, pour le dépistage passif, on doit demander aux personnes de se soumettre eux-mêmes au dépistage avant d'accéder au lieu de travail. En règle générale, une affiche sur laquelle figurent les questions de dépistage est posée à l'entrée du lieu de travail (les mêmes questions sont posées pour le dépistage actif). Les personnes doivent répondre aux questions avant d'accéder au lieu de

travail (elles sont autorisées à entrer si elles répondent non à toutes les questions). Dans le cadre du dépistage passif, on n'enregistre pas les réponses et on ne procède pas à des vérifications de la température.

Un dépistage passif est effectué lorsqu'il est possible de maintenir en permanence une distance de deux mètres entre les travailleurs, les clients ou les visiteurs au lieu de travail. Les employés doivent se soumettre à un dépistage au début de leur quart de travail.

Dans les deux cas, les personnes qui présentent des symptômes de la COVID-19 ne peuvent pas accéder au lieu de travail. Elles doivent s'isoler, composer le 811 et suivre les directives fournies par la Santé publique.

(Renseignements au 27 novembre 2020)

9. Je vis dans une zone qui est dans la phase jaune du plan de rétablissement, mais je dois parfois travailler dans une zone qui est dans la phase orange. Quelles précautions dois-je prendre?

Vous êtes autorisé à continuer à travailler dans une zone dont la phase est orange. Cependant, les employeurs et les travailleurs devraient limiter autant que possible les déplacements vers les zones qui sont dans la phase orange. Si vous devez travailler dans une zone qui est dans la phase orange, vous devez suivre toutes les mesures de santé publique qui s'appliquent à une telle zone pendant que vous y êtes. Les mesures suivantes d'une durée de 14 jours sont prévues pour les travailleurs qui quittent une zone dans la phase orange :

- Portez un masque en public. Cela comprend les espaces publics et communs des lieux de travail, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur.
- Soyez vigilant et surveillez vos symptômes. Faites-vous tester dès que possible si des symptômes apparaissent.
- Limitez vos contacts à votre bulle formée d'un seul ménage.
- Évitez de rendre visite aux personnes les plus vulnérables à la COVID-19, y compris celles dans les foyers de soins et les autres établissements résidentiels pour adultes.
- Lavez-vous les mains ou utilisez du désinfectant fréquemment.
- Restez à une distance de deux mètres des autres.

- Évitez les rassemblements.

Les travailleurs qui vivent dans une zone dans la phase orange et qui travaillent dans une zone dans la phase jaune doivent suivre les mêmes mesures que celles qui sont décrites ci-dessus.

(Renseignements au 21 novembre 2020)

Nettoyage

1. Comment notre personnel de nettoyage devrait-il se protéger contre la COVID-19 et comment peut-il s'assurer qu'il désinfecte correctement les postes de travail?

Travail sécuritaire NB recommande de suivre les lignes directrices précises établies par Santé Canada concernant les [désinfectants pour surfaces dures à utiliser contre le coronavirus \(COVID-19\)](#), notamment les suivantes :

- Utiliser le bon produit désinfectant.
- Suivre les instructions figurant sur l'étiquette et consulter la fiche de données de sécurité du fournisseur, si elle est disponible.
- S'assurer que les employés ont été renseignés et formés sur l'utilisation sécuritaire du produit.
- Si le fournisseur exige de l'équipement de protection individuelle, comme des gants et des lunettes, l'employé doit être formé sur la façon d'utiliser l'équipement et de le retirer adéquatement pour éviter la contamination croisée.

En ce qui concerne les surfaces à forte sollicitation comme les poignées de porte et les téléphones, Santé Canada recommande de les nettoyer souvent avec l'un ou l'autre des produits suivants :

- des nettoyants ménagers ordinaires;

- de l'eau de Javel diluée – hypochlorite de sodium (5,25 %) (eau de Javel diluée préparée dans un rapport de 1 c. à thé (5 mL) par tasse (250 mL) OU 4 c. à thé (20 mL) par litre (1 000 mL).

Santé Canada a approuvé [plusieurs désinfectants pour surfaces dures à utiliser contre la COVID-19](#).

(Renseignements au 17 avril 2020)

Premiers soins

1. **Puis-je suivre la formation entière en premiers soins à l'aide de services virtuels qu'offre un fournisseur approuvé par Travail sécuritaire NB?**

Non. Certains aspects des modules de formation exigent un apprentissage en salle de classe. Par exemple, pour le module qui porte sur la réanimation cardio-respiratoire et la suffocation, les participants doivent être en mesure **d'effectuer** la respiration artificielle et les compressions thoraciques de la bonne façon lorsqu'il s'agit de victimes adultes atteints de différentes blessures ou maladies, comme une crise cardiaque ou une suffocation.

De plus, selon les principes de l'éducation des adultes, les directives sont plus efficaces lorsque les participants apprennent à l'aide d'exercices pratiques et de répétition. L'encadrement (observation et correction) de l'animateur assure que les participants peuvent bien effectuer les techniques qui permettent de sauver des vies.

Travail sécuritaire NB a approuvé des [formateurs en premiers soins](#) qui offrent un cours d'apprentissage mixte (combinaison de formation automatisée et pratique) pour le **renouvellement** du certificat de secourisme. Le volet de la formation en salle de classe doit continuer d'être enseigné en salle de classe.

