

## Réouvrir la ville de New York : Questions fréquemment posées (FAQ)

### Quand devrais-je retourner sur mon lieu de travail ?

La transmission communautaire de la COVID-19 est toujours une réalité dans la ville de New York (NYC). Le meilleur moyen de protéger vos salariés et d'éviter la propagation de la COVID-19 est de poursuivre le télétravail aussi longtemps que possible. Le télétravail peut protéger ceux qui doivent travailler en personne et assurer la sécurité de nos communautés, notamment des communautés de couleur ayant été disproportionnellement touchées par la COVID-19.

Réfléchissez aux autres changements éventuels que vous pourriez apporter à votre entreprise pour qu'autant de salariés que possible puissent travailler à domicile. S'il est absolument nécessaire que vos salariés viennent travailler sur place, passez en revue la FAQ suivante et les exigences de « [New York Forward](#) » (en avant New York), et mettez en œuvre les stratégies de réduction des risques indiquées pour protéger vos salariés contre la COVID-19.

### Quelles sont les ressources disponibles dans NYC ?

- NYC fournit des conseils et des outils permettant de créer des environnements sûrs, et notamment une signalétique en plusieurs langues.
- NYC dispose d'un programme « [Test and Trace](#) » (dépistage et recherche) de COVID-19 visant à vous protéger et à protéger vos salariés et vos clients. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section « Dépistages, tests et recherche » ci-dessous.
- NYC dispose de ressources pour vous aider et aider vos salariés à accéder aux soins de santé générale et de santé mentale nécessaires. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter la section « Accès aux soins de santé » ci-dessous.
- Des représentants de NYC se rapprocheront de la communauté pour aider les entreprises à comprendre leurs obligations.

### Dépistages, tests et recherche

#### **Comment effectuer le dépistage de COVID-19 auprès de mes salariés ?**

L'État de New York (NYS) exige des employeurs qu'ils effectuent des dépistages de santé auprès de leurs salariés. Faites appel à l'[outil de dépistage](#) du Département de la Santé et de l'Hygiène Mentale de NYC (Département de la Santé de NYC). Rappelez aux salariés de surveiller leur état de santé de près et de rester chez eux s'ils sont malades. Les salariés qui sont malades en arrivant au travail ou qui tombent malades au travail doivent être immédiatement envoyés chez eux.

Les employeurs devraient faire preuve de souplesse en matière de congé et encourager les salariés à rester à la maison jusqu'à ce qu'ils remplissent les critères qui leur permettront de mettre fin à leur auto-isolation. Il est également indispensable de promouvoir la distanciation physique, l'hygiène des mains et le port du masque : ces précautions sont essentielles pour se prémunir contre la propagation de la COVID-19, notamment lorsqu'une personne malade ne présente aucun symptôme.

### **Quelles sont les règles de confidentialité à appliquer aux données dont je prends connaissance sur les salariés à partir des dépistages ?**

Un employeur doit conserver les données médicales de ses salariés dans des dossiers séparés des dossiers du personnel. Les employeurs sont tenus de protéger la confidentialité des données médicales. Il existe quelques dérogations à cette exigence de confidentialité. Par exemple, les membres de l'encadrement peuvent être informés des restrictions à imposer au travail ou aux tâches d'un salarié et des accommodements raisonnables à prévoir. Les membres du personnel chargés des premiers secours et de la sécurité peuvent également être informés, au besoin, si une personne a besoin de soins d'urgence, et les représentants du gouvernement enquêtant sur le respect des lois fédérales de lutte contre la discrimination doivent recevoir les renseignements qu'ils demandent.

### **Que peut faire un employeur dont le salarié refuse de se soumettre à un dépistage ? Peut-il le licencier ?**

Il est important d'expliquer aux salariés que le dépistage vise à leur protection et à celle de leurs collègues et des clients. Répondez à leurs questions et à leurs inquiétudes. Si un salarié refuse de se soumettre à un dépistage, l'employeur a le droit de lui imposer une mesure disciplinaire. La nature d'une telle mesure dépend des politiques de l'employeur et des droits dont dispose le salarié en vertu des conventions collectives en vigueur.

