



Santé et sécurité
Health and Safety

DANGER

Travail en isolement

Qu'entend-on par travail en isolement ?

L'AFPC définit ainsi le travail en isolement (parfois appelé « travail en solitaire ») : le fait, pour une personne salariée, de travailler seule dans un lieu isolé où il lui est impossible de demander de l'assistance en cas de blessure, de maladie ou d'urgence.

Lorsqu'on travaille en isolement, il n'y a pas de supervision ni de direction compétentes pour s'assurer que les mesures et les procédures de sécurité appropriées sont en place et suivies, ce qui peut rendre le travail dangereux. L'accès à une formation adéquate, à des méthodes de travail sécuritaires et à des mesures d'intervention en cas d'urgence est primordial pour la santé et la sécurité.

Pourquoi est-il dangereux de travailler en isolement?

De nombreuses tâches doivent se faire à deux pour être sans danger. Lorsqu'une personne travaille seule, et que ses conditions de travail l'exposent à des dangers, les risques de blessures graves sont plus élevés. Une personne salariée qui se blesse grièvement au travail alors qu'elle est seule peut être incapable de demander de l'aide ou une assistance immédiate et peut s'exposer à d'autres blessures ou même à la mort.

Parmi les dangers, mentionnons les suivants :

- chutes,
- accidents de véhicule,
- brûlures,
- harcèlement et violence,
- dangers mécaniques,
- exposition à la chaleur ou au froid extrême,
- contacts directs avec les clients,
- pesticides,
- objets lourds,
- travail de nuit,
- tâches liées à l'application de la loi.

Quelles sont les exigences de la loi?

Les employeurs sont légalement tenus d'offrir un milieu de travail sain et sécuritaire. Les exigences particulières varient entre les provinces et les territoires, mais l'élaboration de politiques et de procédures, ainsi que leur mise en œuvre, est incontournable.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Réduire les risques : ce que peut faire le comité de santé et de sécurité au travail

ÉTAPE 1 – ÉVALUER LES TÂCHES ET LES DANGERS

La première étape consiste à déterminer les tâches qui exigent un travail en solitaire. À cette étape, il serait judicieux d'obtenir la coopération de l'employeur. Si l'employeur n'appuie pas cette démarche, les sections locales devront effectuer elles-mêmes l'évaluation des tâches, risques, dangers et problèmes potentiels.

ÉTAPE 2 – S'ASSURER QUE L'EMPLOYEUR A UNE POLITIQUE SUR LE TRAVAIL EN ISOLEMENT ET PROPOSER DES RECOMMANDATIONS

Exemples de recommandations :

a. Formuler une politique sur le travail en isolement ou revoir une politique existante.

La politique doit énumérer toutes les tâches dangereuses qui ne doivent jamais être effectuées en solitaire et prévoir un nombre suffisant de membres du personnel pour appliquer la politique. Enfin, la politique doit interdire aux personnes salariées d'accomplir une tâche jugée dangereuse sans l'aide d'une deuxième personne.

b. Élaborer des procédures pour les situations dangereuses au travail

- Marche à suivre d'urgence
- Marche à suivre pour obtenir de l'aide
- Signalement des accidents ou des incidents évités de justesse
- Utilisation des systèmes d'alarme et de communication
- Définition des responsabilités de la supérieure ou du supérieur immédiat

c. Établir une procédure de vérification

Ce pourrait être un courriel au début et à la fin de la journée. Toutefois, dans les emplois à risque élevé, il faut exiger des vérifications plus fréquentes. L'intervalle entre les vérifications dépend du niveau de risque associé à l'exécution du travail. Au fil des évolutions technologiques, d'autres options pourraient s'offrir aux personnes salariées.

La durée de l'intervalle entre les vérifications doit être déterminée par la supérieure ou le supérieur immédiat et la personne salariée, en consultation avec le comité local de santé et de sécurité, et clairement consignée.

La procédure écrite doit également spécifier les mesures à prendre si l'arrivée ou le départ n'est pas signalé.

ÉTAPE 3 – SENSIBILISATION ET FORMATION

Toute politique sur le travail en isolement doit énoncer les exigences en matière de sensibilisation et de formation. Mais ce n'est pas tout. Le comité de santé et sécurité ou le comité d'orientation doit s'assurer que l'employeur offre une formation de sensibilisation aux politiques et procédures en place, afin que le personnel soit en mesure de reconnaître les dangers présents dans le lieu de travail et de gérer les risques. Cette formation doit être offerte à toutes les nouvelles recrues. Il faut également prévoir un perfectionnement régulier et faire rapport des activités de formation au comité d'orientation au moins annuellement.