

Directives relatives au test de dépistage rapide des antigènes pour les tests effectués par des employeurs

1 JUIN 2021 6 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): [Susan Newell](#), [Kelly O'Ferrall](#)

Comme la pandémie de COVID-19 sévit encore pour une deuxième année, les gouvernements provinciaux ont publié des directives à l'intention des employeurs qui souhaitent faire passer des tests antigéniques et des tests de dépistage en milieu de travail. Les tests antigéniques rapides à un point de service peuvent être utilisés dans des lieux de travail, à la condition que Santé Canada ait autorisé les instruments de dépistage et que les directives provinciales applicables soient respectées. Dans la majorité des provinces, un test antigène rapide à un point de service n'est pas considéré comme un test de diagnostic. Un test antigène rapide à un point de service est généralement considéré comme un résultat positif présumé ou préliminaire, qui devrait être confirmé par le résultat d'un test d'amplification en chaîne par polymérase en laboratoire de COVID-19. Voici un sommaire de certains critères de dépistage et de certaines obligations en matière de déclaration dans chaque province en date du présent bulletin d'actualités Osler :

	Critères de dépistage	Obligations en matière de déclaration
Colombie-Britannique	Le dépistage est réservé aux personnes asymptomatiques seulement.	Il n'est pas obligatoire de déclarer le dépistage à l'autorité de santé publique, mais les entreprises qui cherchent à utiliser les tests publics doivent communiquer avec l'autorité de santé publique pour une évaluation. Les employeurs doivent déclarer les résultats positifs à l'autorité de santé publique locale.
Alberta [PDF]	Le test est recommandé pour les personnes asymptomatiques, mais il peut également être utilisé pour les personnes symptomatiques, à condition qu'il y ait un test de confirmation en laboratoire.	Il n'est pas obligatoire de déclarer le dépistage à l'autorité de santé publique. Les employeurs doivent envoyer les résultats positifs à la Alberta Health et aux services de santé de l'Alberta dans les 24 heures suivant les résultats.

<u>Ontario [PDF]</u>	<p>Le test doit être utilisé pour les personnes asymptomatiques, qui n'ont pas été en contact étroit avec un cas confirmé d'infection par la COVID-19. Les personnes qui ont reçu un diagnostic de COVID-19 et qui n'en sont plus infectées peuvent reprendre les tests de dépistage asymptomatiques 90 jours après leur infection à la COVID-19. Les tests ne devraient pas être utilisés dans un milieu en éclosion, sauf si des critères précis sont respectés.</p>	<p>Les employeurs doivent déclarer leur engagement à un programme de dépistage à l'autorité de santé publique locale. Les employeurs doivent respecter les directives de la santé publique relatives aux résultats positifs préliminaires.</p>
<u>Saskatchewan</u>	<p>Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.</p>	<p>Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.</p>
<u>Manitoba</u>	<p>Le dépistage est recommandé pour les personnes asymptomatiques.</p>	<p>Les employeurs doivent déclarer les résultats des tests à l'autorité de santé publique provinciale.</p>
<u>Québec</u>	<p>La partie qui effectue les tests doit : avoir accès à un professionnel de la santé, obtenir le consentement libre et éclairé du personnel, mettre en place des mesures de protection et de contrôle des infections, gérer les résultats des tests et les suivis, et accepter les conditions d'utilisation. Les tests sont actuellement réservés aux employés qui ne peuvent pas faire de télétravail.</p>	<p>Pour déposer une demande de test, l'employeur doit envoyer un courriel à l'adresse : testsrapidesentreprises@msss.gouv.qc.ca Les employeurs doivent conserver un registre des résultats des tests de dépistage rapide effectués et le fournir aux autorités de santé publique sur demande. Les employeurs devraient détruire le registre après 30 jours.</p>
<u>Nunavut</u>	<p>Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.</p>	<p>Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.</p>

Yukon	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.
Nouveau-Brunswick [PDF]	Les tests de dépistage sont recommandés pour les personnes asymptomatiques, mais ils sont autorisés pour les personnes symptomatiques ou les personnes qui ont été en contact avec des cas confirmés de COVID-19.	Les employeurs doivent soumettre une demande de test de dépistage au ministère de la Santé. Les employeurs sont tenus de consigner les résultats positifs et les données sur les tests dans un registre permanent. Ce registre doit être conservé pendant au moins deux ans. Les employeurs sont tenus de déclarer les résultats de test positif à la santé publique régionale dans l'heure suivant le résultat positif.
Terre-Neuve	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.
Île-du-Prince-Édouard	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.
Nouvelle-Écosse	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.
Northwest Territories	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.	Aucune directive relative aux tests rapides effectués de façon indépendante n'est actuellement disponible.

Questions en matière de confidentialité

Il y a un certain nombre de questions en matière de confidentialité que les employeurs doivent garder à l'esprit lorsqu'ils traitent les renseignements sur la santé personnelle des employés. En plus de suivre les lois applicables, les employeurs devraient veiller à dépersonnaliser les renseignements avant de publier les données sur la COVID-19 qui, seules ou avec d'autres renseignements, peuvent permettre d'identifier une personne de façon express ou implicite. Les employeurs devraient éviter de partager les résultats positifs d'un employé en particulier à d'autres personnes que l'autorité de la santé publique, si la province applicable l'exige. Les employeurs peuvent, dans certaines circonstances, partager avec les personnes qui ont été en contact étroit avec :

- une personne qui a reçu un résultat positif présumé ou préliminaire, qu'elles ont été en contact avec une personne qui a reçu un résultat positif présumé ou préliminaire;

- un cas confirmé d'infection à la COVID-19, qu'elles ont été en contact avec une personne atteinte de la COVID-19, dans chaque cas sans préciser l'identité expresse de l'employé ayant reçu un test positif de COVID-19 ou un test positif présumé de COVID-19.