

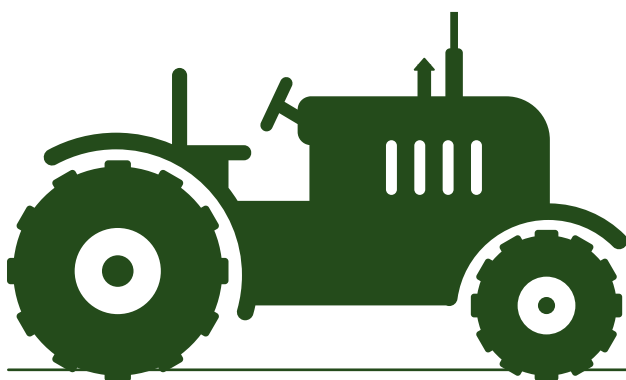
*New Jersey Department of Health travaille en partenariat avec d'autres agences d'État
New Jersey Department of Agriculture et
New Jersey Department of Labor and Workforce Development
pour aider les entreprises agricoles et les travailleurs agricoles pendant la pandémie de COVID-19.*

INTERIMAIRE

MALADIE DU CORONAVIRUS 2019 (COVID-19)

DIRECTIVE POUR LES TRAVAILLEURS AGRICILES ET SAISONNIERS, LEURS EMPLOYEURS, ET PRESTATAIRES DE LOGEMENT

20 MAI 2020



I. CONTEXTE

- Le Commissaire à la Santé du New Jersey est responsable de l'exécution, de l'évaluation, de la prévention et de la réponse aux urgences de santé publique pour l'État.
- Toute personne dirigeant une entreprise dans le New Jersey doit coopérer pleinement avec le Commissaire à la Santé et ses délégués pour toutes les questions concernant l'état d'urgence.
- Les complications d'une infection au COVID-19 peuvent mener à une hospitalisation, l'intubation, une nécessité d'assistance respiratoire et même la mort.
- Les Noirs et les Hispaniques, les personnes de plus de 65 ans et les personnes souffrant de maladies chroniques, telles que le diabète, les maladies pulmonaires ou cardiaques, ou dont le système immunitaire est affaibli (par exemple, cancer ou prise de médicaments immunosuppresseurs), sont plus exposés à de graves complications en cas de COVID-19.
- Les exploitants agricoles et les travailleurs agricoles saisonniers du New Jersey fournissent un service vital à la population en fournissant la chaîne d'approvisionnement alimentaire du New Jersey.
- Les travailleurs agricoles saisonniers risquent d'être exposés au COVID-19 car la récolte et la transformation des cultures exigent un contact étroit avec les collègues et parce que les travailleurs agricoles saisonniers dépendent du transport en groupe et du logement en « camp ».
- Les travailleurs agricoles saisonniers risquent davantage de contracter des formes graves de COVID-19.
- Les travailleurs agricoles souffrant de problèmes pulmonaires chroniques liés à l'exposition aux pesticides et aux fungus présents dans les cultures peuvent également être plus exposés à de graves complications en cas de COVID-19.

II. DEFINITIONS

- Les coronavirus sont une large famille de virus commun parmi les êtres humains et plusieurs espèces animales.
- Le COVID-19 (maladie du coronavirus 2019) est la maladie causée par le nouveau coronavirus détecté chez des humains en décembre 2019.
- La mise en cohorte est la pratique consistant à isoler plusieurs cas de COVID-19 confirmés en laboratoire ensemble en tant que groupe ou à mettre en quarantaine les contacts étroits d'un cas particulier ensemble en tant que groupe. Idéalement, les cas devraient être isolés individuellement et les contacts étroits devraient être mis en quarantaine individuellement. Cependant, certains établissements de travail et de logement n'ont pas assez de chambres individuelles pour le faire et doivent donc envisager la cohorte comme une alternative.
- L'isolement est la pratique qui consiste à tenir une personne malade à l'écart des autres.
- La quarantaine est la pratique qui consiste à éloigner les personnes exposées et potentiellement porteuses de la maladie de celles qui ne sont pas exposées.
- Par camp, on entend tout logement fourni par l'employeur, y compris une tente, une caravane, une maison, une maison de ville ou tout autre lieu accueillant des travailleurs agricoles saisonniers.
- Par transport, on entend tout véhicule fourni par l'employeur et utilisé pour transporter des travailleurs agricoles saisonniers.
- Par employeur, on entend toute personne physique, membre de la famille, société, partenariat, entreprise commune, firme, société ou autre entité juridique, ou tout responsable ou agent, en possession immédiate d'une exploitation agricole en tant que propriétaire ou locataire et qui est responsable de sa gestion et de ses conditions. Cela inclut les entrepreneurs de main-d'œuvre agricole (crew leaders).
- Le travailleur agricole saisonnier désigne toute personne qui effectue un travail agricole saisonnier ou temporaire et ce terme peut être utilisé de manière interchangeable avec les termes « employé », « travailleur », « travailleur agricole saisonnier migrant » et « travailleur agricole temporaire ».

