

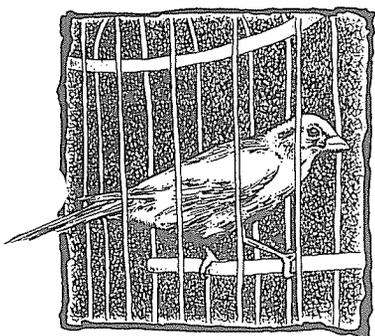
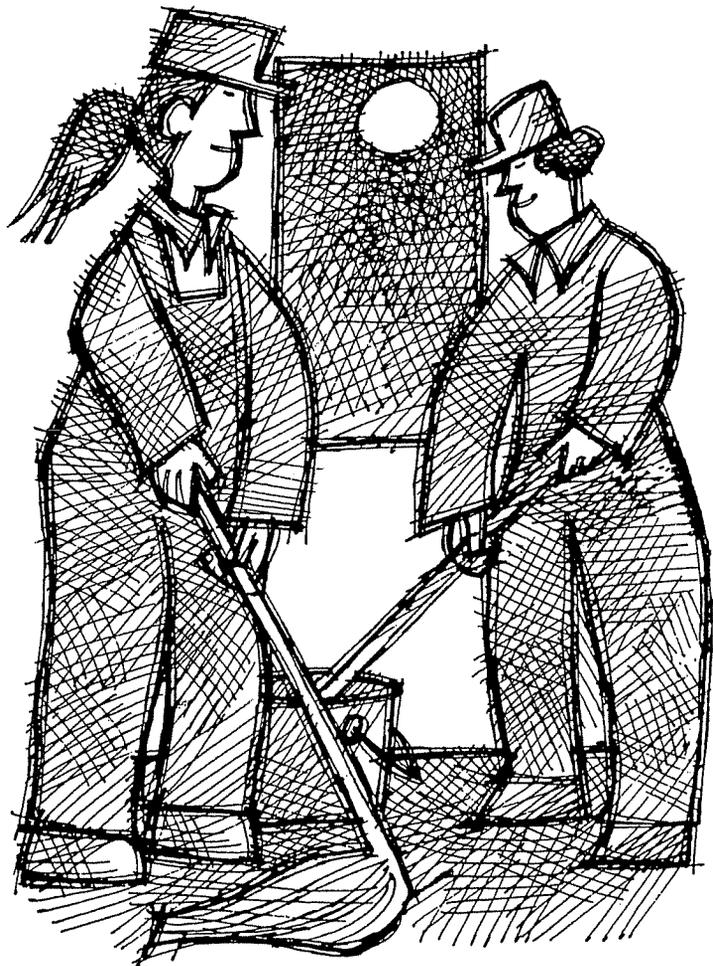
# DIRECTIVES

POUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

## Travailler ensemble

Éliminer les risques  
du travail solitaire

---



Syndicat canadien de la fonction publique - Service de santé et sécurité [scfp.ca](http://scfp.ca)





# **Travailler ensemble**

## Éliminer les risques du travail solitaire

---

**Publié par le Syndicat canadien de la fonction publique**  
1375, boul. St. Laurent  
Ottawa, ON K1G 0Z7  
© Copyright 1989 SCFP



# GUIDELINES-DIRECTIVES



"L'éducation des travailleurs, des travailleuses, de l'employeur et du public est la base qui sert à détruire les mythes et à motiver les travailleurs, les travailleuses et les employeurs à alléger le problème du travail solitaire."

— *Participants et participantes à la Conférence sur la santé et la sécurité du SCFP, 1988*



# Table des matières

# GUIDELINES-DIRECTIVES



<b>Introduction</b> .....	4
<b>Partie I — Le problème</b>	
Qu'est-ce que le travail en solitaire? .....	5
Qui sont les personnes qui font un travail solitaire? .....	6
Pourquoi travailler seul? .....	7
<b>Partie II — Améliorer la situation</b>	
Déceler les risques .....	8
Comment rendre plus sécuritaire le travail solitaire? .....	9
Le contrôle des risques .....	9
L'élaboration d'un plan de sécurité .....	12
Des mesures législatives .....	15
<b>Conclusion</b> .....	18
<b>Modèle de questionnaire</b> .....	19
<b>Feuillet documentaire</b> .....	21



# Introduction

# GUIDELINES-DIRECTIVES



La question du travail solitaire et des risques qui en résultent est un domaine d'intérêt relativement nouveau en santé et sécurité au travail.

Si quelques aspects du travail solitaire — les espaces clos par exemple et, plus récemment, les agressions au travail — ont reçu plus d'attention, de nombreux autres problèmes sont ignorés actuellement.

C'est pourquoi cette directive et l'atelier dont elle est issue constituent une percée. Nous n'avons pas pu compter sur les articles et analyses faits par des "experts" dans le domaine de la santé professionnelle. Au contraire, nous avons préféré nous fier à notre propre connaissance et expérience collective pour publier une perspective syndicale claire sur cette question.

En fait, ce livret a été élaboré par le service national de la santé et de la sécurité au travail du SCFP, à partir des documents préparés par les participants et participantes à la conférence de 1988 sur la santé et la sécurité et des documents de discussion en ateliers élaborés par Jennifer Penney.

Toutes les personnes qui ont participé à la conférence de 1988 ont enrichi la session et la directive en faisant part de leurs connaissances et de leur expérience précieuse lors des discussions en petits groupes et des plénières.

Ce livret servira maintenant aux sections locales du SCFP à travers le pays pour aborder les problèmes de santé et de sécurité du travail solitaire dans leur juridiction.

Voici ses objectifs:

- Fournir de l'information sur le travail solitaire — qui sont les personnes affectées; pourquoi les gens doivent travailler seuls, les risques résultant de cette forme de travail; et
- Proposer des solutions et des stratégies pour éliminer les problèmes.
- Ce document est un document d'action qui sera utilisé avec le feuillet d'information et le questionnaire comme outil de changement. Nous reconnaissons que l'action des membres pour implanter les stratégies proposées dans la directive sont la seule façon de réduire les risques du travail solitaire.



## Partie 1 — Le problème

# GUIDELINES-DIRECTIVES



### Qu'est-ce que le travail solitaire?

Les membres du SCFP accomplissent une variété de tâches où ils et elles doivent travailler seuls. Ces personnes nettoient les écoles dans la nuit, font des visites à domicile, opèrent de l'équipement lourd, prennent soin d'animaux, travaillent dans des espaces réduits, travaillent la nuit dans les services médico-légaux, soulèvent des patients et des matériaux lourds.

Dans bien des cas, il n'y a aucune raison légitime pour qu'une personne travaille seule, mais les coupures de personnel créent des situations où une personne doit faire le travail de deux ou trois autres personnes. Dans d'autres cas, lorsque le travail solitaire pendant de courtes périodes est considéré comme nécessaire, une nouvelle conception du travail ou du milieu de travail peut éliminer les besoins. Certainement, des systèmes d'alarme, des walkie-talkie et autres appareils ou systèmes de protection pourraient éliminer certains risques.

Pour décrire les personnes qui travaillent seules et comment elles sont obligées de le faire, on doit définir le terme. Diverses approches ont été prises. Par exemple, "Le travail solitaire a été défini, pour fins de sécurité, comme l'accomplissement de tout travail par une personne qui est hors de portée auditive ou visuelle d'une autre personne pour plus de quelques minutes à la fois."

Paul W. Trott, dans *CRC Handbook of Laboratory Safety*, (deuxième édition, CRC Press, Boca Raton, Floride, 1971), définit le travail solitaire comme une situation où

"aucune autre personne n'est consciente qu'une personne travaille seule, ou de la nature du travail qu'elle accomplit, ou de la période de temps qu'elle doit travailler"

Au Manitoba, on a adopté un règlement sur le travail solitaire. Il prévoit que ce travail "signifie l'accomplissement de toute tâche par un travailleur ou une travailleuse qui:

- (a) est la seule personne pour cet employeur dans ce milieu de travail en tout temps, et
- (b) n'est pas directement supervisée par son employeur, ou par une autre personne désignée comme un superviseur par son employeur, en tout temps."