### **Devrais-je conserver les données de santé collectées dans le cadre des dépistages ?**

L'État de New York exige des entreprises qu'elles réalisent des dépistages de santé obligatoires. Les entreprises doivent pouvoir prouver, documents à l'appui, qu'elles ont passé en revue les réponses à ces dépistages de santé quotidiens. Il est interdit aux entreprises de conserver des dossiers contenant les données de santé des salariés (p. ex. leur température). Vous trouverez quelques exemples de dépistage et de documentation dans l'[outil de dépistage](#) et le [journal modèle](#) du Département de la Santé de NYC.

### **Qu'est-ce que le programme Test and Trace de NYC ?**

Le NYC Test and Trace Corps (organisme de dépistage et recherche) déploie plusieurs milliers de traceurs de contact pour enquêter sur les cas de COVID-19 et pour identifier et surveiller les contacts proches des personnes visées par ces cas. Cela permet à la ville d'isoler immédiatement ceux qui sont testés positifs pour le virus et de leur prodiguer les soins nécessaires, puis de faire de même pour leurs contacts proches. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter : [nychealthandhospitals.org/test-and-trace](https://nychealthandhospitals.org/test-and-trace).

**L'État a publié la directive suivante : « Les parties responsables doivent immédiatement notifier à l'État et au département local de la santé un cas si les résultats du dépistage sont positifs pour la COVID-19. » Comment puis-je notifier le département de la santé de la ville ?**  
Vous pouvez envoyer un courrier électronique au NYC Test and Trace Corps à [CovidEmployerReport@nychhc.org](mailto:CovidEmployerReport@nychhc.org).

**Les salariés sont-ils tenus d'alerter leur employeur s'ils savent ou soupçonnent qu'ils sont atteints de la COVID-19 ?**

Le NYC Test and Trace Corps demande à toute personne atteinte de la COVID-19 de s'isoler chez elle et d'alerter son employeur. Durant cette période d'isolation, elle ne doit pas sortir de chez elle pour aller travailler, mais peut travailler à domicile si elle en est capable.

**Les entreprises devraient-elles informer le reste du personnel si un salarié est testé positif pour la COVID-19 ?**

Vous pouvez indiquer à d'autres salariés ou clients qu'ils ont peut-être été exposés, sans toutefois communiquer le nom du salarié testé positif. Expliquez aux salariés et aux clients que vous avez un devoir de confidentialité et que vous ne pouvez pas discuter de l'état de santé d'un salarié particulier. Le NYC Test and Trace Corps tentera d'interroger toutes les personnes diagnostiquées comme étant atteintes de la COVID-19 afin d'identifier les contacts proches qui ont été potentiellement exposés. Ces contacts proches seront invités à se faire tester et à s'isoler en fonction de leur exposition. Si une personne craint d'avoir été exposée à un cas, mais qu'elle n'a pas été contactée par le NYC Test and Trace Corps, elle peut parler à son professionnel de santé pour discuter des possibilités de dépistage pour la COVID-19 ou consulter le site [nychealthandhospitals.org/test-and-trace/testing](http://nychealthandhospitals.org/test-and-trace/testing).

**Si un salarié a été testé positif pour la COVID-19 ou a subi des symptômes correspondant à la COVID-19, quand peut-il retourner au travail après l'isolation ?**

Les directives de réouverture de NYC indiquent que personne ne doit retourner travailler tant qu'il ne s'est pas écoulé au moins 10 jours depuis le début des symptômes ou, si aucun symptôme ne se manifeste, tant qu'il ne s'est pas écoulé au moins 10 jours après le premier test positif.

**Lorsque j'envoie un travailleur malade chez lui, que devrais-je dire pour qu'il ne soit pas harcelé et ne fasse pas l'objet de discrimination de la part de ses collègues ?**

Vous ne devriez pas indiquer au personnel le motif pour lequel vous envoyez le travailler chez lui. Les données de santé sont confidentielles et ne doivent pas être communiquées aux autres salariés. Précisez aux collègues que tout harcèlement ou toute discrimination à l'encontre d'un salarié à cause de son état de santé, ce qui comprend la COVID-19, constitue une infraction à la loi de NYC relative aux droits de l'homme.