III. DIRECTIVE

- Cette Directive présente les meilleures pratiques pour préserver la santé et la sécurité des travailleurs agricoles saisonniers ainsi que la santé de l'économie agricole et de la chaîne d'approvisionnement alimentaire du New Jersey
- L'application de cette directive est essentielle pour tout employeur et propriétaire ou exploitant d'un camp de travail agricole saisonnier afin de minimiser le risque et l'exposition potentielle au COVID-19 dans tout le New Jersey.
- Veuillez noter que cette directive ne dispense personne de se conformer aux lois en vigueur.
- Veuillez consulter les lois qui servent à protéger la santé des travailleurs agricoles saisonniers :
 - ▶ Loi sur la protection des migrants et des travailleurs agricoles saisonniers
 - ▶ Occupational Safety and Health Act de 1970 – Loi sur la Sécurité et la Santé au Travail (OSHAct)
 - ▶ Loi sur le travail agricole saisonnier de l'État du New Jersey, loi sur l'eau potable et les installations sanitaires, loi sur l'enregistrement des chefs d'équipe et règlement sur les travailleurs agricoles saisonniers
- **Les employeurs doivent coopérer avec le département local de la santé et doivent le contacter pour toute question ou préoccupation sur le contrôle de l'infection et la lutte contre l'épidémie, y compris les besoins supplémentaires en matière de transport et de logement.**
- Tous les liens vers les ressources référencées sont fournis à la fin du document.

Les mesures suivantes doivent être mises en œuvre afin de minimiser la propagation du COVID-19 pendant la récolte, le ramassage, l'emballage et la distribution des produits agricoles ainsi que pour minimiser la propagation du COVID-19 dans les logements et les transports collectifs.



1. TEMPS DE TRAVAIL

- a. L'employeur doit promouvoir la distanciation sociale en exigeant que les travailleurs restent à au moins deux mètres les uns des autres lorsqu'ils travaillent dans les champs ou dans toute production, transformation et culture de produits agricoles.
- b. L'employeur est encouragé à échelonner les temps de travail, y compris les heures de début de service, afin de minimiser le nombre de travailleurs dans les champs et les autres lieux de travail en même temps.
- c. Si une distanciation sociale n'est pas possible, l'utilisation de cloisons entre les espaces de travail (tissu, plastique, etc.) est recommandée entre chaque travailleur.



2. LOGEMENT

- a. L'employeur doit protéger ses travailleurs en suivant les recommandations du U.S. Center for Disease Control (CDC) pour les espaces de vie collectifs, si les travailleurs sont logés par l'employeur :
 - Les lits doivent être placés à au moins deux mètres de distance.
 - ▶ S'il n'est pas possible d'espacer les lits de 2 mètres, placez les lits à au moins 1 mètre l'un de l'autre avec une cloison entre les lits – par exemple en clouant de la ficelle d'un mur à l'autre afin d'y suspendre un drap, une couverture ou un rideau de douche, ou en utilisant des commodes ou des boîtes en carton de taille appropriée qui peuvent servir de barrière).
 - Les lits superposés ne sont pas recommandés, mais s'il est nécessaire d'en utiliser, placez les lits superposés à au moins 2 mètres de distance, les travailleurs étant couchés tête-bêche sur chaque lit superposé séparé.
 - ▶ S'il n'est pas possible d'espacer les lits de 2 mètres, placez les lits à au moins 1 mètre l'un de l'autre avec une cloison entre les lits – par exemple en clouant de la ficelle d'un mur à l'autre afin d'y suspendre un drap, une couverture ou un rideau de douche, ou en utilisant des commodes ou des boîtes en carton de taille appropriée qui peuvent servir de barrière).
 - Une ventilation adéquate doit être assurée dans les chambres à coucher et les autres espaces de vie intérieures, telles que des fenêtres ouvrables, des portes avec des moustiquaires correctement installées ou un dispositif assurant la ventilation.
 - L'employeur doit également :
 - ▶ Fournir des mouchoirs et des corbeilles à poubelles.
 - ▶ Créer un calendrier de douches échelonné pour réduire le nombre de travailleurs utilisant les installations de douche en même temps.
 - ▶ Veiller à ce que les salles de bain et les lavabos soient toujours équipés de savon, de désinfectants pour les mains à base d'alcool et de serviettes jetables.
 - ▶ Créer des horaires de repas échelonnés pour réduire la promiscuité dans les espaces de restauration collective.
 - ▶ Envisager de fournir des repas préemballés avec des heures de distribution échelonnées pour limiter de larges rassemblements dans des espaces communs.
 - ▶ Limiter les grands rassemblements afin de se conformer aux décrets et ordonnances administratives en vigueur.
- b. Les logements doivent être désinfectés régulièrement et complètement.
- c. La distanciation sociale dans les logements est encouragée.
- d. Des renseignements sur le logement des personnes dépistées positives au COVID-19 peuvent être trouvés en section 9 ci-dessous.