La définition de Trott se limite aux personnes qui travaillent dans l'isolement le plus complet. Sa définition pourrait comprendre les personnes qui travaillent seules dans les laboratoires, les préposées aux soins infirmiers ou les gardiens sur les quarts de nuit et les personnes qui entrent dans des espaces réduits sans la connaissance ou l'appui de leurs collègues de travail.

La réglementation du Manitoba définit le travail solitaire plus largement. Cette définition pourrait comprendre le personnel hospitalier ou de maisons de convalescence à proximité auditive ou visuelle d'autres personnes, mais qui n'ont pas de collègue de travail ou de superviseur avec lui. Les préposés au nettoyage des rues, à l'entretien des patinoires et bon nombre d'autres travailleurs et travailleuses peuvent également "travailler seuls" souvent et peuvent être inclus dans cette définition.

Bien que bon nombre de membres du SCFP travaillent dans l'isolement décrit par Trott, la définition du Manitoba convient davantage aux

situations de travail solitaire d'une plus grande partie des membres du SCFP.

Une définition plus réaliste du travail solitaire pourrait englober des aspects des définitions présentées ci-dessus. La définition suivante, élaborée par les participants et participantes à la conférence en santé et sécurité du SCFP de 1988, le fait effectivement. Elle cite:

“Une personne fait un travail solitaire dans tout environnement où un-une collègue de travail qui a une connaissance du milieu de travail n'est pas disponible pour répondre efficacement à une situation inhabituelle ou à une urgence; ou dans toute autre situation où la personne ne peut évaluer les risques de l'environnement de travail (à cause de problèmes d'alphabétisation ou d'un manque de formation) et où un superviseur compétent n'est pas directement présent pour voir à ce que les contrôles appropriés soient en place et que les mesures de sécurité soient respectées.”

Cette définition est utile parce qu'elle indique qu'une séparation physique n'est pas nécessaire pour que les travailleurs et travailleuses se sentent isolés et donc en danger. Elle précise également la nécessité fondamentale de la présence de collègues et de superviseurs formés. De plus, le concept du travail solitaire n'est pas limité aux personnes qui travaillent seules des quarts entiers. Certaines personnes peuvent travailler seules pour dix ou quinze minutes seulement mais ces situations mettent réellement leur vie en danger.

## Qui sont les personnes qui font un travail solitaire?

A partir de la définition présentée ci-dessus, nous pouvons commencer à identifier les personnes qui travaillent seules sur une base régulière, et vérifier les risques qu'elles courent.

Dans certains cas, les risques se produisent simplement parce que la personne est seule et vulnérable (par exemple, agressions, risques du levage); dans d'autres cas, les risques courants deviennent plus sérieux, parce que personne n'est là pour apporter les services de premiers soins ou toute autre aide (par exemple, un travailleur tombe dans une piscine en la nettoyant, se frappe la tête ou est asphyxié par les vapeurs dans la salle de

filtration — un accident mortel s'il n'y a personne pour le secourir).

La liste suivante n'est pas complète mais elle montre les divers groupes professionnels qui peuvent travailler seuls ainsi que les divers risques présents.

### Type de travailleurs et travailleuses Risques

Opérateurs de bibliobus	Agressions Risques environnementaux
Chauffeurs de taxi	Clientèle abusive Risques de la météo Vols
Personnel institutionnel	Patients abusifs/violents Risques de levage
Travailleurs de l'électricité et de l'entretien	Chocs électriques Chutes, coupures et espaces réduits
Pompiers (à l'intérieur de structures en feu)	Fumée, gaz et autres risques d'inhalation Chutes Brûlures
Personnel d'entretien ménager/concierges	Chutes Blessures au dos Accidents suite à la manipulation des ordures
Personnel de laboratoire	Agressions/vols Surexposition aux produits chimiques Incendies Explosions
Personnel préposé à la lecture des parcomètres	Morsures d'animaux Clientèle abusive
Personnel de la santé	Blessures au dos Patients abusifs
Personnel préposé au stationnement	Vols/autres actes d'agression
Personnel de la vente au détail	Vols/autres actes d'agression
Personnel de sécurité	Agressions Patients et membres de la famille abusifs
Egoutiers	Espaces réduits Gaz toxiques Risques biologiques
Travailleuses et travailleurs sociaux	Chutes et glissades Clientèle et familles abusive Agressions physiques

sous-jacentes sont plus complexes et beaucoup plus larges. Le manque de personnel occupe le premier rang pour les raisons suivantes: budgets trop réduits; coupures dans les dépenses; mauvaise planification (par exemple, l'omission de considérer du personnel de remplacement pour les vacances et les congés de maladie); mauvaise gestion (par exemple, un roulement élevé à la suite de conflits, de stress au travail); ou perception qu'un personnel suffisant n'est pas aussi important que d'avoir l'équipement le plus moderne.

Des services accrus sans augmentation budgétaire font qu'il est presque inévitable que les gens travailleront de plus en plus seuls.

Les employeurs (et le gouvernement) peuvent prétendre qu'il y a certaines personnes qui peuvent travailler seules en toute sécurité, étant donné les systèmes d'alarme et divers autres appareils ou plans de protection en place. Voilà une chose que le syndicat, le comité de santé et de sécurité et l'employeur peuvent décider ensemble. Mais certaines tâches ne devraient jamais être faites par une seule personne à cause de la nature des risques. En voici certaines:

- dans les espaces réduits,
- dans les tranchées ou l'excavation,
- avec des produits extrêmement toxiques (par exemple, le sulfure d'hydrogène, l'ammoniac),
- avec des systèmes de haut voltage,
- sur de l'équipement ou de la machinerie en mouvement,
- avec des substances refroidissantes,
- dans des conditions de températures extrêmes, et
- au-dessus ou à proximité des rivières, des piscines ou des lacs.

Travailleurs et travailleuses des transports  
Conducteurs de camion (Opérateurs d'équipement lourd)

Vols, accidents de la route  
Mauvaise condition de la météo  
Dangers de la circulation  
S'endormir au volant

## Pourquoi travailler seul?

Les travailleurs et travailleuses doivent souvent travailler seuls. Voici certaines des raisons:

- les travailleurs sont convaincus qu'ils sont assez forts pour faire le travail seuls (la thèse de l'homme "macho");
- l'intimidation et les menaces de l'employeur de faire de la sous-traitance;
- culpabilisation ("si tu ne lèves pas le pauvre monsieur X maintenant, il ne pourra pas aller aux toilettes à temps");
- la personne ne reconnaît pas les risques du travail solitaire à cause du manque d'information et de formation;
- les pratiques passées (c'est-à-dire les descriptions de tâches, écrites ou non, ou les attentes par rapport à l'emploi ont toujours exigés qu'une personne travaille seule);
- les situations d'urgence exigent des actions rapides; souvent vous ne pouvez attendre de l'aide; (alors que certaines urgences peuvent prendre les travailleurs et travailleuses par surprise, la majorité peuvent être planifiées et certains problèmes peuvent être anticipés).

La liste cidessus contient des exemples de raisons apparentes pour lesquelles les travailleurs et travailleuses continuent de travailler seuls. Cependant, les raisons



## Partie II — Améliorer la situation

# GUIDELINES-DIRECTIVES



### Déclarer les risques

Pour éliminer ou limiter le travail solitaire à des situations particulières, avec les mesures de protection appropriées, vous devez être informés de ce qui se passe dans votre milieu de travail. Certes, on peut proposer des solutions générales, mais leur succès dépend souvent de la nature du milieu, de sa population et de ses risques particuliers.