**Si un salarié était en congé maladie, dois-je l'obliger à faire un dépistage de COVID-19 ou un test d'anticorps avant qu'il ne revienne travailler ?**

Non, il n'y a pas d'exigence de test de dépistage pour le retour au travail. Cependant, NYC recommande que tous les New-Yorkais reçoivent le test de dépistage pour la COVID-19, qu'ils

présentent ou non des symptômes ou qu'ils soient ou non exposés à un risque accru. Il n'est actuellement pas recommandé que les personnes qui ont déjà été testées positives se soumettent à un nouveau dépistage, sauf si des conseils de santé publique ou leur professionnel de santé leur conseillent de le faire.

**Si un salarié a été testé positif pour la COVID-19, comment devrions-nous nettoyer son espace de travail et les locaux de l'entreprise en général ?**

Nettoyez et désinfectez toutes les zones, telles que les bureaux, les salles de bain, les espaces communs et les équipements électroniques communs comme les tablettes, les écrans tactiles et les claviers. Suivez les [conseils](#) de nettoyage et de désinfection.

**Si un salarié est testé positif pour les anticorps de la COVID-19, cela signifie-t-il qu'il est impossible qu'il soit de nouveau infecté ?**

Nous ne savons pas encore si la présence d'anticorps de la COVID-19 signifie qu'une personne est immune à long terme. Vous ne devriez pas exclure qui que ce soit du lieu de travail ni prendre d'autres décisions d'emploi sur la base d'un résultat de test d'anticorps.

**Rester chez soi en cas de maladie**

**Beaucoup de mes salariés ne peuvent pas s'isoler chez eux. Quelles ressources la ville offre-t-elle ?**

Les New-Yorkais qui sont atteints de COVID-19 ou qui habitent avec une personne infectée et qui ne peuvent s'isoler chez eux ont peut-être la possibilité de dormir gratuitement dans une chambre d'hôtel. Communiquez à vos salariés des renseignements sur le programme hôtelier pour la COVID-19 de NYC disponible sur [nychealthandhospitals.org/test-and-trace/take-care](https://nychealthandhospitals.org/test-and-trace/take-care).

**Mon salarié a épuisé ses jours de congé maladie, mais présente les symptômes de la COVID-19 ou a reçu un diagnostic de COVID-19. Le gouvernement paiera-t-il une rémunération pour des jours de congé supplémentaires ?**

Pour obtenir des renseignements sur les congés maladie, consultez [nyc.gov/health](https://nyc.gov/health) et recherchez « Paid Sick Leave Commissioner's Order » (ordre du commissaire sur les congés maladie) et « Paid Sick Leave FAQ » (FAQ sur les congés maladie). Vous pouvez également obtenir des renseignements supplémentaires sur [NYC DCWP](#).

Les employeurs doivent savoir que, en vertu des lois de la ville et de l'État de New York sur les droits de l'homme et de la loi fédérale intitulée Americans with Disabilities Act, ils ont l'obligation de prévoir des accommodements raisonnables pour les salariés atteints d'un « handicap » (ce qui comprend les problèmes de santé). Un congé maladie est une forme d'accommodement raisonnable. Ces lois de lutte contre la discrimination n'exigent pas la mise en place d'un congé maladie avec rémunération, mais peuvent exiger d'un employeur qu'il accorde des jours de congé sans rémunération au-delà de ce qui est prévu dans sa politique (et de ce qui est requis par la loi fédérale intitulée Family and Medical Act), s'il peut le faire sans préjudice excessif pour son entreprise.

## **Ma responsabilité civile est-elle engagée si des salariés ou des clients contractent la COVID-19 alors que j'ai respecté toutes les exigences en place ?**

Adressez-vous à votre compagnie d'assurance ou à votre avocat si vous avez des questions sur votre responsabilité civile.

## **Accès aux soins de santé générale et mentale**

### **Certains de mes salariés n'ont peut-être pas de médecin. Où puis-je les adresser ?**

- Distribuez le dernier annuaire des professionnels et établissements de santé du régime d'assurance maladie de votre entreprise pour que les salariés sachent où aller pour recevoir des soins.
- Si vous êtes une petite entreprise et que vous ne fournissez pas une assurance à vos salariés, faites-leur savoir qu'ils peuvent composer le **311** pour trouver des soins de santé gratuits ou à bas prix.
- Fournissez des renseignements sur les [dépistage de COVID-19](#) gratuits.
- Fournissez des renseignements sur [les mesure à prendre en cas de maladie](#).