←6ft→ 3. TRANSPORTS

- a. L'employeur doit mettre en œuvre la distanciation sociale tout en transportant les travailleurs vers et depuis leur résidence et leur lieu de travail.
 - Les véhicules doivent être limités à 50 % de leur capacité, ce qui peut nécessiter des trajets supplémentaires vers et depuis le chantier.
- b. Si l'employeur fournit des moyens de transport pour des trajets vers les centres-villes pour des courses personnelles, les trajets doivent être programmés à l'avance et les véhicules doivent être limités à 50 % de leur capacité.



4. NETTOYAGE

- a. L'employeur doit assurer la désinfection des zones à forte fréquentation, comme les zones communales et les véhicules de travail et de transport, ainsi que des équipements et fournitures fréquemment utilisés, conformément aux directives du CDC.
- b. L'employeur doit utiliser des nettoyants ménagers et des désinfectants enregistrés par l'EPA (agence de protection de l'environnement) conformément aux instructions.



5. PORT D'ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

- a. L'employeur est tenu de fournir à ses employés des masques ou des protections pour le visage
 - Si ce masque est réutilisable, l'employeur doit permettre aux travailleurs de le laver régulièrement.
 - Si les masques sont jetables, un stock régulier doit être mis à disposition et remplacé selon les besoins en fonction de l'état du masque.
- b. L'employeur doit sensibiliser les travailleurs à l'obligation de porter des masques pour leur protection et celle des autres.
- c. Les travailleurs doivent porter un masque à tout moment, pendant les transports, pendant le travail et en présence d'autres personnes.
- d. Seule exception à l'utilisation du masque : lorsqu'un employé mange ou boit, ou lorsque l'utilisation d'un masque facial par l'employé est contre-indiquée pour des raisons de santé.



6. LE LAVAGE DES MAINS ET LES PRATIQUES D'HYGIENE PERSONNELLE

- a. L'employeur doit fournir des toilettes propres et privées à proximité des zones de travail. Les toilettes doivent avoir du papier hygiénique en quantité suffisante.
- b. L'employeur doit fournir des stations de lavage des mains avec du savon et des sèche-mains jetables adéquats à proximité des zones de travail.
 - En plus des stations de lavage des mains, l'employeur doit fournir des désinfectants pour les mains, contenant au moins 60 à 95 % d'alcool en divers endroits, dans les champs et autres espaces de travail, les installations de cuisine et de restauration et les dortoirs.
- c. L'employeur doit prévoir des pauses pour se laver les mains toutes les heures.
 - Si l'eau et le savon ne sont pas disponibles, un désinfectant pour les mains à base d'alcool contenant 60 à 95 % d'alcool peut être utilisé.