Un bon point de départ pour le comité de santé et de sécurité ou pour un groupe d'employés, hommes et femmes, consiste à faire une enquête auprès des membres. Vous voulez savoir ce qui se passe pour les membres, c'est-à-dire identifier les personnes qui travaillent seules et à quel rythme; les circonstances; les risques possibles; l'impact sur les personnes exposées; et les appareils ou systèmes de protection en place pour empêcher les personnes qui se trouvent dans une situation dangereuse d'être victimes d'un accident.

La première étape vise à élaborer un formulaire d'enquête pertinent à votre milieu de travail. Ainsi, une section locale d'une commission scolaire, particulièrement préoccupée par le travail des concierges, peut vouloir inclure des questions concernant les systèmes d'alarme après les heures normales de travail et leur liaison avec les postes de police locaux. Une enquête pour une section locale municipale peut comprendre des questions sur l'opération de l'équipement lourd ou sur l'entretien des piscines et des patinoires.

### L'enquête

Vous pouvez utiliser le questionnaire du SCFP inclus avec ce livret, le modifier, ou élaborer votre propre questionnaire. Servez-vous des dossiers de votre conseil de district, de la division, de la fédération du travail provinciale, du service national de la santé et de la sécurité et de groupes comme le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail ou des groupes similaires.

Vous trouverez peut-être d'autres sections locales ou organisations qui ont fait des enquêtes similaires. De plus, le personnel et les officiers peuvent avoir de l'expérience avec la question du travail en solitaire ou avec l'élaboration de questionnaires et d'enquêtes.

Voici quelques points pour la préparation d'un formulaire d'enquête qui répondra à vos besoins:

- Qu'il soit aussi court que possible: avec suffisamment de questions pour obtenir l'information dont vous avez besoin, mais pas trop pour décourager les gens (une identification claire de vos objectifs aidera à cette fin.)
- Faites en sorte que les réponses soient faciles à compiler, c'est-à-dire, "oui/non" ou des réponses numériques c'est-à-dire que les répondants et répondantes choisissent le nombre qui correspond le plus à leurs sentiments. Par exemple, 1. Fortement d'accord; 2. D'accord; 3. Indifférent/indifférente; 4. En désaccord; 5. Fortement en désaccord ou 1. Excellent, 2. Très bien, 3. Bien, 4. Moyen, 5. Faible.

- Laissez de l'espace pour des commentaires additionnels.
- Révisez vos questions pour vous assurer qu'elles sont claires et que chaque point n'exige qu'une réponse. Ainsi, une question comme: "Le système d'alarme est-il toujours en bon ordre et maintenu sur une base régulière ?" contient en fait deux questions. Vous pouvez vouloir dire "oui" à une partie et "non" à une autre. Ainsi, les réponses à cette question ne seront pas très significatives.
- Veillez à protéger la confidentialité tout en obtenant suffisamment d'information de la part des répondants et répondantes (par exemple, nombre d'années au travail; profession, quart de travail) pour vous aider à tirer des conclusions comme "plus des trois quarts des travailleuses agressées sont des infirmières licenciées."

Une fois le questionnaire préparé, le comité aura besoin d'un plan de distribution, de cueillette et d'analyse. Si l'employeur accepte de collaborer à l'enquête, alors les questionnaires peuvent être distribués et recueillis au travail. Autrement, vous devrez peut-être convoquer une réunion syndicale spéciale, ou rendre certaines personnes personnellement responsables de la distribution et de la cueillette d'un certain nombre de questionnaires.

Après avoir compilé les formulaires d'enquête ou les questionnaires, le comité devrait informer les membres des résultats généraux au moyen d'un bulletin ou d'une réunion spéciale. Le comité utilisera cette information ainsi que les résultats d'inspections pour déterminer des solutions possibles et des stratégies pour faire des changements.

### Les inspections

La prochaine étape utile est d'identifier ce qui se passe en réalité dans le milieu de travail et ce qui cause des problèmes possibles au plan de la santé et de la sécurité. Il est important pour un comité de comprendre vraiment les exigences de chaque emploi, les outils utilisés, l'organisation du secteur de travail, la disponibilité des appareils et systèmes de protection, ainsi que la localisation des alarmes. Une inspection visuelle aide à préciser l'information obtenue des répondantes du questionnaire et permet aux membres du comité d'avoir une idée des conditions de travail réelles.

Une fois complétées les inspections et les enquêtes, le comité syndical peut analyser

l'information et discuter des solutions. Le comité devrait déterminer des objectifs à court et à long termes, ainsi que des lignes directrices et des échéanciers pour les mesures à prendre. Celles-ci peuvent être présentées au comité mixte puis à l'employeur.

Si on ne peut s'entendre sur les mesures à prendre, les solutions proposées devraient être présentées aux membres pour planifier des stratégies pour résoudre les problèmes.

## Comment rendre plus sécuritaire le travail solitaire?

Le travail que font les membres du SCFP, et les risques auxquels ils et elles peuvent être exposés en travaillant seuls, sont les plus variés. La section locale sera mieux informée une fois l'enquête terminée.

Voilà pourquoi il est impossible de créer un ensemble de règles pour toutes les situations où l'on veut rendre le travail des personnes travaillant seules plus sécuritaire. Cependant, une des premières mesures de contrôle est d'éliminer le risque, c'est-à-dire ne pas permettre aux gens de travailler seuls.

Dans bien des cas, la présence d'une deuxième personne n'améliorera pas la situation. Les gaz explosifs, les attaques par des intrus, les risques de se geler dans une déneigeuse en panne lors d'une tempête — ces risques et d'autres aussi peuvent tous affecter deux travailleurs autant qu'un seul.

Très peu de risques surviennent parce qu'une personne travaille seule, bien que bon nombre de situations sont aggravées par le travail solitaire. Alors quand des militants-es en santé et sécurité étudient comment rendre un emploi plus sécuritaire, ils et elles doivent penser aux façon d'éliminer ou de contrôler les risques et trouver moyen de communiquer avec le travailleur lors d'une urgence ou de le sauver.

## Le contrôle des risques

Le guide de formation intitulé Occupational Health and Safety, publié par la Fédération du travail de l'Ontario, énumère quatre principes dont il faudrait tenir compte pour choisir les mesures de contrôle des risques:

1. *Le mode de contrôle doit bien contrôler le risque.* Par exemple, si le risque est un gaz asphyxiant dans un espace clos, les mesures

prises doivent viser à réduire le niveau d'exposition au point où il n'y a plus de risque pour le travailleur ou la travailleuse. Il ne suffit pas d'avoir des mesures de sauvetage en place.

2. *Le mode de contrôle doit permettre au travailleur ou à la travailleuse de faire la tâche sans inconfort ou stress indu et ne doit pas présenter un nouveau risque.* Il faudrait bien réfléchir, par exemple, avant de fournir des armes comme mesure de protection pour les gardiens de sécurité ou autres personnes travaillant seules, puisqu'elles peuvent créer une situation où la violence entraîne la violence.

3. *Le mode de contrôle doit protéger tout travailleur ou toute travailleuse potentiellement exposé au risque.* Par exemple, des procédures conçues pour protéger le personnel de la santé contre les agressions dans un cadre institutionnel doivent également couvrir d'autres personnes qui peuvent avoir des contacts occasionnels avec des patients violents.

4. *Les modes de contrôle devraient chercher à éliminer le risque autant que possible plutôt que de contrôler le comportement de la personne qui réagit au risque.* Plutôt que de dire aux gardiens et gardiennes de jardins zoologiques de faire attention lorsqu'ils-elles se trouvent près d'animaux potentiellement dangereux, on pourrait installer un mécanisme comme des enclos séparés afin que ces personnes puissent effectuer leur travail loin des animaux.