Veuillez remarquer qu'à l'heure actuelle :

- Les apprenants ne peuvent pas obtenir la formation pratique en simulant des premiers soins l'un avec l'autre ou avec une autre personne dans le cadre du volet en salle de classe.
- Un nouveau secouriste peut être agréé par le biais de l'apprentissage mixte.

(Renseignements au 10 juillet 2020)

2. Mon certificat de secourisme n'a pas expiré, mais mon fournisseur de services de formation n'offre pas de cours de recyclage en salle de classe à l'heure actuelle. Que devrais-je faire?

Le paragraphe 8(7) du Règlement 2004-130 – *Règlement sur les premiers soins* exige qu'un secouriste désigné reçoive une formation pratique de six heures en premiers soins chaque année pendant la validité de son certificat. Cette disposition a pour objet de maintenir la formation de secouriste pendant la période de validité du certificat, qui est de trois ans.

Veuillez lire l'[interprétation de la Loi](#) qui explique comment obtenir cette formation. Pendant la pandémie, en raison des restrictions en matière d'éloignement physique, les six heures de formation pratique peuvent être six heures de recyclage virtuel (avec ou sans formateur) à condition que la formation soit donnée par un organisme approuvé de formation de secouriste.

(Renseignements au 10 juillet 2020)

Bien-être

1. Devrais-je me rendre au travail si je me sens malade?

Ne vous rendez pas au travail si vous présentez des symptômes de la grippe, comme de la fièvre, de la toux et une sensation générale de malaise. Veuillez prendre note que les symptômes de la COVID-19 diffèrent d'une personne à l'autre et pour certaines personnes, les symptômes sont bénins tandis qu'ils pourraient être plus graves pour d'autres. Si vos symptômes correspondent à ceux de la COVID-19,

veuillez utiliser l'[outil d'évaluation du gouvernement du Nouveau-Brunswick](#) pour évaluer votre état et déterminer les prochaines étapes.

(Renseignements au 10 juillet 2020)

2. Comment puis-je aider les employés à faire face au stress pendant la pandémie de la COVID-19?

Les personnes en milieu de travail peuvent être touchées par l'anxiété et l'incertitude engendrées par la situation relative à la COVID-19. Il est primordial de se rappeler que la santé mentale est tout aussi importante que la santé physique, et de prendre des mesures qui favorisent le bien-être mental.

Chaque personne réagit différemment aux situations stressantes. Il est normal de ressentir de la tristesse, de l'anxiété, de la confusion, de la peur ou même de la colère pendant une crise, et ces sentiments évolueront au fil du temps.

Nous vous encourageons à transmettre à vos employés des outils pour les aider à mieux gérer leurs émotions. L'[Association canadienne pour la santé mentale](#) et de nombreux programmes d'aide aux employés offrent des trousseaux d'outils et d'autres ressources.

Voici quelques ressources qui peuvent aider à rester en bonne santé mentale en milieu de travail pendant cette période.

- [Travail sécuritaire NB – Gérer l'anxiété et l'inquiétude pendant la pandémie de la COVID-19](#)
- [Commission de la santé mentale du Canada – Carrefour de ressources durant la pandémie de la COVID-19](#)
- [Considérations liées à la santé mentale et au soutien psychosocial pendant la pandémie de COVID-19](#) (Organisation mondiale de la Santé) – Ces considérations liées à la santé mentale ont été établies par le Département de la santé mentale et de la toxicomanie de l'Organisation mondiale de la Santé en tant que

messages ciblant différents groupes pour favoriser le bien-être mental et psychosocial pendant la pandémie de la COVID-19.

- [COVID-19 et la santé mentale](#) (Association canadienne pour la santé mentale) – Conseils et renseignements pour réduire et gérer l’anxiété en milieu de travail causée par la pandémie de la COVID-19.

(Renseignements au 17 avril 2020)

Travail à partir de la maison

1. **Mon employeur m’a demandé de travailler à partir de la maison. Avez-vous des suggestions à cet égard?**

Alors que les lieux de travail tentent d’empêcher la propagation de la COVID-19, les employés peuvent se retrouver à travailler à partir de la maison. Bien que le travail à partir de la maison comporte des avantages évidents, il faut se rappeler que les nouveaux espaces de travail peuvent soulever des préoccupations. Votre lieu et votre méthode de travail sont importants pour votre santé et votre sécurité. C’est pourquoi Travail sécuritaire NB a élaboré un outil pour vous aider. Consultez la page [Travailler à partir de la maison en toute sécurité pendant la pandémie du virus COVID-19](#) pour obtenir de plus amples renseignements.

De plus, si vous n’êtes pas à l’aise dans votre aménagement à la maison, il est important que vous régliez la situation dès que possible. Consultez notre document sur le sujet, [Guide d’ergonomie : Travail de bureau – Guide pour la prévention de lésions musculo-squelettiques](#). Pour obtenir tous les détails, veuillez composer le 1 800 999-9775 et demander à parler à un ergonome de Travail sécuritaire NB.