### **Un grand nombre de nos salariés ont perdu des amis ou des parents à cause de la COVID-19.**

#### **Quelles ressources de santé mentale sont à leur disposition ?**

Rappelez à votre salarié qu'il est normal de ressentir des sentiments de bouleversement, de tristesse, d'anxiété et de peur, ou d'éprouver d'autres symptômes d'inquiétude, comme des troubles du sommeil. Consultez la « [bibliothèque d'applications](#) » sur [nyc.gov/nycwell](https://nyc.gov/nycwell) pour obtenir des outils en ligne pour gérer la santé et de le bien-être émotionnel. Les salariés peuvent contacter les conseillers de NYC Well (NYC Bien-être), un service de soutien en santé mentale gratuit et confidentiel. Le personnel de NYC Well est disponible 24h/24 et 7j/7 et peut fournir de brefs séances de soutien et vous orienter vers des soins spécialisés :

- Composez le 888-692-9355.
- Conversez en ligne sur [nyc.gov/nycwell](https://nyc.gov/nycwell).

L'assistance téléphonique de soutien émotionnel de l'État de New York (NYS) pour la COVID-19 est également disponible et assurée par des professionnels volontaires spécialisés. Ils sont là pour vous écouter, vous soutenir et vous orienter vers d'autres services de 8 h à 22 h, sept jours sur sept, au 844-863-9314.

Réfléchissez sur la manière dont vous pourriez montrer que vous pensez aux salariés défunts, par exemple en prévoyant un moment de silence, en créant une page web de souvenirs ou en organisant des réunions à distance pour honorer leur mémoire. Ce qui est approprié dépend de facteurs tels que la culture du lieu de travail et les souhaits de la famille.

## **Distanciation physique**

**Les salariés devraient-ils continuer le télétravail si cela est possible ?**

Oui. Les politiques de télétravail aideront NYC à réduire la transmission de COVID-19 et protégeront les travailleurs qui doivent être présents sur place pour faire leur travail.

**Mes salariés ne peuvent pas travailler à domicile. Existe-t-il d'autres moyens de réduire le nombre de personnes présentes sur le lieu de travail ?**

Oui. Réduisez le nombre de travailleurs sur place en décalant les horaires et les jours de travail. Moins il y aura de personnes sur place, plus il sera facile de respecter la distanciation physique.

**Mes salariés doivent-ils pratiquer la distanciation physique au travail ? Combien de temps les protocoles de distanciation physique dureront-ils ?**

Oui, les salariés doivent pratiquer la distanciation physique. La distanciation physique est cruciale pour mettre un terme à la propagation de la COVID-19. Même une fois que d'autres restrictions seront levées, il restera important de respecter la distanciation physique, de porter des masques et de pratiquer une bonne hygiène des mains. Consultez régulièrement les avis communiqués par NYS et NYC pour rester au fait de l'évolution des ordres de distanciation physique.

**Que devrais-je faire si, en raison de la nature de leurs activités et de l'environnement de travail, mes salariés ne peuvent pas rester à une certaine distance physique des autres ?**

Si les salariés sont à moins de 2 mètres de distance d'autres personnes, ils doivent porter un masque. Par ailleurs, dans la mesure du possible, le port du masque est vivement recommandé à tous ceux qui se trouvent dans un espace intérieur commun, même s'ils peuvent maintenir la distance physique préconisée avec les autres. Pour le travail de bureau et tout autre travail ne nécessitant pas un contact personnel direct avec les clients ou avec d'autres personnes, envisagez de permettre le télétravail pour une partie ou la totalité du personnel. Si le télétravail n'est pas possible, créez autant d'espace que possible entre les salariés. Échelonnez les horaires de travail pour réduire autant que possible le nombre de salariés présents en même temps. Écartez les postes de travail les uns des autres, si possible. Convertissez les salles de conférence en espaces de travail. Demandez des idées au personnel. Faites preuve de créativité !