L'application de ces principes à des situations courantes de travail solitaire a donné lieu à diverses suggestions de mesures de contrôle, dont:

- éliminer le travail solitaire par une nouvelle conception de l'emploi et un accroissement du personnel;
- fournir l'équipement de sécurité approprié;
- donner la formation adéquate pour l'équipement de protection et les mesures de sécurité pour tous les risques connus;
- revoir les aires de travail (par exemple, augmenter les barricades entre une travailleuse de bureau et des clients possiblement agressifs);
- fournir des systèmes de communication et d'alarmes.

### **La deuxième personne où l'équipe de deux**

Si on décide que certaines tâches ne devraient jamais être faites par une personne

seule, à cause des risques réels ou possibles, alors une deuxième personne devrait être assignée pour travailler avec la première. Des ententes peuvent être faites dans ces cas pour remplacer les personnes malades ou en vacances de sorte qu'une deuxième personne soit toujours disponible.

Un autre point important à considérer est le besoin de former adéquatement des équipes de travailleurs ou de travailleuses dans ces situations. Si le niveau de risque est tel que les personnes ne devraient pas travailler seules, alors il faut être bien informés sur les risques que ces personnes rencontrent et recevoir une bonne formation pour réagir de manière appropriée si un problème ou une urgence survenait.

Par exemple, des équipes de travail qui entrent dans des espaces réduits doivent bien connaître les risques particuliers auxquels ils font face dans ces endroits particuliers et recevoir une formation en sécurité et en secourisme. Après une telle formation, les personnes devraient recevoir un certificat de compétence.

Pour certains emplois, il peut arriver que les travailleurs et travailleuses doivent passer un test d'aptitudes particulières. Par exemple, les personnes responsables de l'entretien des piscines devraient savoir nager et recevoir une formation sur le terrain sur les procédures de sauvetage.

Dans la plupart des situations, la présence d'une deuxième personne devrait toujours être requise. Mais là où une possibilité de risques graves est élevée, les deux personnes ne devraient pas être exposées en même temps. La deuxième personne devrait pouvoir entendre ou voir la première mais être assez loin du risque pour observer son collègue et pouvoir intervenir si nécessaire.

C'est souvent le cas pour les travailleurs de sociétés hydro-électriques qui sont dans des voûtes souterraines ou les soudeurs qui travaillent dans des réservoirs ou autre espaces clos.

Une variation de l'équipe de deux est utile lorsque la deuxième personne doit toujours accompagner la première. Dans ce cas, des vérifications intermittentes suffisent. La fréquence des visites personnelles ou de vérification devrait dépendre du niveau de risque de la tâche. La personne désignée pour surveiller la personne qui travaille seule doit connaître les activités et la localisation de l'autre personne.

Les personnes qui travaillent seules et se déplacent d'un endroit à un autre pendant un quart de travail peuvent avoir besoin d'un horaire régulier établi d'avance. Le travailleur ou la travailleuse ne devrait jamais dévier de cet horaire sans avertir la personne responsable de la vérification. A nouveau, il faudrait considérer les aptitudes et la formation de la deuxième personne si jamais il y avait une urgence.

### **Les téléphones et les walkie-talkie**

Dans certains cas où les risques sont faibles, des communications téléphoniques périodiques ou par walkie-talkie à intervalle régulier peuvent assurer une bonne protection.

Par exemple, ou un gardien de sécurité dans un emploi de routine évalué comme présentant de faibles risques pourrait communiquer à une centrale à intervalle régulier, indiquer son statut personnel et la situation du milieu de travail. L'évaluation des risques aidera également le comité et l'employeur à déterminer la fréquence des appels.

La modification de l'horaire devrait être possible si des conditions non routinières surviennent. Le travailleur ou la travailleuse et la personne responsable de la vérification devraient être formés dans les procédures d'urgence si un appel n'a pas été reçu au moment requis. Les numéros de téléphone pour les appels routiniers et les urgences doivent être affichés dans un endroit précis.

Lorsqu'il existe un système sonore, on peut installer un microphone pour les personnes qui travaillent seules afin qu'elles puissent appeler pour de l'aide. Cependant, de tels systèmes ne devraient pas être considérés comme étant adéquats dans certains cas, y compris dans le cas de travail avec des systèmes exposés, à énergie électrique ou des systèmes électroniques.

### **Les moniteurs électroniques et visuels**

Certains milieux de travail ont déjà des systèmes de sécurité en place qui peuvent être adaptés pour contrôler le travail solitaire. Les systèmes de contrôle par vidéo qui sont vérifiés par un opérateur dans un bureau central ou un autre lieu sont un exemple.

Dans certains endroits, on a établi des systèmes de contrôle à l'infrarouge pour détecter le mouvement et attraper les intrus (là où il peut y avoir du travail solitaire ou non). Une alarme est déclenchée dans un lieu central et une enquête faite.

Les systèmes à l'infrarouge peuvent également servir pour détecter un manque de mouvement.

Des systèmes d'alarme personnelle (connu sous le nom de SAP) ont également été élaborés. Un appareil est attaché à la ceinture du travailleur ou de la travailleuse et il est déclenché si la personne tombe si elle est frappée et tombe dans une position horizontale pour plus de 30 secondes, envoyant un signal radio à une centrale désignée.

### **Des alarmes d'urgence**

Il existe une vaste gamme d'alarmes utilisées pour signaler les cas d'urgence, de détresse personnelle, d'agressions violentes, etc.

Certaines alarmes sont reliées à d'autres systèmes conçus pour la protection du milieu de travail, par exemple, les détecteurs de fumée, les gicleurs, les douches de sécurité, les avertisseurs de hausse de pression, ou de baisse de pression pour certains types d'équipement pressurisé. Dans ces cas, un signal local peut être émis pour avertir les travailleurs ou les travailleuses; en même temps qu'il est transmis à une centrale.

Les alarmes peuvent être liées à des systèmes personnels. Dans une situation d'espace clos où des gaz toxiques peuvent être contenu ou que l'oxygène peut être déplacé, on peut utiliser un contrôleur de gaz; celui-ci devrait avoir à la fois des composantes d'alarme audible et visuelle pour avertir le travailleur ou la travailleuse de sortir ou d'avertir une deuxième personne (à distance) d'un problème.

Les alarmes devraient également être activées par la personne en détresse. Par exemple, les autobus peuvent avoir un système qui active le klaxon et fait clignoter les lumières quand le conducteur pèse sur un bouton.

D'autres systèmes d'alarme, comme ceux des magasins et des banques, sont également plus courants. Les signaux sont habituellement transmis à la police.

Tel que mentionné précédemment, les systèmes de communication et d'alarme ne rendront pas le travail solitaire plus sécuritaire, bien qu'ils peuvent amener du secours beaucoup plus rapidement dans le cas de menaces ou d'accidents.

Pour choisir un des systèmes décrits ci-dessus, il faut tenir compte de ce qui suit:

● *Le niveau de risque ou de danger* — Si le risque est élevé, le travailleur ou la travailleuse peut avoir besoin d'une intervention immédiate ou d'être secouru par une autre personne. Si, par exemple, le risque est une émission soudaine de gaz toxique, une deuxième personne doit être sur les lieux, ou disponible en quelques secondes. Dans des situations à risque très élevé, il peut être nécessaire d'avoir deux systèmes de communication ou d'alarme indépendant pour assurer la sécurité ou le sauvetage rapide des travailleurs et travailleuses.

● *La formation des travailleurs et travailleuses* — Les travailleurs et travailleuses doivent être formés pour utiliser et interpréter le système de communication, la nature des risques concernés, et adopter les procédures d'urgence et de sauvetage. Il ne suffit pas qu'une personne soit disponible; cette personne doit pouvoir intervenir rapidement en toute sécurité.