(Renseignements au 10 juillet 2020)

Équipement de protection individuelle

1. **Nous avons de la difficulté à obtenir des masques de type N95 pour effectuer notre travail. Est-il possible d’utiliser d’autres types de masques qui ne sont**

29

En raison de l’instabilité de la situation de la COVID-19 et des preuves en évolution constante, les réponses données seront mises à jour à mesure que de nouveaux renseignements sont disponibles.
Dernière mise à jour : 19 janvier 2021

pas approuvés par le National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)?

Compte tenu de la pénurie possible de masques de type N95 à filtre de particules approuvés par le NIOSH, nous avons consulté le *Règlement général 91-191* et la norme CSA Z94.4-93, qui porte sur les appareils de protection respiratoire. Étant donné que la norme ne limite pas les masques à la norme de rendement du NIOSH, une autre classification de produits pourrait être utilisée. Selon l'évaluation d'autres respirateurs qu'ont effectués les Centers for Disease Control and Prevention et 3M, Travail sécuritaire NB considère que les masques suivants sont équivalents :

- Masque KN95 de la Chine
- Masques P2 et P3 de l'Australie
- Masques PFF2 et PFF3 du Brésil et de l'Europe
- Masques DS/DL2 et DS/DL3 du Japon
- Masques de première classification de la Corée
- Masque N95 du Mexique

Avis important

Santé Canada a déterminé que certains masques respirateurs filtrants KN95 fabriqués par des fabricants figurant sur le site Web du NIOSH et possiblement importés au Canada posaient un risque pour la santé et la sécurité des utilisateurs. Les fabricants préoccupants ne sont que ceux qui fabriquent des masques qui n'ont pas démontré un taux de filtration de 95 %.

Apprenez-en plus :

[Liste de fabricants](#) (en anglais seulement), NIOSH

[Avis de rappel](#), Santé Canada

Les données précisent clairement les modèles de masques respirateurs KN95 qui ont des problèmes de filtration et de contrôle de la qualité. Certains masques respirateurs KN95 sont des dispositifs à boucle latérale qui ne peuvent pas faire

l'objet d'un essai d'ajustement. Le NIOSH n'a pas approuvé de dispositifs à boucle latérale.

Il importe de souligner qu'un essai d'ajustement est nécessaire pour chacun de ces masques et que le masque ne devrait pas être utilisé à moins que l'employé ait subi un essai d'ajustement. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les exigences quant aux masques, veuillez visiter la page qui traite de la [protection des voies respiratoires](#) du [Guide sur la législation en matière d'hygiène et de sécurité au travail](#).

Veuillez prendre note que la médecin-hygiéniste en chef du Nouveau-Brunswick ne recommande pas aux personnes qui ne travaillent pas dans le secteur des soins de santé et qui ne présentent aucun symptôme d'infection respiratoire de porter un masque chirurgical ou un masque de type N95 pour se protéger contre la COVID-19, à moins qu'elles ne soient en isolement suivant les directives de la Santé publique. Il n'est PAS nécessaire de porter un masque de type N95 ou un masque chirurgical si vous allez bien et ne présentez aucun symptôme. S'ils ne sont pas bien portés, ces masques peuvent en réalité augmenter votre risque d'infection. Les masques chirurgicaux et les masques de type N95 sont nécessaires de toute urgence pour nos travailleurs de la santé.

Soins de santé

En tant qu'organisme de réglementation des appareils médicaux au Canada, Santé Canada accepte l'approbation du NIOSH comme norme de qualité appropriée pour ce qui est des masques de type N95 pour les fournisseurs de soins de santé. D'après Santé Canada, d'autres normes équivalentes sont aussi acceptables.

Il est recommandé de demander l'avis de Santé Canada relativement à la liste de masques équivalents fournie par les Centers for Disease Control and Prevention.

Apprenez-en plus :

[Centers for Disease Control and Prevention \(en anglais seulement\)](#)

[3M Science Applied to Life^{MC}](#) (en anglais seulement)

(Renseignements au 26 mai 2020)

2. Besoins en équipement de protection individuelle pour le personnel de nettoyage de cliniques médicales. Le personnel de nettoyage doit-il porter de l'équipement de protection individuelle en plus des gants dans ce contexte?

Après la sortie de patients représentant des cas soupçonnés ou confirmés de COVID-19, la salle doit être nettoyée à l'aide d'équipement de protection individuelle, ce qui comprend :

- un masque chirurgical ou opératoire;
- une blouse de contagion;
- des gants;
- une protection oculaire (lunettes ou écran facial).

(Renseignements au 17 avril 2020)

3. Avons-nous besoin d'effectuer un essai d'ajustement pour que les employés puissent utiliser un masque de type N95? Si oui, comment pouvons-nous effectuer l'essai d'ajustement le plus vite possible? Pouvons-nous faire les essais d'ajustement à l'interne?

Il faut effectuer un essai d'ajustement avec les employés avant de leur demander d'utiliser un respirateur, y compris un masque de type N95 jetable. Les essais d'ajustement permettent de garantir une bonne étanchéité afin que l'air inspiré soit bien filtré. Il est essentiel d'explorer différentes marques et tailles pour obtenir le bon ajustement. Tous les poils faciaux en contact avec le respirateur empêcheront d'obtenir une bonne étanchéité. Il faut donc être rasé de près à l'endroit où le rebord du respirateur doit adhérer à la peau.