**Existe-t-il des mécanismes ou protocoles de protection à mettre en place dans les zones à grande circulation ? Par exemple, combien de personnes faut-il autoriser simultanément dans les ascenseurs ?**

Si possible, réagencez les zones à haute circulation pour que les salariés puissent pratiquer la distanciation physique. Si certaines espaces clos, tels que les ascenseurs, sont occupés par plusieurs personnes, maintenez le taux d'occupation à moins de 50 % de la capacité maximale et exigez le port du masque. Placez des affiches précisant le nombre maximal de personnes par cabine dans les zones d'ascenseurs et demandez aux gens d'attendre le prochain ascenseur une fois ce nombre atteint. Exigez également le port du masque. Encouragez les salariés à emprunter les escaliers.

Gérez les files d'attente à l'intérieur comme à l'extérieur. Placez des rubans ou d'autres marqueurs pour indiquer où les gens doivent attendre de manière à ce qu'ils restent à 2 mètres

de distance de la personne qui les précède et de celle qui les suit. Laissez assez de place pour que les gens puissent passer. Prévoyez des pancartes rappelant les exigences de distanciation physique aux clients faisant la queue.

### **Puis-je organiser des réunions en personne ? Y a-t-il un nombre maximal d'assistants ?**

Faites appel à des méthodes alternatives, telles que les conférences téléphoniques et les visioconférences, autant que possible. Limitez le nombre d'assistants au minimum lors des réunions en personne, utilisez des salles de conférence de grande taille ou des espaces ouverts, et maintenez une distance physique d'au moins 2 mètres.

### **Quel contact doit-il y avoir entre les salariés des entrepôts ou des zones de stockage en arrière-boutique, par exemple, et les livreurs ou d'autres personnes accédant à leur zone de travail ?**

Lorsqu'ils doivent avoir un contact avec les livreurs, les salariés doivent prendre les mêmes précautions qu'au travail : maintenir une distance aussi grande que possible, porter le masque, se laver les mains régulièrement et éviter de se toucher le visage. Prenez également d'autres mesures de précaution, par exemple en demandant aux chauffeurs de rester dans leur véhicule et en veillant à ce que les salariés utilisent leur propre stylo pour signer les documents de livraison.

## **Porter le masque**

### **Mes salariés sont-ils tenus de porter un masque au travail ?**

Les salariés doivent porter un masque s'ils ne peuvent pas maintenir une distance minimale de 2 mètres avec les autres, et il leur est vivement encouragé de le porter en permanence lorsqu'ils se trouvent dans un espace intérieur à proximité d'autres personnes, même s'ils peuvent garder la distance de 2 mètres.

Si, pour des raisons médicales, un salarié ne tolérant pas le masque doit effectuer un travail impossible à réaliser sans maintenir cette distance physique, la loi municipale relative aux droits de l'homme vous oblige à communiquer de manière coopérative avec le salarié pour essayer de trouver un accommodement raisonnable ne causant pas un préjudice excessif à votre entreprise. Par exemple, vous pourriez peut-être réaffecter le salarié à un poste n'exigeant pas un travail à proximité d'autres personnes ou lui proposer de travailler à domicile. Si aucune de ces possibilités n'existe, vous pourrez peut-être lui offrir un congé.

### **Dois-je fournir des masques aux salariés ou doivent-ils se les procurer eux-mêmes ?**

Vous devez fournir des masques, sans frais, à vos salariés. Gardez en permanence une réserve adéquate. Vous pouvez permettre aux salariés d'apporter et de porter leurs propres masques si ces derniers répondent aux normes minimales de sécurité. Il ne faut **pas** utiliser de masque muni d'un clapet d'expiration, car celui-ci permet à l'air expiré non filtré de s'échapper vers les autres. Il est possible que les petites entreprises aient la possibilité d'obtenir des masques gratuitement. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter [nyc.gov/nycbusiness/article/free-face-coverings](https://nyc.gov/nycbusiness/article/free-face-coverings).

### **Comment traiter un client ou un visiteur qui refuse de respecter les règles de distanciation physique et de port du masque ?**

En vertu de l'ordre exécutif 202.34 de NYS, les entreprises ont le droit d'imposer des règles plus strictes en matière de port du masque, et notamment de refuser de service ceux qui refusent de s'y plier. Elles peuvent également placer des affiches pour informer les clients de l'ordre exécutif de NYS exigeant le port du masque hors de chez soi lorsqu'il est impossible de maintenir la distanciation physique. Si un client refuse de se plier aux règles de l'entreprise, notamment en matière de port du masque et de distanciation physique, vous pouvez lui demander de quitter les lieux.