● *La localisation et le personnel de réception des communications des systèmes de contrôle électronique ou des systèmes d'alarme* — Si une alarme est déclenchée dans une centrale où il n'y a qu'une personne en devoir, ou si l'alarme est située loin de la personne en danger, les mesures d'urgence ou de sauvetage peuvent être retardées et les résultats être mortels.

● *Possibilité d'enquête sur l'échec des systèmes de communication ou d'alarme* — Le système de communications ou d'alarme devrait déclencher un signal d'alarme automatique et une réaction chez les sauveteurs dans le cas de panne. Autrement, le travailleur peut se sentir en toute sécurité et entrer dans un endroit dangereux ne sachant pas que le contact est rompu ou que la communication est impossible.

● *La santé des travailleurs et des travailleuses* — Dans certains emplois ou certaines tâches, la sécurité du travailleur ou de la travailleuse, et le fait qu'il ou elle peut travailler seul, peut dépendre de son état de santé. Si une personne a des problèmes de santé (ou des "attaques" soudaines) qui pourraient nuire à la sécurité personnelle ou du public, des mesures appropriées devraient être prises pour réduire les impacts dangereux. Par exemple, les lignes aériennes ont réagi à ce problème en exigeant qu'un pilote et qu'un co-pilote soient présents sur les vols commerciaux. Si on sait qu'une personne risque de perdre conscience ou une autre fonction, il faudrait prendre soin de veiller

à ce que d'autres travailleurs ou travailleuses soient à proximité et puissent la voir.

Le syndicat devra s'assurer que les tests visant à déterminer la capacité physique sont absolument nécessaires et ne constituent pas un outil de discrimination. De plus, ils doivent voir à ce que l'information médicale confidentielle soit mentionnée et que les travailleurs et travailleuses qui ne sont pas en bonne santé pour faire un emploi particulier puissent faire un autre travail sans baisse de salaire.

## **L'élaboration d'un plan de sécurité**

Au lieu d'avoir des règles et des pratiques vagues dans un milieu de travail, il importe d'élaborer un plan de sécurité plus formel pour chaque profession ou opération qui exige qu'une personne travaille seule à un moment donné.

Un bon exemple est celui des procédures concernant les espaces clos qui spécifient les vérifications et les tests avant l'entrée, les appareils de sécurité disponibles, la localisation et le nombre de travailleurs additionnels à l'extérieur de l'espace clos, les alarmes et les mesures d'urgence.

Par exemple, les règlements du Manitoba sur le travail solitaire exigent que l'employeur fournisse et implante un tel plan lorsqu'on demande à une personne de travailler seule dans des conditions dangereuses. En fait, il s'agit d'évaluer les circonstances dans lesquelles la personne doit travailler seule et décrire les mesures de protection et de secourisme en cas de danger.

Le comité de santé et de sécurité peut travailler avec l'employeur, en utilisant l'information des enquêtes et des inspections pour déterminer d'abord s'il est nécessaire ou opportun de permettre qu'une tâche soit exécutée par une seule personne. Si on s'entend sur le fait que le travail peut être exécuté en toute sécurité, il s'agit alors d'élaborer un plan pour chaque groupe professionnel. Au départ, vous devrez savoir:

- quelles sont les exigences actuelles de l'emploi;
- à quel moment la personne travaille seule, à quelle fréquence, sur quels quarts, etc.;
- quels sont les risques possibles pour le travailleur ou la travailleuse;

- quel équipement protecteur est nécessaire et disponible; et
- quels accidents ou quasi-accidents se sont produits dans le secteur.

Une fois que le comité dispose de cette information, il devrait examiner les mesures de contrôle possibles décrites dans la section précédente de cette directive. Ces précisions sur la manière dont le mode de contrôle choisi fonctionne et les procédures pour aider un travailleur ou une travailleuse dont la santé ou la sécurité est menacée constituent le cœur du plan.

Lorsque l'emploi exige qu'une personne soit exposée à des produits chimiques, souvenez-vous qu'il y a aussi des exigences particulières pour la formation et l'éducation en vertu des règlements du Système d'information sur les matières dangereuses au travail (SIMDUT).

Les travailleuses et travailleurs affectés devraient examiner le plan pour s'assurer qu'il est complet et satisfaisant pour les personnes qu'il doit protéger.

Un supplément utile au plan est une liste de vérification qui devrait être révisée chaque fois qu'une personne commence un emploi protégé par le plan.

### **Programme de formation en milieu de travail**

L'élaboration des plans est une étape importante dans la protection des personnes qui travaillent seules. Cependant, ces plans seront des plus inefficaces si les personnes ne sont pas complètement informées sur les procédures requises. Un programme de formation en milieu de travail est nécessaire pour assurer que les travailleurs et les travailleuses:

- sont informés sur les matières, les conditions ou l'équipement dangereux auxquels ils et elles peuvent être exposés;
- comprennent comment utiliser tous les équipements de protection; et
- comprennent tous les aspects pertinents du plan de travail solitaire.

Les techniques d'enseignement pratique aux adultes qui englobent l'étude de cas, l'opération de l'équipement d'urgence et de protection, et des exercices dans les procédures d'urgence sont recommandées. Les travailleurs et travailleuses doivent être certains de connaître tous les risques possibles et de comprendre parfaitement toutes les procédures et les équipements de

contrôle avant qu'un système puisse fonctionner efficacement.

L'employeur doit également voir à ce que les problèmes d'alphabétisation ne soient pas un obstacle à l'apprentissage. L'incapacité de lire et donc de comprendre des informations et des avertissements pertinents peut avoir pour effet d'isoler les travailleurs et travailleuses. Tout programme de formation et tout plan de travail solitaire doivent traiter de cette question.

### **Combattre les obstacles**

L'identification des contrôles, l'élaboration d'un plan de sécurité pour le travail solitaire et des programmes de formation sont importants pour protéger nos membres au travail. Cependant, c'est une autre chose de reconnaître la nécessité d'un programme de prévention et de voir à ce qu'il soit appliqué réellement.

Comme chaque syndicaliste le sait, il existe un bon nombre d'obstacles pour améliorer les conditions de travail. L'employeur n'est pas toujours d'accord qu'un risque est présent, peut ne pas reconnaître la nécessité des procédures de sécurité, ou peut hésiter à dépenser de l'argent pour les implanter. Les lois peuvent être muettes sur un risque particulier et sur des mesures de protection et donner peu de direction aux responsables gouvernementaux en santé et sécurité lorsqu'ils inspectent un milieu de travail.

La population en général, ainsi que les commissions et les conseils peuvent ne pas comprendre les risques pour les employés de la fonction publique. Ainsi, ils n'appuieront pas des dépenses supplémentaires pour ajouter du personnel, acheter des systèmes d'alarme et autres appareils de protection.

Enfin, la convention collective n'est pas assez sévère au plan de la santé et de la sécurité. C'est peut-être le reflet d'une attitude de la section locale à l'effet que les questions de santé et de sécurité ne sont pas importantes.

Pour surmonter ces obstacles, la section locale peut être obligée d'étudier une variété de stratégies y compris:

- l'utilisation d'enquêtes pour augmenter la prise de conscience des membres et les préoccupations sur la situation de leur milieu de travail;
- l'éducation des membres et de la population en général sur les risques du travail solitaire et de ses conséquences possibles;

- la négociation pour obtenir des dispositions contractuelles appropriées;
- des campagnes d'influencage auprès du conseil municipal ou autres organismes appropriés pour obtenir un appui en faveur des changements nécessaires au niveau du personnel et de la protection du milieu de travail;
- l'utilisation des droits en vertu des lois existantes y compris le droit d'être informé, le droit de participer (comités) et le droit de refuser tout travail dangereux; et
- des campagnes d'influencage pour faire modifier les lois en santé et sécurité.

