

## **LES DISPOSITIONS EN MATIÈRE DE TRAVAIL EN ISOLEMENT - PETIT GUIDE DE RÉDACTION**

Il s'agit de tout un défi que de voir à ce que toutes les conventions collectives comprennent des dispositions en matière de travail en isolement. Voici ce qu'un programme efficace pour régir le travail en isolement devrait contenir:

### **ÉVALUATION DES RISQUES**

Chaque poste qui répond à la définition du travail en isolement doit être évalué en fonction du type et du degré de risques impliqués dans l'accomplissement des tâches reliées à ce poste.

Cette évaluation doit faire état des incidents antérieurs, mais aussi des discussions avec les employés qui possèdent une meilleure perception des situations rencontrées quotidiennement et peuvent identifier les problèmes possibles.

Chaque risque, une fois identifié, doit être étudié pour tenter de l'éliminer, de le minimiser ou de le contrôler par un changement de procédures.

### **PROCÉDURES POUR MINIMISER LE RISQUE ET ASSISTER L'EMPLOYÉ**

Deux procédures importantes sont à établir :

Préventive - elle s'accomplit par la communication avec un autre employé ou un superviseur, le meilleur moyen de communication doit être déterminé : téléphone/radio, surveillance visuelle, ou vérification personnelle par un autre employé. Des heures précises de vérification et les intervalles appropriés entre ces vérifications doivent être établis.

Active - elle établit les procédures à suivre si un employé ne prend pas contact à l'heure prévue, ou si il y a maladie, blessure ou urgence. Il relève de l'employeur de veiller à ce qu'une aide soit disponible rapidement, soit par un service de premiers soins sur place ou par un appel aux services d'urgence (911).

### **FORMATION DES EMPLOYÉS ET DES SUPERVISEURS**

Tous les employés et les superviseurs doivent recevoir une formation complète pour accomplir leur travail de façon sécuritaire et agir résolument si un employé est touché. Les employés doivent aussi savoir où sont situées les

postes d'alarme en cas d'incendie et les troussees de premiers soins, et connaître le nom des personnes pouvant donner les soins d'urgence.

### **REVUE DE CES PROCÉDURES**

Le programme régissant le travail en isolement doit être revu une fois par année ou plus souvent si des changements surviennent à l'environnement de travail qui pourraient avoir un impact sur la sécurité de l'employé, ou encore si il existe un rapport à l'effet que le programme en vigueur est inefficace.

Taylor Darnel, Assistante de la Présidente nationale  
COPE SEPB