7. COVID-19 : EDUCATION D PREVENTION

- a. Du matériel pédagogique sera fourni par des organismes locaux et d'État, tels que le ministère de la santé du New Jersey, les services de santé publique locaux et les centres de santé locaux agréés au niveau fédéral.
 - L'employeur doit collaborer avec ces agences, afin de se procurer des affiches et de matériel éducatif accessibles aux travailleurs sur le plan culturel et linguistique.
 - L'employeur doit également mettre des informations à la disposition de ceux qui ne savent pas lire ou écrire afin de s'assurer que tous les travailleurs puissent accéder à ces informations.
- b. L'employeur doit sensibiliser les travailleurs à l'hygiène des mains, à l'utilisation des masques et la distanciation sociale, et aux protocoles sanitaires mis en place pour faire face à la crise du COVID-19.
 - Les travailleurs doivent se laver les mains à l'eau et au savon pendant au moins 20 secondes, et appliquer un désinfectant pour les mains pendant au moins 20 secondes lorsque le lavage des mains n'est pas possible.
 - Les travailleurs ne doivent pas se toucher les yeux, le nez ou la bouche et doivent couvrir leur toux et leurs éternuements avec leur coude.
- c. Les lieux de travail doivent afficher des affiches du CDC sur l'hygiène des mains et d'autres documents tel que le poster « Comment se protéger et protéger les autres » en anglais, en espagnol et dans d'autres langues selon les besoins.



8. DEPISTAGE DES SYMPTOMES DU COVID-19

- a. L'employeur doit contrôler les symptômes des travailleurs, notamment en vérifiant la température et autres signes avant le début des temps de travail.
- b. Les symptômes du COVID-19 comprennent la toux, l'essoufflement ou des difficultés à respirer, OU au moins deux de ces symptômes :
 - Fièvre
 - Frissons
 - Tremblements répétés avec
 - Courbatures
 - Maux de tête
 - Maux de gorge
 - Perte du goût ou de l'odorat
- c. **Si des symptômes se manifestent, le travailleur doit immédiatement être mis en contact avec un médecin. Le médecin déterminera si un test est nécessaire.**
- d. En attendant les soins médicaux et les tests, l'employeur doit confiner les travailleurs présentant des symptômes correspondant à l'infection par COVID-19 dans des pièces individuelles et leur faire éviter les zones communes.
- e. L'employeur doit contacter directement le centre de santé le plus proche (Federally Qualified Health Center – FQHC) pour se renseigner sur les tests COVID-19 (y compris la possibilité de faire venir un soignant pour pratiquer le test à la propriété agricole) et les services de soins élémentaires, y compris la télésanté.



9. TRAVAILLEUR AYANT OU ETANT SUSPECTE D'AVOIR COVID-19

- a. L'employeur doit s'assurer que le ou les travailleurs qui présentent des symptômes de COVID-19 soient transportés séparément des autres travailleurs.
 - Une fois que le(s) travailleur(s) est (sont) suspecté(s) ou diagnostiqué(s) étant porteurs du COVID-19, la priorité est de prévenir la propagation à d'autres travailleurs.
- b. L'employeur ou le logeur doit contacter le service local de santé publique de la juridiction où se trouve le logement actuel de la personne infectée.
- c. Il faut immédiatement permettre au travailleur d'avoir une salle de bain séparée ou, si ce n'est pas possible, des toilettes séparées.
- d. L'employeur doit fournir un espace de vie séparé, une cuisine et une salle de bain accessibles, à l'écart des autres personnes présentes dans le lieu.
 - **S'il n'est pas possible d'isoler efficacement les travailleurs dans le cadre de vie actuel, un autre logement doit être proposé.**
- e. L'employeur doit identifier tout travailleur qui a été en contact étroit avec un travailleur infecté et procéder au dépistage et à la surveillance de leurs symptômes.
- f. L'employeur doit faire en sorte que les travailleurs en quarantaine aient assez de nourriture, autres fournitures et transports vers des professionnels de santé.



10. COHORTE DE TRAVAILLEURS

- a. Les employeurs doivent regrouper les travailleurs en fonction de leur état de santé. Cela permettra de réduire la propagation du COVID-19 aux travailleurs en bonne santé. Il existe trois cohortes ou groupements basés sur les résultats du test COVID-19 :
- **Groupe 1:** Les travailleurs testés positifs au COVID-19, qu'ils aient ou non des symptômes, peuvent être isolés ensemble.
 - **Groupe 2:** Les travailleurs exposés au COVID-19, mais qui ne montrent aucun symptôme, ont eu un test négatif ou n'ont pas encore été testés, peuvent être mis en quarantaine ensemble loin des cas positifs.
 - **Groupe 3:** Les travailleurs non exposés au COVID-19 ne montrant pas de symptômes peuvent rester ensemble sans besoin d'isolation ou de quarantaine.
- b. Des cohortes supplémentaires peuvent être mises en place pour limiter l'impact des infections potentielles :
- L'employeur peut créer des groupes de travailleurs qui sont logés, transportés et travaillent ensemble, mais restent à l'écart des autres groupes de travailleurs. Les employeurs sont encouragés, dans la mesure du possible, à créer ces groupes et à encourager les groupes à rester séparés en dehors des heures de travail.
 - Les employeurs sont également encouragés à maintenir la séparation entre les travailleurs agricoles migrants qui vivent dans le camp de travail de la ferme, les travailleurs migrants qui vivent dans des logements non agricoles et les travailleurs locaux, afin de limiter la propagation potentielle vers et depuis la ferme et la communauté.