### **L'information et la formation des membres**

La mécanique des enquêtes et des programmes particuliers de formation au travail ont déjà été traités dans cette directive. Examinons-les maintenant d'une perspective différente, c'est-à-dire comme des outils pour augmenter la prise de conscience des problèmes liés au travail solitaire.

Quand un travailleur ou une travailleuse remplit un formulaire d'enquête, cela l'aide à reconnaître que ses expériences négatives font partie d'un problème plus large. De plus, les enquêtes sur la présence des mesures de contrôle peuvent susciter des questions chez les travailleurs et les travailleuses à l'effet que leurs milieux de travail n'ont pas de tels équipements, de tels systèmes ou de telles procédures.

Le résultat d'une telle enquête peut servir à orienter les travailleurs et travailleuses vers une campagne plus formelle pour améliorer leurs conditions de travail. Les bulletins, les lettres d'information et les sessions d'information peuvent présenter non seulement les résultats et les recommandations d'une enquête ou d'une étude mais un plan de campagne pour assurer que les recommandations sont adoptées.

L'augmentation de la prise de conscience des membres est une étape importante vers la négociation collective.

### **La négociation collective**

Quand un employeur ne veut pas implanter volontairement des politiques de travail solitaire, des plans de sécurité ou autres mesures de protection, les travailleurs et travailleuses doivent trouver d'autres voies de solution. Les personnes syndiquées ont la possibilité, en négociation, de soulever les

questions de santé et de sécurité, y compris les problèmes liés au travail solitaire. Ces problèmes peuvent être abordés dans la convention collective.

Avant la négociation, le comité de négociation doit être informé sur la fréquence des accidents, des blessures et des quasi-accidents liés au travail solitaire. Si de bons dossiers n'ont pas été conservés, alors l'enquête traitée plus tôt fournira souvent les antécédents et les statistiques nécessaires pour discuter avec l'employeur.

Le comité devrait alors examiner les suggestions qui suivent et prioriser celles qui sont les plus importantes pour leur milieu de travail (ou en proposer d'autres).

Si la section locale n'a pas de disposition concernant la santé et la sécurité, voilà un bon point de départ. Un tel article souligne que l'employeur doit assurer un milieu de travail sain et sécuritaire et ne pas exposer les travailleurs et travailleuses à des conditions de travail ou des situations dangereuses.

Compte tenu que chaque milieu de travail est différent et comporte des normes fondées sur des réalités précises, chaque section locale examinera la possibilité d'élaborer des articles particuliers à son propre milieu de travail. Par exemple, les équipes de deux et les procédures de sauvetage dans les espaces réduits peuvent être la clef pour les égoutiers, alors que le problème de personnel peut être des plus importants pour le personnel des institutions.

Voici certains sujets qui devraient être couverts:

- une politique mixte sur le travail solitaire,
- un plan de sécurité,
- une disposition réaffirmant le droit du travailleur ou de la travailleuse de refuser du travail qui, à son avis, peut lui nuire personnellement ou nuire à d'autres;
- des restrictions sévères sur le travail solitaire,
- des dispositions pour les situations particulières où il est impossible de ne pas travailler seul, par exemple, les espaces réduits, et
- la responsabilité patronale de fournir le nombre suffisant de travailleurs ou de travailleuses pour accomplir le travail en toute sécurité, et plus précisément de prévenir les accidents, les abus ou les agressions.

Lorsque la négociation collective n'aboutit pas aux mesures de protection requises, la

section locale devrait considérer de prendre des mesures en dehors du milieu de travail.

### **L'éducation et l'information du public**

- Une campagne peut être un élément de formation générale, surtout lorsque des fonds publics importants sont nécessaires. Les données de l'enquête peuvent servir à élaborer des macarons, une affiche, des annonces dans les journaux et des dépliants pour informer la population de ce qui se produit, des coûts humains du travail solitaire.

Par exemple, si on traite de la question des agressions dans les foyers, une affiche pourrait se lire comme suit:

#### **LES FOYERS DE CONVALESCENCE SONT-ILS VRAIMENT SÉCURITAIRES?**

Chaque jour en Ontario (x#) infirmiers ou infirmières auxiliaires sont frappés, mordus, griffés ou attaqués par des patients confus, irrités ou malheureux. Un personnel adéquat devrait aider à protéger les travailleurs et travailleuses et faire en sorte qu'on réponde entièrement aux besoins des patients et patientes. N'est-ce pas là un bon investissement?

Ces activités d'éducation publique pourrait alors mener directement à des campagnes d'influencage auprès des représentants municipaux.

### **Des campagnes d'influencage locales**

Même si le SCFP est le syndicat le plus important au Canada, les membres oublient parfois leur pouvoir au niveau local. En tant qu'électeurs et électrices au niveau municipal, scolaire et local, nous jouons un rôle important. Si nous avons un objectif en tête, nous avons les ressources possibles pour l'atteindre et d'autres aussi.

Cependant, savoir que vous avez du pouvoir et exercer le pouvoir sont deux choses différentes. Voilà un certain nombre d'entraves que nous établissons nous-mêmes:

- la crainte de créer des ennuis;
- la crainte d'aliéner certains membres du syndicat et de la population,
- l'idée que les politiciens locaux penseront que nous sommes idiots, qu'ils en savent plus que nous, et
- l'idée que l'influencage ne fonctionne pas; que c'est une perte de temps.

Il est plus facile d'aborder ces attitudes lorsque vous avez un objectif réaliste en tête et un plan précis pour y arriver. Si la section locale a déjà fait une enquête et a organisé

une campagne d'éducation ou d'information, la tâche sera plus facile. Si ces activités n'ont pas eu lieu. C'est un bon point de départ.

La prochaine étape consiste à faire de l'influencage auprès des politiciens locaux.

Pour ce faire, la section locale doit avoir:

- les noms, les adresses, les numéros de téléphone et autres renseignements pertinents (par exemple, progressiste ou conservateur?) pour chaque personne que vous contacterez;
- un plan pour rencontrer chaque politicien (qu'est-ce qui sera couvert, qui y assistera, qui sera le porte-parole, ce que vous voulez);
- de la documentation de soutien comme les résultats de l'enquête ou des rapports d'incident; et
- un formulaire de rapport pour vous aider à évaluer la réussite de votre démarche et à suivre le déroulement des activités.

Une fois que la campagne d'influencage est complétée, un rapport devrait être fait pour chaque personne que vous avez contactée et pour les rencontres tenues afin de discuter de la campagne et des plans futurs (que vous soyez gagnants ou non). Vous voudrez déterminer besoin de faire plus de campagnes d'information auprès du public, plus de travail au sein de la section locale, ou entreprendre une campagne d'influencage provinciale.

*Note:* communiquez avec le service de l'éducation pour plus de renseignements sur les campagnes d'influencage, y compris les lignes directrices générales du SCFP sur les campagnes d'influencage et le cours du SCFP sur l'action politique pour les sections locales.

## **Des mesures législatives**

L'exercice de vos droits Si vous avez l'intention d'utiliser la loi pour améliorer les conditions de travail, vous devez comprendre ce qu'elle prévoit, et donc comment vous pouvez l'améliorer. Ainsi, vous pouvez demander:

- Existe-t-il des dispositions générales qui peuvent être appliquées à la responsabilité patronale face au travail solitaire?
- Les dispositions concernant la formation et les avis s'appliquent-elles?
- Les dispositions concernant le droit de refus s'applique-t-elles à nos conditions de travail solitaire? (Soulignez toutes les restrictions qui sont en place, par exemple, pour les travailleurs et travailleuses de la santé, le personnel des prisons).

- Y a-t-il un langage particulier sur le travail solitaire, peut-être dans une section sur les espaces réduits?

### **Le devoir général de l'employeur**

La législation en santé et sécurité au travail exige de manière générale que l'employeur fournisse un lieu de travail, des outils et des équipements sécuritaires qui ne présentent aucun risque pour la santé.