Cependant, si la personne indique qu'elle ne peut pas porter de masque en raison d'un handicap, vous devez communiquer avec elle pour essayer de trouver un accommodement raisonnable ne causant pas un préjudice excessif à votre entreprise. Vous devriez essayer de mettre en place des dispositions alternatives acceptables pour votre entreprise, votre personnel et vos autres clients. Ces dispositions varieront en fonction de ce que chaque entreprise peut faire pour s'adapter à la situation sans subir de préjudice excessif. En cas de situation d'urgence pouvant entraîner un danger pour la vie ou des biens matériels, composez le **911**.

### **Qu'est-ce qui est considéré comme un masque « acceptable » ?**

Veillez consulter cette FAQ concernant les masques :

[www1.nyc.gov/assets/doh/downloads/pdf/imm/covid-19-face-covering-faq.pdf](http://www1.nyc.gov/assets/doh/downloads/pdf/imm/covid-19-face-covering-faq.pdf).

### **Si les salariés portent un masque, doivent-ils maintenir une distance de 2 mètres avec les autres ?**

Le port du masque ne doit pas se substituer à la distanciation physique. Les salariés doivent rester à au moins 2 mètres des autres lorsque cela est possible, même s'ils portent un masque.

### **Puis-je exiger de mes salariés qu'ils portent un masque en permanence, même s'ils respectent la distanciation physique ?**

Oui. En général, il est obligatoire que les salariés portent un masque s'ils ne peuvent pas rester à au moins 2 mètres des autres. Le port du masque est vivement recommandé à tous ceux qui travaillent dans un espace intérieur commun en dehors de chez eux, par exemple dans un bureau ou un autre lieu de travail. Les employeurs peuvent imposer des mesures plus strictes et exiger le port du masque même si la distance de 2 mètres est maintenue. Cependant, comme indiqué ci-dessus, si la personne indique qu'elle ne peut pas porter de masque en raison d'un problème médical, vous devez communiquer avec elle pour essayer de trouver un accommodement raisonnable ne causant pas un préjudice excessif à votre entreprise.

Il peut y avoir des exigences différentes en fonction du secteur. Consultez «[NY Forward](#)» (en avant NY) pour obtenir des précisions.

**Que puis-je faire si mon salarié refuse de porter le masque tout bonnement parce qu'il ne veut pas ?**

Sensibilisez tous les salariés à l'importance du port du masque. Si un salarié refuse de porter un masque alors que cela est exigé par un ordre du gouverneur ou du maire, ou encore par la politique de l'employeur, sous réserve que son refus ne se fonde pas sur une raison médicale, l'employeur a le droit de prendre une mesure disciplinaire à son encontre.

**Devrais-je utiliser un masque muni d'un clapet d'expiration ?**

Non. Un masque muni d'un clapet d'expiration permet à l'air non filtré de s'échapper, ce qui rend le masque moins efficace.

**Combien de masques devrais-je fournir à chaque travailleur ?**

Fournissez aux salariés plusieurs masques jetables ou plusieurs masques en tissu pour qu'ils puissent porter un masque propre et non abîmé chaque jour.

**Protocoles d'hygiène des mains et de nettoyage**

**Mes bureaux sont restés vides pendant un certain temps. Dois-je effectuer un nettoyage préliminaire particulier avant le retour de mes effectifs ?**

Avant le retour au travail, réalisez un nettoyage et une désinfection de routine, en prêtant tout particulièrement attention aux surfaces et aux objets fréquemment touchés, tels que les boutons et poignées de porte et les robinets. Si le bâtiment dispose d'un système de circulation d'air ou d'eau, suivez les recommandations du fabricant pour le redémarrage du système après une période hors service de longue durée.

**Mes locaux sont restés vides pendant un certain temps. Les salariés et d'autres personnes peuvent-ils boire l'eau sans danger ?**

Si le bâtiment est resté vide ou a eu peu d'occupants, l'eau des canalisations est probablement devenue stagnante. L'eau stagnante peut constituer un risque pour les occupants du bâtiment. Adressez-vous au gestionnaire de votre bâtiment pour savoir ce qu'il faut faire pour atténuer ces risques et remplacer l'eau stagnante par de l'eau douce provenant du système d'alimentation municipale. Des instructions détaillées pour les propriétaires, gestionnaires, ingénieurs, opérateurs et surveillants de bâtiment sont disponibles dans le document [«Guidance for Returning Building Water Systems to Service After Prolonged Shutdown»](#) (Orientation pour la remise en service des systèmes d'alimentation en eau des bâtiments après un arrêt de longue durée).