11. PLAN DE COMMUNICATION ENTRE LE PRESTATAIRE DE SANTE ET LE PATIENT

- a. Dès qu'un travailleur teste positif à COVID-19 ce travailleur est considéré comme un patient du prestataire ayant effectué le test.
- b. L'employeur doit permettre des communications fréquentes entre le prestataire de de santé et le patient jusqu'à ce que le patient/travailleur se rétablisse complètement ou ait un test COVID-19 négatif.
- c. Si nécessaire, l'employeur doit fournir un téléphone ou un ordinateur pour permettre la communication entre le patient et le prestataire de santé.
- d. Le patient/travailleur ou l'employeur doit informer immédiatement le prestataire de tout changement dans l'état clinique du patient.
- e. Le prestataire de santé peut également procéder à une évaluation téléphonique à distance pour s'assurer que le cadre de vie est adapté à l'isolement du patient.
- f. **Les coûts liés au dépistage et au traitement du COVID-19 ne seront pas facturés à l'employeur ou au travailleur.**
- g. **Toute hospitalisation ou logement en isolation fournis par l'État du New Jersey ne seront pas facturés à l'employeur ou au travailleur.**
- h. **Un logement d'isolement temporaire pour les travailleurs dont le test de dépistage est positif est disponible à cette adresse: Field Medical Station, Atlantic City Convention Center, 1 Convention Blvd, Atlantic City, NJ 08401. Une recommandation d'un prestataire de santé est nécessaire.**



12. RETOUR AU TRAVAIL

a. Les travailleurs qui présentaient des symptômes de COVID-19 en isolement peuvent être libérés de leur isolement et retourner au travail uniquement dans les circonstances suivantes :

- Les travailleurs avec symptômes et testés positifs au COVID-19 doivent rester en isolation jusqu'à ce que :
 - ▶ au moins 3 jours complets (ou 72 heures) aient passé sans fièvre, sans utilisation de médicaments pour faire baisser la fièvre ET
 - ▶ les autres symptômes sont largement atténués et
 - ▶ au moins dix jours se sont écoulés depuis l'apparition des premiers symptômes.
- Les travailleurs dont le test COVID-19 a été confirmé positif en laboratoire et qui n'ont eu AUCUN symptôme peuvent cesser l'isolement quand au moins 10 jours se sont écoulés depuis leur premier test positif et s'ils continuent à ne montrer aucun symptôme.
- S'il existe des circonstances dans lesquelles les opérations agricoles ne peuvent être assurées en raison du grand nombre de travailleurs positifs, les mesures suivantes peuvent être envisagées, mais seulement en dernier recours.
 - ▶ Permettre au personnel positif asymptomatique de reprendre le travail, à condition qu'il puisse se couvrir le visage dans l'exercice de ses fonctions ou qu'il puisse rester socialement éloigné (2 m ou plus) des autres dans l'accomplissement de ses tâches.
 - ✓ Un masque doit être porté dans toute interaction avec d'autres personnes.
 - ✓ Seule exception à l'utilisation du masque : lorsqu'un employé mange ou boit, ou lorsque l'utilisation d'un masque facial par l'employé est contre-indiquée pour des raisons de santé.
 - ▶ Si un grand nombre de travailleurs positifs asymptomatiques sont présents, envisagez de faire travailler ce groupe ensemble, si possible, et indépendamment de ceux qui sont négatifs ou qui n'ont pas encore été testés.
 - ▶ Quand ils ne travaillent pas, les mesures d'isolement doivent être maintenues. Cela signifie qu'ils ne doivent pas partager leur logement avec d'autres personnes qui ne sont pas positives.
 - ▶ Ceux qui ont des symptômes doivent être exclus du travail, sans exception.

b. Après leur retour au travail, les employés doivent continuer à maintenir une bonne hygiène personnelle, notamment en se lavant les mains fréquemment et pendant au moins 20 secondes à chaque fois.