Cette disposition de "devoir général" peut s'appliquer à une foule de situations mais les inspecteurs se plaignent souvent que les citations en vertu de cette section ne sont pas facilement applicables. Ainsi, ils ont tendance à se concentrer sur les risques qui sont particulièrement identifiés dans la loi.

C'est encore un bon point de départ. Il est clair que si les travailleurs et les travailleuses sont blessés ou deviennent malades parce qu'ils travaillent seuls, l'employeur ne fournit pas un milieu de travail sécuritaire. Malgré les préoccupations concernant la difficulté d'application, la section locale peut vouloir faire des plaintes contre l'employeur en vertu d'une telle section.

### **Formation et avis**

De plus, les lois provinciales et fédérales exigent également que l'employeur informe les travailleurs et travailleuses des risques de leur travail et assure l'éducation et la formation dans une variété de situations. La section locale devrait analyser les règlements pertinents pour des dispositions particulières qui peuvent couvrir le travail solitaire.

Par exemple, la réglementation sur les espaces restreints précisera normalement la formation au niveau des mesures de sauvetage en cas d'urgence ou de l'utilisation d'équipement spécial lorsqu'une personne travaille seule dans un espace, une voûte, un égout, etc.

De plus, lorsque des produits chimiques contrôlés sont utilisés, l'employeur a l'obligation d'informer et de former tout son personnel qui travaille avec les produits ou à proximité des produits. Cette formation couvre particulièrement les procédures d'urgence. (Consultez les règlements provinciaux du SIMDUT sur ce point pour plus de détails.)

### **Les trois droits**

Dans toute législation en santé et sécurité, on trouve une forme quelconque des trois droits des travailleurs et travailleuses:

- le droit d'être informé,
- le droit de participer, et
- le droit de refuser.

Nous avons déjà traité du droit à l'information et à la formation. Le droit de participer concerne les activités des comités de santé et de sécurité. Les membres du comité devraient voir à ce que les questions du travail solitaire soient inscrites à l'ordre du jour des réunions et que des inspections du milieu de travail couvrent les emplois et les situations qui exigent cette forme de travail.

Les recommandations survenant des inspections ou des plaintes faites au comité formeront alors la base pour des politiques internes et des activités sur cette question.

Enfin, les travailleurs et travailleuses ont le droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses ou malsaines, ce qu'est le cas du travail solitaire. La section locale devrait explorer les lois provinciales et déterminer si l'exercice du droit de refus sera efficace pour obliger l'employeur d'établir des politiques et des mesures de protection.

Le comité ou la section locale doit également se familiariser avec les restrictions concernant le droit de refus. Par exemple, en Nouvelle-Écosse, une personne est libre de ne pas refuser si le refus met la vie, la santé ou la sécurité de toute autre personne directement en danger, ou si le risque est inhérent au travail de la personne. Des restrictions en Ontario s'appliquent également à certaines classes d'emploi (par exemple, les gardiens de prison, les pompiers).

Le droit de refus devrait être utilisé avec discrimination, mais les personnes qui doivent travailler seules doivent être clairement informées de leur droit en ce domaine.

### **Les dispositions concernant le travail solitaire**

Trois provinces ont adopté des règlements particuliers visant les situations de travail solitaire. Les membres du SCFP dans ces provinces devraient se familiariser avec ces exigences.

Les règlements du Manitoba sont les plus exhaustifs et comprennent une réglementation et un code de pratique. La réglementation vise le développement d'un plan de sécurité pour assurer la sécurité, la santé et le bien-être de la personne qui travaille seule.

Les règlements en santé et sécurité de la Saskatchewan ont une exigence de base à l'effet qu'un "employeur utilisera, à intervalles

raisonnables et selon les circonstances, un mode de vérification du bien-être d'une personne qui travaille seule dans des conditions qui peuvent l'exposer à un danger.

En Colombie-Britannique, la loi exige en plus que les employeurs fournissent un moyen de vérifier périodiquement le bien-être de toute personne qui court un risque grave de lésion entraînant incapacité si elle ne peut obtenir de l'aide dans le cas de lésion. Les vérifications doivent se faire à intervalle régulier et par des moyens appropriés en raison de la nature, du risque et des circonstances du travail.

Il est clair que lorsque de telles dispositions sont en vigueur, les travailleurs et les travailleuses ont l'occasion d'exercer une pression légale sur leur employeur pour que toutes les personnes qui travaillent seules soient également protégées.

Malheureusement, la majorité des provinces et des territoires n'ont pas de loi particulière et s'il y en a, elle n'est pas assez exhaustive.

Aussi, la prochaine étape consiste à faire de l'influencage pour améliorer les lois en santé et sécurité, plus particulièrement pour étendre leur protection à des situations de travail solitaire et peut-être pour abolir cette forme de travail dans certains milieux ou dans certaines professions.

### **Obtenir ce dont nous avons besoin**

Avant de faire une campagne d'influencage, la section locale ou la division (les campagnes provinciales devraient certainement engager la division, même si elles n'originent pas d'elle) devra déterminer quelles dispositions particulières elle veut inclure dans la loi.

La révision des lois existantes et des contrôles proposés dans cette directive ainsi que la conduite d'une enquête à l'échelle provinciale aideront à préciser les besoins. Les résultats de l'enquête permettent aussi d'avoir des preuves solides qu'une réforme législative est nécessaire et peuvent être la base d'un mémoire présenté au gouvernement.

Voici quelques idées pour des modifications à la loi:

- prohiber le travail solitaire dans certains emplois et certains milieux de travail;
- restreindre le travail solitaire dans certaines situations;

- définir le travail solitaire pour l'inclure dans les règlements en santé et sécurité;
- les exigences pour la formation;
- obtenir des dispositions pour une protection additionnelle là où les travailleurs et travailleuses peuvent travailler seuls (par exemple, des alarmes, des équipes de deux, des vérifications ou un contrôle par des collègues ou des appareils vidéo ou électroniques); et
- exiger un plan de sécurité pour toutes les situations de travail solitaire.

Une autre activité consiste à faire une campagne d'envoi de lettres aux députés provinciaux, à l'aide d'une lettre formelle envoyée au ministre responsable de la santé et de la sécurité au travail.

La prochaine étape consiste à faire de l'influencage auprès des politiciens individuels et à demander aux membres des partis d'opposition de soulever la question à l'assemblée législative. Par exemple, la question du manque de personnel et de son effet sur le travail solitaire et la question des agressions contre les travailleurs et travailleuses a été soulevée en Alberta, pendant une période de questions, par un député du Nouveau parti démocratique lors du dépôt du budget du ministère des Affaires sociales.

Les résultats des enquêtes et toute autre information supplémentaire seront très utiles à cette étape pour convaincre les législateurs de la gravité de la situation.

Tel que mentionné ci-dessus, la section locale ou la division peut également préparer un mémoire plus formel pour le ministre, en indiquant les antécédents sur les questions du travail solitaire et demandant des modifications particulières à la loi.

La division du SCFP de l'Alberta a rédigé un tel mémoire au début de 1988. Les résultats d'une enquête faite auprès de 16 000 membres du SCFP en Alberta formaient le noyau du mémoire. La division a pu présenter des exemples graphiques d'accidents et de décès qui surviennent dans des situations de travail solitaire; elle a également présenté des données montrant qu'aucune des 47 sections locales qui ont participé à l'enquête a pu négocier des dispositions contractuelles concernant le "travail solitaire".

## Conclusion

# GUIDELINES-DIRECTIVES

A circular logo with the text "HEALTH & SAFETY" at the top and "SANTÉ ET SÉCURITÉ" at the bottom, partially obscured by the main title banner.

Le contrôle ou l'élimination du travail solitaire exige bon nombre des approches utilisées pour d'autres questions de santé et de sécurité. Les tactiques sont communes aux campagnes portant sur d'autres sujets.