**Devrais-je mettre à disposition du désinfectant pour les mains sans contact ?**

Oui. La présence de désinfectant pour les mains sans contact contenant au moins 60 % d'alcool dans toutes les zones contenant des surfaces, des équipements et des outils communs est un excellent moyen de promouvoir une bonne hygiène des mains pour tous les salariés, clients et visiteurs.

### **Mes salariés devraient-ils porter des gants ?**

Il n'est pas recommandé de porter des gants de manière routinière. Le [CDC](#) explique que, en général, il convient de porter des gants pour nettoyer ou prendre soin d'une personne malade. En revanche, dans la plupart des autres cas, le port de gants n'est pas nécessaire et peut même favoriser la propagation des microbes. Le meilleur moyen de se protéger consiste à se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon pendant 20 secondes, ou à utiliser un désinfectant pour les mains contenant au moins 60 % d'alcool.

### **À quelle fréquence devrais-je nettoyer les espaces communs, tels que les salles de conférence, les cuisines et les salles de bain ?**

Nettoyez et désinfectez les lieux au moins une fois par jour, voire plus souvent s'il s'agit d'objets partagés (par exemple outils), de surfaces fréquemment touchées ou de zones à haute circulation (par exemple salles de bain et aires communes). Voici quelques exemples de surfaces et d'objets fréquemment touchés : tables de conférence, accoudoirs de chaise, poignées de porte, de tiroirs et de réfrigérateur, robinets, toilettes et interrupteurs. Veuillez consulter [l'orientation pour le nettoyage](#).

Les équipements appartenant à l'employeur et soumis à son contrôle, tels que les casques et les écrans de protection faciale, doivent être désinfectés à la fin de chaque quart de travail. Nettoyez et désinfectez l'intérieur de l'équipement, puis l'extérieur. Lavez-vous ensuite les mains à l'eau et au savon.

Encouragez les travailleurs ayant leur propre casque et leurs propres outils à suivre le même protocole de nettoyage, notamment en leur fournissant des produits de nettoyage et de désinfection adéquats. Prévoyez suffisamment de temps dans leur horaire de travail rémunéré pour qu'ils effectuent ce nettoyage.

### **Le système de ventilation peut-il transmettre la COVID-19 ? Quelles mesures puis-je prendre pour protéger le personnel et d'autres personnes ?**

Les preuves actuelles sont limitées et ne suggèrent pas que l'air entrant dans un système de ventilation puisse transmettre le virus. Cependant, un fort mouvement d'air à travers les espaces à partir des unités de climatisation, des conduits d'alimentation en air ou des ventilateurs (personnels ou de pièce) peut déplacer les gouttelettes du virus au-delà de 2 mètres. Envisagez les mesures suivantes :

- Orientez les événements et les ventilateurs pour qu'ils envoient l'air vers le haut.
- Positionnez les salariés et les clients de manière à ce qu'ils ne se retrouvent pas directement devant un point de circulation d'air.
- Dans les pièces où beaucoup d'air circule, exigez des salariés qu'ils portent un masque même s'ils restent à 2 mètres ou plus des autres.

Prenez également ces mesures pour améliorer la ventilation, en fonction de votre espace :

- Augmentez le pourcentage d'air extérieur, potentiellement jusqu'à 100 % (confirmez d'abord la compatibilité avec les capacités des systèmes CVC pour le contrôle de la

- température et de l'humidité, et tenez compte de la qualité de l'air extérieur et intérieur).
- o Augmentez l'apport total d'air dans les espaces occupés si possible.
  - o Désactivez les commandes de ventilation à la demande (DCV) qui réduisent l'apport d'air en fonction de la température ou de l'occupation.
  - o Envisagez d'utiliser la ventilation naturelle (par exemple, en ouvrant les fenêtres si possible et sans danger) pour favoriser la dilution de l'air intérieur dans l'air extérieur lorsque les conditions météorologiques et les exigences du bâtiment le permettent.
  - o Améliorez autant que possible la filtration centrale de l'air (MERV 13 ou 14) sans réduire sensiblement le débit d'air nominal.
    - Inspectez le boîtier et les supports de filtre pour vous assurer que le filtre est bien ajusté et vérifiez les moyens de réduire tout contournement du filtre.
  - o Envisagez de faire fonctionner le système de ventilation même pendant les périodes inoccupées afin de maximiser la ventilation de dilution.
  - o Veillez à ce que les ventilateurs d'extraction des toilettes soient fonctionnels et fonctionnent à pleine capacité lorsque le lieu de travail est occupé.