Les essais d'ajustement peuvent être effectués à l'interne si une personne compétente est formée à cet égard à votre lieu de travail et si vous disposez de l'équipement nécessaire pour effectuer les essais. Vous pouvez aussi suivre la formation de façon virtuelle si vous ne pouvez pas trouver une personne pour

donner la formation à votre lieu de travail. Il existe deux types d'essais d'ajustement : qualitatif et quantitatif. L'essai qualitatif s'appuie sur le sens du goût ou de l'odorat de l'utilisateur, ou sur sa réaction à un irritant pour détecter une fuite. L'essai quantitatif mesure la quantité réelle de fuites dans le masque.

Cliquez sur le lien pour obtenir de plus amples renseignements sur [les essais d'ajustement et les autres exigences d'un code de directives pratiques pour la protection des voies respiratoires](#).

(Renseignements au 10 juillet 2020)

4. Peut-on utiliser un écran facial au lieu d'un masque à porter en public s'il est impossible de maintenir un éloignement physique de deux mètres?

Le port du masque est obligatoire dans tous les lieux publics intérieurs au Nouveau-Brunswick, notamment dans les lieux de travail où les employés interagissent avec des clients ou le grand public. Le port du masque est également obligatoire dans toutes les aires communes des lieux de travail, comme les corridors, les salles de bain, les escaliers et les ascenseurs. Les directives suivantes s'appliquent aux aires non communes des lieux de travail dans lesquels le public n'est pas admis :

Si les employés ne peuvent maintenir un éloignement d'au moins deux mètres au lieu de travail, toutes les exigences applicables du guide [S'adapter à la nouvelle normalité](#) doivent être prises en considération dans le plan opérationnel de l'employeur et répondre aux normes de conformité. Cela comprend la mise en place de barrières physiques, dans la mesure du possible. S'il est impossible de mettre en place des barrières physiques, les employés doivent porter un masque. Les masques doivent être en papier ou en tissu, et être constitués de deux ou de plusieurs couches. Ils doivent couvrir le nez et la bouche et être bien ajustés sur les côtés du visage et sous le menton. Les cache-cou, les foulards ou les bandanas ne peuvent pas être portés à la place d'un masque car ils ne sont pas aussi efficaces pour prévenir la transmission des virus. Parmi les autres exigences, on retrouve le dépistage actif; un registre des employés et des visiteurs; ainsi que de meilleures pratiques d'hygiène et de nettoyage.

Selon la Santé publique, l'objectif des masques est de protéger les personnes à proximité de l'utilisateur. Les écrans faciaux sont conçus pour protéger l'utilisateur. Par conséquent, l'écran ne devrait pas remplacer un masque, à moins que ce dernier expose le travailleur à un danger. Cela doit être démontré au moyen d'une évaluation des risques et faire partie du plan opérationnel pour la COVID-19 de l'employeur. Les personnes qui font directement affaire avec le public dans le cadre de leur travail doivent notamment porter un masque. Par exemple, les serveurs dans un restaurant ne seraient pas autorisés à porter un écran facial. S'il existe un danger de stress thermique en raison d'un milieu de travail dans un restaurant, le personnel de cuisine aurait intérêt à porter un écran facial pour sa propre protection.

Si un écran facial doit être utilisé, il devrait s'étendre sous le menton et aux oreilles. Il ne devrait pas y avoir de peau exposée entre le front et l'écran. Pour une protection supplémentaire, il est possible de porter un écran facial au-dessus d'un masque.

Parmi d'autres exemples de situations dans lesquelles un masque peut représenter un danger, mentionnons les environnements hautement inflammables ou corrosifs; les environnements extrêmement humides, chauds et froids; etc.

Veillez prendre note que l'Association pulmonaire du Canada, l'Association canadienne de thoracologie et Asthme Canada appuient les recommandations de la Santé publique sur le port du masque. Il n'y a pas de preuve que le port du masque aggravera un problème de santé sous-jacent. Si une personne a de la difficulté à porter un masque, on recommande qu'elle élabore des stratégies pour relever ce défi, et cherche différents types et styles de masques qui seraient plus confortables.

[Pour obtenir de plus amples renseignements sur le port du masque, veuillez consulter le site Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick.](#)

Veillez prendre note que ces directives s'appliquent aux lieux de travail dans les zones en phase jaune. D'autres exigences pourraient s'appliquer si votre lieu de travail se situe dans une zone d'une autre phase.

Pour les travailleurs de la santé

- Le port d'un écran facial constitue une [mesure de protection supplémentaire](#) lorsque l'on travaille à moins de deux mètres d'autres personnes, afin d'aider à réduire l'exposition aux éclaboussures, aux pulvérisations et aux gouttelettes provenant de personnes pouvant être infectées.
- Les écrans faciaux peuvent réduire considérablement l'[exposition à court terme](#) (en anglais seulement) aux grosses particules d'aérosol infectieux, mais les particules de petite taille peuvent rester en suspension dans l'air plus longtemps et circuler autour de l'écran facial et être ainsi plus susceptibles d'être inhalées.
- Les [inconvenients possibles](#) du port continu d'un écran facial comprennent le risque d'auto-contamination, une diminution de la clarté de la vision ou un inconfort.