L'organisation au niveau local est la première étape vers l'élimination des risques liés au travail solitaire. Nous espérons que cette directive aidera les membres du SCFP à entreprendre cette première étape importante.



# Exemple type d'une enquête

# GUIDELINES-DIRECTIVES



Bon nombre de membres du SCFP se sont plaints des risques possibles parce qu'on leur demande de travailler seuls. Il y a eu des accidents et des décès. Afin d'évaluer la portée du problème dans notre milieu de travail, nous vous demandons de répondre aux questions suivantes. Toute information personnelle sera strictement confidentielle.

A noter qu'aux fins de cette enquête, le travail solitaire est défini comme "un travail effectué dans tout environnement où il n'y a pas de collègues de travail qui connaissent le travail et le milieu de travail, et qui sont disponibles pour répondre efficacement à des situations inhabituelles ou d'urgence; ou toute autre situation où le travailleur ou la travailleuse ne peut évaluer les problèmes de l'environnement de travail (en raison du problème d'un problème d'alphabétisation ou par manque de formation.)"

(1) Dans quelle section travaillez-vous?

---

(2) Devez-vous parfois travailler seul/seule?

Oui  Non

(2a) Si oui, pour combien de temps

0 à 1 heure  1 à 2 heures  
 2 à 4 heures  4 à 8 heures  
 plus de 8 heures

(3) Quels risques sont présents dans votre travail?

<input type="checkbox"/> Produits chimiques	<input type="checkbox"/> Eau (noyade)
<input type="checkbox"/> Personnes agressives	<input type="checkbox"/> Risques électriques
<input type="checkbox"/> Risques mécaniques	<input type="checkbox"/> Risques de levage
<input type="checkbox"/> Risques de glissade	<input type="checkbox"/> Risques de brûlures
<input type="checkbox"/> Froid	<input type="checkbox"/> Chaleur
<input type="checkbox"/> Circulation	<input type="checkbox"/> Chute
<input type="checkbox"/> Blessure aux yeux	<input type="checkbox"/> Radiations

(4) Avez-vous déjà été blessé/blessée ou avez-vous déjà été malade parce que vous avez travaillé seul/seule?

Oui  Non

(4) (a) Si oui, veuillez décrire la blessure et la tâche faite.

---

---

(5) Connaissez-vous les procédures écrites pour répondre aux urgences du travail solitaire?

Oui  Non

(6) Est-ce que votre superviseur vous a déjà informé des risques du travail solitaire?

Oui     Non

(7) Avez-vous un système d'alarme ou de communication si vous devez travailler seul/seule?

Oui     Non

(8) Vous êtes-vous déjà plaint/plainte du travail solitaire?

Oui     Non

(9) Connaissez-vous tout incident ou accident qui s'est produit lorsqu'une personne a travaillé seule?

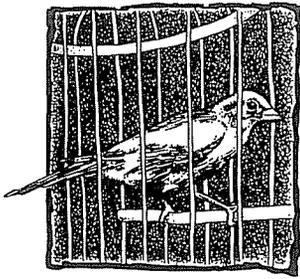
---

---

(10) Avez-vous des commentaires ou des suggestions?

---

---



# **RENSEIGNEMENTS**

## **SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ**

### **Le travail solitaire**

#### **La définition du travail solitaire**

« Le travail solitaire comprend toute tâche faite où les collègues de travail qui connaissent le travail et le milieu de travail sont absents et non disponibles pour répondre avec efficacité à des situations inhabituelles ou d'urgence. C'est aussi une situation où une personne n'est pas informée des risques du travail (à cause d'une formation insuffisante ou parce qu'elle ne sait pas lire), et où des superviseurs compétents ne sont pas directement présents pour voir si les contrôles appropriés sont en place et si les procédures de sécurité sont suivies ».

Un employé d'une commission scolaire s'est noyé dans une piscine. Il travaillait seul sur un quart du soir. Une infirmière auxiliaire a été attaquée et violemment battue. Elle travaillait seule pendant un quart de nuit.

Bon nombre de travailleuses et de travailleurs continuent de mettre leur vie en danger parce qu'ils et elles doivent travailler seuls.

#### **Qui est affecté ?**

Les membres suivants du SCFP sont visés : le personnel des commissions scolaires, les travailleuses et travailleurs des services hydroélectriques et des services publics, les travailleuses et

travailleurs de la santé, le personnel de l'entretien des routes, les employées et employés des municipalités, les policières et policiers, les gardiennes et gardiens, et les travailleuses et les travailleurs sociaux.

Bon nombre de membres du SCFP doivent mettre leur vie en danger parce qu'elles ou ils n'ont pas de politique ou de procédure pour résoudre le problème du travail solitaire.

#### **Pourquoi le travail solitaire est-il dangereux?**

Plusieurs postes exigent deux personnes pour que le travail s'effectue en toute sécurité. En obligeant les travailleuses et les travailleurs d'accomplir des tâches seuls, le risque d'accident augmente. Ces emplois sont dangereux parce que, si un accident grave survenait, la travailleuse ou le travailleur ne pourrait pas recevoir d'aide et pourrait être blessé davantage ou mourir.

Ils comprennent les emplois où il pourrait y avoir un risque d'électrocution, de noyade, de chute, de membres cassés, d'accidents de la circulation, de gel, de brûlures graves, de chute d'objets, d'agressions; le travail de nuit, l'utilisation d'explosifs, l'utilisation de pesticides et le levage d'objets lourds.

## Que peut-on faire?

La première étape est d'identifier tout emploi qui exige que les travailleuses et les travailleurs travaillent seuls. Il faut évaluer les risques possibles et développer une politique et des procédures écrites qui sont adéquates pour résoudre les problèmes. Cela peut se faire en utilisant l'enquête du SCFP, soit en collaboration avec l'employeur; sinon, la section locale devra mener sa propre enquête.

Les résultats de l'enquête sont utilisés pour identifier les emplois qui posent des problèmes et servent de base pour des recommandations au comité mixte de santé et de sécurité ou à l'employeur. Les recommandations peuvent comprendre :

- a) le développement de meilleures politiques patronales sur le travail solitaire; l'énumération de toutes les tâches qui, à cause des dangers inhérents, ne devraient jamais être effectuées par une seule personne, et s'assurer de la disponibilité de personnel suffisant pour appliquer la politique.
- b) l'élaboration de procédures écrites sur : les situations de travail dangereux; les mesures à prendre en cas d'urgence; les moyens pour obtenir de l'aide; les rapports d'accidents ou de quasi-accidents; l'utilisation d'équipement d'alarme ou de communication; et la responsabilité des superviseurs.
- c) les exigences concernant la formation et l'éducation qui assureront que toutes les travailleuses et tous les travailleurs comprennent entièrement la politique et les procédures et sont pleinement formés au niveau des risques qu'ils courent dans leur travail.

La formation doit être offerte à tout nouvel employé, homme ou femme; un programme de recyclage doit être également dispensé à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs sur une base régulière.

## Comment faire des changements?

Pour implanter ces changements, les travailleuses et travailleurs devront élaborer une stratégie gagnante. Elle pourrait inclure:

- la négociation collective;
- des campagnes influençable pour les amendements à la loi;
- des campagnes d'information générale; et
- la formation de coalitions avec d'autres groupes concernés.

Cette feuille d'information fait partie d'une directive plus détaillée du SCFP sur le travail solitaire qui devrait vous aider à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs.

Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez communiquer avec le Service de santé et de sécurité du SCFP  
1375, boulevard St. Laurent  
OTTAWA, ON K1G 0Z7  
Tél. : (613) 237-1590  
Télec. : (613) 237-5508  
Courriel : [sante\\_securite@scfp.ca](mailto:sante_securite@scfp.ca)  
[www.scfp.ca](http://www.scfp.ca)