### **Comment traiter les colis reçus par la poste ?**

Pratiquez une bonne hygiène des mains lorsque vous manipulez le courrier, y compris les colis.

## **Communication et formation**

### **Où puis-je me procurer des affiches pour rappeler aux salariés les protocoles de sécurité relatifs à la COVID-19 ?**

Le Département de la Santé de NYC propose des affiches gratuites dans plusieurs langues.

Composez le **311** ou téléchargez-les sur [www1.nyc.gov/site/doh/covid/covid-19-posters-and-flyers.page](http://www1.nyc.gov/site/doh/covid/covid-19-posters-and-flyers.page) :

- o Empêchez la propagation
- o Distanciation physique
- o Lavez-vous les mains
- o Couvrez-vous la bouche

### **Comment former mes salariés aux protocoles de sécurité relatifs à la COVID-19 ?**

- Surveillez vos salariés pour vous assurer qu'ils mettent en œuvre les protocoles de sécurité relatifs à la COVID-19.
- Affichez votre plan de sécurité à un endroit où les salariés peuvent le consulter. Distribuez le plan à vos salariés pour qu'ils sachent ce que vous attendez d'eux.
- Répétez les actions de formation et de sensibilisation au besoin. Mettez en place un mécanisme pour que les salariés puissent poser leurs questions et soulever leurs doutes.
- Veillez à former les nouvelles recrues, les stagiaires, les bénévoles, les travailleurs intérimaires et les travailleurs indépendants. Ayez recours à différents moyens de communication : e-mail, tableaux d'affichage, annonces.

- Communiquez dans les langues que vos salariés comprennent.

### **Y a-t-il une forme de visibilité ou une taille standard recommandée pour les affiches ?**

Il n'y a aucune exigence en rapport avec la taille des affiches. Placez des affiches que les salariés et les clients pourront facilement voir et lire. Les affiches sont destinées à rappeler les pratiques de lutte contre la propagation de la COVID-19 et à faciliter la compréhension des exigences et des bonnes pratiques.

## **Trajets, déplacements et visites**

### **Mes salariés peuvent-ils emprunter les transports en commun pour aller au travail ?**

Permettez aux salariés de travailler à domicile si cela est possible. Encouragez les salariés à marcher ou à se déplacer en vélo. Créez des horaires échelonnés pour aider les salariés empruntant le métro ou le bus à éviter les heures de pointe. Mettez en place des politiques de retard flexibles pour que les salariés ne se sentent pas obligés de monter dans une voiture de métro bondée, mais rappelez-leur qu'ils doivent partir de chez eux suffisamment à l'avance.

### **Les déplacements professionnels sont-ils permis ?**

Promouvez l'utilisation des outils de visioconférence ou de conférence téléphonique lorsque cela est possible pour les réunions et les rassemblements ayant ordinairement lieu en personne. Envisagez d'annuler, de modifier ou de reporter les réunions ou rassemblements professionnels devant obligatoirement avoir lieu en personne.

### **Quand les écoles et les garderies réouvriront-elles ? Comment assurer la garde des enfants si les écoles restent fermées alors que les entreprises réouvrent leurs portes ?**

NYC travaille d'arrache-pied pour planifier les prochaines étapes de la lutte contre la COVID-19, mais n'a pas encore fixé de date pour la réouverture des écoles et des garderies.

### **Les inspecteurs visiteront-ils les entreprises pour contrôler la conformité ?**

Oui. La ville de New York indiquera aux entreprises comment respecter les exigences de réouverture. Les inspecteurs pourront visiter les entreprises pour promouvoir la conformité.

**Le Département de la Santé de la ville de New York peut modifier ses recommandations en fonction de l'évolution de la situation.**

7.15.20