(Renseignements au 19 octobre 2020)

Protection de la vie privée - Prises de température

1. Lorsque nous effectuons le dépistage de symptômes de la COVID-19 chez les employés à leur arrivée au travail, comment pouvons-nous nous assurer que leur température est prise avec précision? Y a-t-il des préoccupations relatives à la protection de la vie privée? L'employé a-t-il le droit de refuser que sa température soit prise?

Les employés doivent donner leur consentement éclairé et volontaire avant qu'un employeur puisse prendre et enregistrer leur température.

Pour vous assurer que leur température est prise avec précision, envisagez de demander à un professionnel de la santé qualifié de prendre leur température si une telle personne est disponible sur place. Le professionnel de la santé peut également

former d'autres personnes à la prise de température. La formation devrait être documentée.

S'il n'y a pas de professionnels de la santé qualifiés sur place, l'employeur devrait désigner un ou plusieurs membres de la direction pour prendre la température des employés. Cette personne devrait revoir le mode d'emploi du thermomètre ou du matériel de dépistage pour s'assurer qu'il est bien utilisé. Cette personne devrait également être formée, et le processus de formation devrait être documenté.

Si la température est enregistrée, les employés peuvent également être préoccupés par la confidentialité de ces données. N'enregistrez que les données qui sont nécessaires. Les renseignements recueillis lors de la prise de température doivent rester confidentiels et demeurer dans un endroit sûr. L'accès aux renseignements devrait être limité à ceux qui en ont besoin pour prendre des décisions. Les employés devraient être informés que les employeurs peuvent être amenés à communiquer ces renseignements à la Santé publique si la température de l'employé est supérieure à 38 °C. Ils devraient également être informés de la procédure à suivre pour accéder à leur dossier. Il est préférable de conserver une copie numérique des données avec un accès sécurisé. Les renseignements devraient être détruits une fois que la pandémie sera terminée. Communiquez aux employés les mesures prises pour protéger la confidentialité des données.

Malgré ces efforts, un employé peut refuser que sa température soit prise. Bien que l'employé ait ce droit, l'employeur doit s'assurer qu'il prend toutes les précautions raisonnables pour garantir la santé et la sécurité de tous les employés en milieu de travail. S'il refuse que sa température soit prise, l'employé devrait être informé que l'employeur peut lui refuser l'entrée au lieu de travail. L'employeur ne serait pas obligé de payer un employé après un tel refus.

(Renseignements au 8 mai 2020)

Enjeux liés aux frontières

1. Au moins un de mes employés devra traverser la frontière du Nouveau-Brunswick en provenance d'une autre province ou d'un autre territoire canadien. Devra-t-il s'isoler pendant 14 jours?

Il existe trois scénarios dans lesquels les travailleurs qui entrent dans la province ne sont pas tenus de s'isoler pendant 14 jours avant de se rendre au travail.

- 1) L'employé et les travaux à effectuer répondent à l'une des exemptions définies par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, notamment les travaux imprévus et urgents, et lorsque les services ne sont pas disponibles au Nouveau-Brunswick. Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez consulter la page Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick intitulée [Renseignements pour les voyageurs](#).
- 2) Les travailleurs du Nouveau-Brunswick dont l'employeur a un plan opérationnel écrit qui comprend des éléments d'auto-isolement lié au travail. Veuillez prendre note que les travailleurs doivent s'auto-isoler pendant 14 jours ou jusqu'à ce qu'ils subissent un test de dépistage de la COVID-19 du 5^e au 7^e jour après leur entrée au Nouveau-Brunswick. Ils peuvent mettre fin à leur auto-isolement s'ils reçoivent un résultat négatif tant qu'ils restent asymptomatiques et s'engagent à se soumettre à un nouveau test du 10^e au 12^e jour, et reçoivent un résultat négatif.
- 3) Un employé provenant de l'extérieur du Nouveau-Brunswick vient dans la province pour effectuer des travaux dans le cadre des [éléments d'isolement approuvés d'un plan opérationnel](#).

Dans tous les autres cas, un employé qui entre au Nouveau-Brunswick doit s'isoler pendant 14 jours avant de se rendre au travail. Veuillez prendre note que tout voyage au Nouveau-Brunswick doit être enregistré dans le cadre du [système d'enregistrement des voyageurs du gouvernement du Nouveau-Brunswick](#).

(Renseignements au 27 novembre 2020)

2. Je suis un travailleur du Nouveau-Brunswick, mais je dois parfois me rendre à l'extérieur de la province dans le cadre de mon travail. Lorsque je reviendrai au

Nouveau-Brunswick, pourrai-je continuer de travailler ou devrai-je m'isoler pendant 14 jours?

Pour continuer de travailler, l'employeur doit avoir un plan opérationnel écrit qui comprend des éléments d'auto-isolement lié au travail. Les travailleurs doivent s'isoler pendant 14 jours ou jusqu'à ce qu'ils subissent un test de dépistage de la COVID-19 du 5^e au 7^e jour après leur entrée au Nouveau-Brunswick. Ils peuvent mettre fin à leur auto-isolement s'ils reçoivent un résultat négatif et restent asymptomatiques. Ils doivent subir un nouveau test du 10^e au 12^e jour et recevoir un résultat négatif.