13. DROITS DES TRAVAILLEURS EMPLOYÉS

- a. **Une fois qu'un travailleur est embauché et inscrit sur la liste de paie, il est considéré comme un employé. Les travailleurs qui arrivent dans une exploitation agricole sont considérés comme embauchés et se présentant au travail.**
- L'admissibilité au congé de maladie du New Jersey et/ou au congé de maladie en vertu de la loi « Family First Coronavirus Response Act », mentionnée aux points c. et d. ci-dessous, commence dès le premier jour de l'emploi.
 - ▶ **Cela s'applique à tous les employés, quel que soit leur statut en matière d'immigration/de papiers. C'est-à-dire que les employés H-2A et les employés sans papiers sont également couverts.**
 - Les employeurs H-2A ont des obligations supplémentaires en vertu de la loi fédérale : Les employeurs H-2A doivent garantir à chaque travailleur couvert un emploi pour un nombre total d'heures égal à au moins 75 % des jours de travail de la période contractuelle - ce qu'on appelle la "garantie des trois quarts". Si, pendant la durée totale du contrat de travail, l'employeur n'offre pas suffisamment de jours de travail aux travailleurs H-2A pour atteindre le montant total requis pour satisfaire à la garantie des trois quarts, l'employeur doit verser à ces travailleurs le montant qu'ils auraient gagné s'ils avaient effectivement travaillé pendant le nombre de jours de travail garanti. Le salaire pour la période garantie de 75 % sera calculé au moins au taux indiqué dans le contrat de travail.
- b. **Tous les travailleurs du New Jersey sont protégés contre le licenciement ou autres types de sanctions liés au COVID-19**
- Il est interdit à un employeur de licencier ou de punir de toute autre manière un employé qui demande un congé ou qui s'absente du travail, sur la base de la détermination par un professionnel de la santé que l'employé a, ou est susceptible d'avoir, le COVID-19.
 - La loi s'applique à tous types d'employés et qu'importe leur statut d'immigration/ de papiers.
 - Envoyez un courriel à farms@dol.nj.gov avec vos questions sur cette loi ou si vous pensez avoir fait l'objet de discrimination liée au COVID-19.
- c. **La plupart des travailleurs auront droit à des congés de maladie payés s'ils contractent le COVID-19 :**
- En vertu de la législation de l'État, tous les employés à temps plein, à temps partiel et temporaires du NJ ont droit à un maximum de 40 heures de congé de maladie payé, à raison d'une heure pour 30 heures de travail.
 - ▶ L'employeur peut donner les 40 heures à l'avance ou les laisser s'accumuler par 30 heures travaillées.
 - ▶ **L'employeur est encouragé à donner la totalité des 40 heures au départ et à veiller à ce que les travailleurs aient accès aux congés de maladie payés s'ils contractent le COVID-19.**

- En outre, en vertu de la loi fédérale "Families First Coronavirus Response Act", les employeurs ayant moins de 500 employés doivent prévoir jusqu'à 80 heures de congé de maladie payé en cas d'urgence, avec protection de l'emploi, pour permettre aux employés de s'occuper d'eux-mêmes ou d'un proche en cas de maladie, de symptômes ou de quarantaine dus à un coronavirus. Les travailleurs à plein temps, à temps partiel et temporaires, y compris les travailleurs journaliers, sont couverts par la loi.

▶ **Les employeurs qui ont plus de 50 employés doivent prévoir jusqu'à 80 heures de congé de maladie payé. Les exploitations agricoles de moins de 50 salariés peuvent renoncer à cette exigence, mais sont encouragées à ne pas le faire.**

d. Les travailleurs peuvent être éligibles à l'assurance d'indemnisation des travailleurs (workers compensation) s'ils contractent le COVID-19 pendant qu'ils travaillent :

- Si une personne contracte le virus parce qu'elle a travaillé avec quelqu'un qui avait le virus, ou a contracté le virus pour toute autre raison liée au travail, cette personne pourrait être éligible à l'assurance d'indemnisation des travailleurs et peut déposer une demande par l'intermédiaire de son employeur.