Auto-isolement lié au travail signifie que le travailleur doit :

- se rendre au travail et en revenir uniquement;
- porter un masque au lieu de travail;
- rester à une distance de deux mètres des autres;
- être vigilant et surveiller ses symptômes, puis se faire tester et s'isoler le plus rapidement possible si des symptômes apparaissent;
- éviter de visiter les personnes les plus vulnérables à la COVID-19, comme celles dans les foyers de soins et d'autres établissements résidentiels pour adultes;
- se laver les mains ou utiliser du désinfectant fréquemment;
- limiter les contacts sociaux aux membres du ménage;
- éviter tout rassemblement social;
- ne pas accepter de visiteurs chez lui;
- s'il ne réside pas dans sa résidence, rester dans son lieu d'hébergement (hôtel, logement, etc.) lorsqu'il ne travaille pas et prendre des dispositions pour faire livrer la nourriture.

(Renseignements au 27 novembre 2020)

3. Je suis un employeur du Nouveau-Brunswick, mais j'aimerais embaucher des travailleurs contractuels de l'extérieur de la province. Ces travailleurs seront-ils autorisés à venir dans la province? Si oui, peuvent-ils commencer à travailler dès leur arrivée?

En tant qu'employeur, vous avez deux options. La première consiste à leur fournir un hébergement et les biens ou services essentiels pendant leur isolement de 14 jours, avant de se rendre au travail, et à veiller à ce qu'ils demeurent à leur hébergement pendant la période d'isolement. Conformément à cette première option, les travailleurs ne peuvent pas aller travailler dès leur arrivée. La deuxième option consiste à présenter les éléments d'isolement de votre plan opérationnel à Travail sécuritaire NB dans les 15 jours ouvrables avant l'arrivée prévue des travailleurs. Si votre demande est approuvée, les travailleurs seront autorisés à entrer dans la province et à se rendre au travail dès leur arrivée. Les travailleurs doivent respecter toutes les exigences décrites dans le plan d'isolement de l'employeur, entre autres les déplacements entre l'hébergement et le lieu de travail uniquement; l'isolement pendant les périodes d'absence du travail; et le respect rigoureux des mesures de prévention et de contrôle des infections, au travail et pendant les déplacements. En tant qu'employeur, vous devez assurer la surveillance et la supervision afin de garantir le respect des règles pendant et après les heures de travail, et ce, au cours des 14 premiers jours. Pour présenter des éléments d'isolement de votre plan opérationnel aux fins d'examen, veuillez consulter la page Web de Travail sécuritaire NB intitulée [Entrer au Nouveau-Brunswick de façon sécuritaire pour travailler dans le contexte de la pandémie de la COVID-19](#).

(Renseignements au 27 novembre 2020)

4. Je suis un employeur du Nouveau-Brunswick et j'ai besoin de travailleurs de l'extérieur de la province pour effectuer des travaux urgents ou essentiels à mon établissement. Ces travailleurs sont-ils dispensés de l'exigence d'auto-isolement?

Pour obtenir des renseignements supplémentaires au sujet des exigences d'auto-isolement, veuillez consulter la page Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick intitulée [Renseignements pour les voyageurs](#).

(Renseignements au 16 juillet 2020)

5. Je suis un travailleur du Nouveau-Brunswick, mais je dois parfois me rendre à l'étranger dans le cadre de mon travail. Lorsque je reviendrai au Nouveau-Brunswick, pourrai-je continuer de travailler ou devrai-je m'isoler pendant 14 jours?

Si vous avez été à l'étranger, vous devez vous isoler pendant 14 jours, conformément à la *Loi sur la mise en quarantaine* fédérale. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur l'entrée au Canada et les restrictions à la frontière entre le Canada et les États-Unis, veuillez consulter les sites Web du [gouvernement du Canada](#) et de l'[Agence des services frontaliers du Canada](#) ou composer le 1 800 461-9999.

(Renseignements au 16 juillet 2020)

6. Je suis un employeur du Nouveau-Brunswick, mais j'aimerais embaucher des travailleurs de l'étranger. Comment puis-je faire venir ces travailleurs dans la province?

Les travailleurs en provenance de l'étranger doivent s'isoler pendant 14 jours, conformément à la *Loi sur la mise en quarantaine* fédérale. Cependant, il existe certaines exceptions à cette exigence d'auto-isolement, en fonction du travail effectué. Pour obtenir des renseignements supplémentaires sur l'entrée au Canada et les restrictions à la frontière entre le Canada et les États-Unis, veuillez consulter les sites Web du [gouvernement du Canada](#) et de l'[Agence des services frontaliers du Canada](#) ou composer le 1 800 461-9999.

Remarque importante : Si vos travailleurs sont exemptés de l'exigence d'auto-isolement en vertu de la *Loi sur la mise en quarantaine* fédérale, vous devez tout de même vous conformer aux exigences provinciales en matière d'entrée et d'auto-isolement. Ainsi, vous devez présenter les éléments d'isolement de votre plan opérationnel à Travail sécuritaire NB, comme il est décrit plus haut.