14. ÉDUCATION SUR CETTE DIRECTIVE

- L'employeur doit placer la directive dans un endroit visible sur une exploitation agricole et dans le logement fourni par l'employeur.
- En plus de cet affichage, l'employeur doit fournir :
 - ▶ une liste des sites de test de dépistage au COVID-19 des communautés locales et des comtés aux employés.
 - ▶ une liste des FQHC locaux qui fournissent des services de soins élémentaires.
 - ▶ et le guide COVID-19 du CDC « Si vous êtes malade » à l'intention des travailleurs malades.
- L'employeur doit entièrement revoir cette Directive avec tout travailleur agricole saisonnier employé par l'exploitation et dans une langue que l'employé peut comprendre.
- La Directive est disponible en anglais, espagnol, créole haïtien, français, khmer et chinois simplifié.



15. RESSOURCES SUPPLEMENTAIRES

RESSOURCES DE DEPISTAGE ET TRAITEMENT

- Liste des Centres de santé agréés fédéraux - Federally Qualified Health Centers (FQHCs) :
<https://nj.gov/health/fhs/primarycare/fqhc/index.shtml>
- Départements de santé locaux : www.nj.gov/health/lh/community/index.shtml
- Sites de dépistage COVID-19 : covid19.nj.gov
- Appels téléphoniques pour questions d'ordre général sur le COVID-19 : 211 – un personnel multilingue vous aidera
- Appels téléphoniques pour questions d'ordre clinique sur le COVID-19 : 1-800-962-1253 – un personnel multilingue vous aidera
- Guide de conseils CDC « Si vous êtes malade » :
www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/if-you-are-sick/steps-when-sick.html

RESSOURCES GENERALES COVID-19 DE L'ETAT DU NEW JERSEY

- Centre d'Information COVID-19 État du NJ : covid19.nj.gov
- Fiche d'information COVID-19 en anglais et espagnol :
https://nj.gov/health/cd/topics/covid2019_community.shtml
- Département de la santé du New Jersey, service des maladies transmissibles, information pour les communautés et le grand public :
https://nj.gov/health/cd/topics/covid2019_community.shtml
- Ressources pour les individus sans papiers/sans assurance :
https://nj.gov/health/cd/topics/covid2019_community.shtml

RESSOURCES DE PREVENTION

- Conseils du CDC pour la vie en communauté : www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/shared-congregate-house/guidance-shared-congregate-housing.html
- Affiches du CDC sur l'hygiène des mains et autres documents « Comment se protéger et protéger les autres » :
www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/prevention.html
- Les 5 gestes pour arrêter le COVID-19 : www.nj.gov/health/cd/documents/topics/NCOV/COVID19_infographic_do_the_5.pdf
- Les avantages du masque en tissu pour arrêter la propagation (CDC) :
www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/downloads/DIY-cloth-face-covering-instructions.pdf

RESSOURCES DE NETTOYAGE ET DESINFECTION

- Guide sur le nettoyage et la désinfection CDC : www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/organizations/cleaning-disinfection.html et
www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/downloads/disinfecting-your-home.pdf

- Désinfectants agréés par l'EPA (Agence de protection de l'Environnement) : www.epa.gov/pesticide-registration/list-n-disinfectants-use-against-sars-cov-2

RESSOURCES SUR LES DROITS DES TRAVAILLEURS

- COVID-19 / Interdiction des sanctions liées à l'emploi : www.myworkrights.nj.gov ou email farms@dol.nj.gov
- Family First Coronavirus Response Act (Loi sur la famille dans le cadre de la lutte contre le coronavirus) : www.dol.gov/agencies/whd/pandemic
- Le congé maladie dans le New Jersey : www.mysickdays.nj.gov
- Exigences fédérales H-2A pour l'industrie agricole : www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/26-H2A
- Loi sur la protection des migrants et des travailleurs agricoles saisonniers - Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA) : www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs49.pdf
- Loi sur la santé et la sécurité au travail - Occupational Safety and Health Act de 1970 (OSHAct) : www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/whdfs51.pdf
- Loi sur le travail agricole saisonnier de l'État du New Jersey, loi sur l'eau potable et les installations sanitaires, loi sur l'enregistrement des chefs d'équipe et règlement sur les travailleurs agricoles saisonniers : www.nj.gov/labor/forms_pdfs/lasse/mw-126.pdf

RETOUR AU TRAVAIL DANS UN SECTEUR VITAL

- Guérir du COVID-19 – Retour au travail dans un secteur vital : www.nj.gov/health/cd/documents/topics/NCOV/COVID_infographic_recovery.pdf



Created: 5.20.20