(Renseignements au 16 juillet 2020)

7. Que signifie l'auto-isolement lié au travail?

L'auto-isolement lié au travail signifie :

- se rendre au travail et en revenir uniquement;
- porter un masque au lieu de travail;
- rester à une distance de deux mètres des autres;
- être vigilant et surveiller ses symptômes, puis se faire tester et s'isoler le plus rapidement possible si des symptômes apparaissent;
- éviter de visiter les personnes les plus vulnérables à la COVID-19, comme celles dans les foyers de soins et d'autres établissements résidentiels pour adultes;
- se laver les mains ou utiliser du désinfectant fréquemment;
- limiter les contacts sociaux aux membres du ménage;
- éviter tout rassemblement social;
- ne pas accepter de visiteurs chez vous;
- si vous ne résidez pas dans votre résidence, rester dans votre lieu d'hébergement (hôtel, logement, etc.) lorsque vous ne travaillez pas et prendre des dispositions pour faire livrer la nourriture.

(Renseignements au 27 novembre 2020)

Mesures de sécurité pour les travailleurs de l'extérieur de la province

Les questions suivantes portent sur les travailleurs de l'extérieur du Nouveau-Brunswick qui entrent dans la province pour y travailler. Travail sécuritaire NB doit recevoir et approuver les éléments d'isolement du plan opérationnel pour la COVID-19 avant que les travailleurs n'entrent dans la province.

1. Les travailleurs de l'extérieur de la province peuvent-ils partager leur hébergement pendant leur séjour au Nouveau-Brunswick?

Les travailleurs de l'extérieur de la province doivent continuer à garder une distance de deux mètres entre eux et avec les autres Néo-Brunswickois en dehors des heures de travail.

Les travailleurs qui entrent au Nouveau-Brunswick en provenance d'une destination internationale ne peuvent pas partager le logement, les toilettes et les installations pour manger, et doivent s'isoler seuls en dehors des heures de travail.

Les travailleurs qui entrent au Nouveau-Brunswick en provenance d'une autre province ou d'un territoire canadien doivent limiter l'occupation à un travailleur par chambre, avec des toilettes et des installations de cuisine réservées, à moins qu'une justification adéquate ne soit fournie pour un hébergement partagé. Les repas peuvent être obtenus par livraison sans contact s'il n'y a pas d'installation de cuisine disponible. Les travailleurs ne peuvent pas accéder aux autres espaces communs de l'hébergement.

Dans des circonstances exceptionnelles, Travail sécuritaire NB n'envisage d'approuver le partage des toilettes et des espaces communs que si des procédures de nettoyage et de désinfection sont respectées. Après leur utilisation, les espaces communs doivent être désinfectés à l'aide d'un des [désinfectants pour surfaces dures](#) à utiliser contre la COVID-19 approuvés par Santé Canada.

(Renseignements au 19 janvier 2021)

2. Où les travailleurs de l'extérieur de la province peuvent-ils séjourner? Quelles précautions doivent-ils prendre?

Les travailleurs de l'extérieur de la province peuvent séjourner dans des hôtels, des motels, des maisons louées, des caravanes, etc. à condition qu'ils puissent s'assurer qu'une distance physique de deux mètres peut toujours être maintenue (travailleurs et public) dans ces lieux d'hébergement.

Les travailleurs de l'extérieur de la province doivent faire les réservations à l'avance et l'inscription doit se faire sans contact. Ils ne doivent pas utiliser les espaces communs, tels que la salle de déjeuner ou la salle de conditionnement physique, car d'autres personnes peuvent y être présentes.

(Renseignements au 23 octobre 2020)

3. Comment les travailleurs de l'extérieur de la province peuvent-ils se procurer de la nourriture et d'autres produits de première nécessité lorsqu'ils travaillent au Nouveau-Brunswick?

Les travailleurs de l'extérieur de la province ne sont pas autorisés à entrer dans les magasins ou les restaurants, ou à se servir du service au volant pendant les 14 premiers jours qu'ils passent au Nouveau-Brunswick. Ils doivent se procurer de la nourriture et d'autres articles de première nécessité à l'aide d'une méthode sans contact que voici :

- Commander des repas et les faire livrer au lieu de travail ou d'hébergement.
- Commander des repas, de l'épicerie ou d'autres articles, et organiser le ramassage à l'auto.

Des dispositions doivent également être prises pour désigner une personne-ressource au Nouveau-Brunswick au cas où des biens imprévus et nécessaires devraient être livrés au lieu de travail ou d'hébergement.

(Renseignements au 23 octobre 2020)

4. J'ai l'intention d'avoir un travailleur de l'extérieur de la province. Comment puis-je assurer sa supervision en dehors des heures de travail?

Le plan d'isolement doit comprendre le nom et les coordonnées de la personne chargée d'établir un contact avec le travailleur de l'extérieur de la province en dehors des heures de travail afin de s'assurer qu'il reste en isolement. Cela peut être n'importe qui dans l'entreprise. Dans la mesure du possible, le contact devrait être établi par le biais d'une ligne terrestre ou d'un programme de bavardage audio/vidéo. Il est également possible de faire un appel sur un téléphone cellulaire avec une méthode permettant de vérifier la localisation du travailleur (comme une application de repérage de téléphone cellulaire ou une photo).

Le travailleur de l'extérieur de la province doit être appelé au moins une fois par jour en dehors des heures de travail. La personne chargée d'effectuer les appels devrait prendre note des dates et de l'heure des appels, et indiquer si elle a parlé au travailleur. La supervision doit se poursuivre pendant les fins de semaine et les jours fériés.

(Renseignements au 23 octobre 2020)

5. Notre entreprise a son siège social à l'extérieur du Nouveau-Brunswick. L'un de nos travailleurs entrera au Nouveau-Brunswick et sera le seul travailleur de notre entreprise dans la province. Comment mettre en œuvre le dépistage actif requis?

Une personne désignée sur place doit effectuer le dépistage actif au début du quart de travail du travailleur de l'extérieur de la province. Un travailleur du Nouveau-Brunswick qui se trouve au même lieu de travail que le travailleur de l'extérieur de la province peut poser les questions de dépistage de la COVID-19. Par ailleurs, une personne désignée de l'entreprise à l'extérieur du Nouveau-Brunswick peut poser par téléphone les questions sur les symptômes de la COVID-19. Le dépistage actif peut aussi être effectué à l'aide d'un système électronique qui invite le travailleur à répondre aux questions de dépistage pendant que le système enregistre les réponses.

La meilleure pratique consiste à prendre la température du travailleur de l'extérieur de la province dans le cadre du processus de dépistage actif. Cette prise de température peut se faire sur place si un thermomètre sans contact (à infrarouges ou jetable par exemple) est disponible. Si aucun thermomètre sans contact n'est disponible, le travailleur de l'extérieur de la province peut prendre et enregistrer sa propre température et la communiquer à la personne qui pose les questions de dépistage.

(Renseignements au 14 janvier 2021)

6. Quelles exigences les travailleurs de l'extérieur de la province doivent-ils respecter lorsqu'ils se rendent au travail et en reviennent?

Idéalement, les travailleurs de l'extérieur de la province se déplaceront seuls dans un véhicule. Au besoin, ils peuvent se déplacer avec d'autres personnes s'ils respectent les directives sur le port du masque, l'hygiène ainsi que le nettoyage et la désinfection, comme il est indiqué dans les [questions fréquemment posées sur les déplacements en commun au travail](#).

En cas de location de véhicule, la prise en charge de la location doit se faire sans contact. Les surfaces fréquemment touchées doivent être nettoyées et désinfectées. Les travailleurs de l'extérieur de la province doivent payer l'essence sans contact. Ils ne peuvent pas entrer dans la station-service.

(Renseignements au 23 octobre 2020)

7. Quelles exigences de sécurité les travailleurs de l'extérieur de la province doivent-ils respecter concernant l'utilisation des salles de bain?

Idéalement, chaque travailleur de l'extérieur de la province aura accès à une salle de bain qui lui est réservée au travail. Si cela n'est pas possible, assurez-vous qu'une seule personne entre dans la salle de bain à la fois. Les salles de bain devraient être désinfectées après chaque utilisation par le travailleur de l'extérieur de la province. Dans la mesure du possible, les travailleurs de l'extérieur de la province doivent éviter d'utiliser les salles de bain publiques. S'ils doivent utiliser des salles de bain publiques, ils doivent porter un masque, respecter toutes les exigences en matière d'hygiène et désinfecter les surfaces communes après l'utilisation. Il est essentiel que tous les employés respectent une bonne hygiène des mains.

(Renseignements au 23 octobre 2020)

8. Les travailleurs de l'extérieur de la province sont-ils autorisés à entrer dans une laverie automatique pour faire leur lessive?

Non, ils ne peuvent pas entrer dans les laveries automatiques. Ils doivent organiser le dépôt et la collecte de leur lessive sans contact. De nombreux hôtels offrent un service de blanchisserie, ce qui est acceptable. La personne-ressource désignée au Nouveau-Brunswick peut aussi coordonner la blanchisserie.

(Renseignements au 23 octobre 2020)

9. Notre entreprise a son siège social à l'extérieur du Nouveau-Brunswick et nous offrons des services à plusieurs entreprises néo-brunswickoises. Y a-t-il d'autres précautions à prendre au moment de la préparation d'un plan d'isolement?

Idéalement, un employeur néo-brunswickois devrait préparer le plan d'isolement. Toutes les entreprises dont le siège social est au Nouveau-Brunswick doivent avoir

un plan opérationnel pour la COVID-19 pendant la pandémie. Le plan d'isolement est une composante de ce plan opérationnel plus large.

Les agents de santé et de sécurité de Travail sécuritaire NB peuvent facilement faire un suivi auprès des travailleurs de l'extérieur de la province lorsqu'ils sont liés à un employeur du Nouveau-Brunswick.

Bien qu'il soit acceptable qu'une entreprise dont le siège social est à l'extérieur du Nouveau-Brunswick élabore le plan d'isolement, elle doit en partager les composantes avec l'employeur néo-brunswickois. Travail sécuritaire NB doit recevoir la confirmation écrite de l'employeur néo-brunswickois qu'il comprend et accepte le plan d'isolement.

Remarque : Les entreprises entrant dans la province qui n'ont aucun lien avec une entreprise néo-brunswickoise doivent présenter leur plan opérationnel complet à Travail sécuritaire NB.

(Renseignements au 27 novembre 2020)