

Travail en isolement

Travail en isolement - Généralités

Sur cette page

[Qu'entend-on par le travail en isolement?](#)

[Est-ce un problème que de travailler en isolement?](#)

[De quoi traite ce document?](#)

[Quels sont quelques exemples d'activités à haut risque?](#)

[Que peut-on faire pour assurer la sécurité d'une personne travaillant en isolement?](#)

[Quel est un exemple de procédure de déclaration des présences?](#)

[Quels sont les facteurs à considérer dans l'évaluation du lieu ou des conditions de travail?](#)

Qu'entend-on par le travail en isolement?

Une personne travaille « seule » lorsqu'elle ne peut compter que sur elle-même; lorsque personne ne peut l'entendre ni la voir.

Il est important d'étudier soigneusement toutes les situations possibles. Le travail en isolement est le fait de tout employé qui risque de passer un certain temps sans contact direct avec un collègue. Par exemple, la réceptionniste d'un gros immeuble à bureaux peut être considérée comme une employée « en isolement ». Un travailleur de la construction qui travaille dans une salle de bain ou tout autre endroit où il ne peut être vu par des collègues peut également être qualifié de personne travaillant en isolement. D'autres exemples comprennent les préposés de station d'essence, les préposés dans un dépanneur, les employés d'un magasin d'alimentation, les chauffeurs de taxi, les employés d'un centre de soins à domicile, les travailleurs des services sociaux, les agents de sécurité et les gardiens.

Est-ce un problème que de travailler en isolement?

S'il n'est pas toujours dangereux de travailler en isolement, il y a des circonstances où cette situation peut présenter des risques. Le niveau de risque d'une situation dépend de l'endroit, du type de travail, des interactions possibles avec le public, ou des conséquences d'une situation d'urgence, d'un incident, d'une blessure, etc. Il importe donc d'évaluer toutes les situations possibles une par une.

De quoi traite ce document?

Le présent document Réponses SST aborde les questions administratives liées aux personnes travaillant seules en général (système de pointage/surveillance de la personne travaillant seule et évaluation des risques). Consulter les documents Réponses SST connexes suivantes :

- [Manipulation d'argent](#)
- [Travail hors site](#)
- [Travail auprès de patients](#)

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière d'établir un programme de prévention de la violence, consulter le document Réponses SST intitulé [Violence et harcèlement en milieu de travail](#).

Quels sont quelques exemples d'activités à haut risque?

Les activités à haut risque peuvent comporter des risques provenant de diverses sources comme les suivantes :

- Travail en hauteur.
 - Travail en espace clos (citernes, silos, silos-élévateurs, ponceaux, etc.).
 - Travail avec de l'électricité ou d'autres formes d'énergie dangereuses.
 - Travail avec des produits dangereux.
 - Travail avec du matériel ou des outils dangereux (armes à feu, scies à chaîne, etc.).
 - Travail avec le public où des situations de violence peuvent survenir.
-

Que peut-on faire pour assurer la sécurité d'une personne travaillant en isolement?

Vérifier la réglementation applicable dans votre région administrative. Certains territoires et provinces ont adopté des lois concernant le travail en isolement.

De nombreuses mesures peuvent être prises pour assurer la sécurité d'une personne travaillant en isolement :

- Éviter autant que possible qu'un employé travaille seul, en particulier aux postes présentant un risque reconnu.

- Évaluer les risques que présente le lieu de travail.
- S'entretenir avec les employés et leur demander leurs avis au sujet de leur travail et des solutions possibles aux problèmes qu'ils doivent affronter.
- Enquêter sur les incidents survenus dans le milieu de travail et apprendre des incidents survenus dans des milieux de travail similaires.
- Prendre des mesures correctives pour prévenir ou réduire le plus possible les risques potentiels liés au fait de travailler seul.
- Offrir une éducation et une formation appropriées à l'employé travaillant seul et à la personne chargée d'intervenir en cas de problème..
- Signaler toutes les situations, tous les incidents ou « quasi-incidents » où le fait d'avoir été seul a contribué à la gravité de la situation. Analyser les rapports et, au besoin, modifier les politiques de l'entreprise en conséquence.
- Établir une procédure de déclaration des présences pour les personnes travaillant seules. Maintenir un contact régulier avec tous les employés en situation de travail seul. Établir des moyens de surveillance (visuelle ou sonore) permettant de vérifier la présence ou la situation des personnes travaillant seules.
- S'assurer que les tâches plus risquées sont exécutées durant les heures normales de travail ou encore à une période où un collègue est en mesure d'intervenir en cas d'urgence.

Quel est un exemple de procédure de déclaration des présences?

Il est important de disposer d'une procédure de déclaration des présences. Il faut décider si un contrôle verbal suffit ou s'il faut s'assurer de la présence de l'employé au moyen d'un contrôle visuel. Veiller à ce que le plan mis en place soit approprié aussi bien durant les heures normales de travail qu'après ces heures.

Pour la plupart des personnes travaillant seule, le téléphone constitue le principal moyen de garder le contact. Si vous utilisez un cellulaire, assurez-vous toujours qu'il se trouve à proximité et qu'il est chargé. Si, dans la région, la fiabilité du service de téléphonie cellulaire est douteuse, prévoir d'autres moyens de communication (caméras, appareils d'avertissements automatisés/d'urgence, systèmes de positionnement global [GPS], radio émetteur-récepteur, télésurveillance par satellite, ou rondes de surveillance).

Les travailleurs en déplacement doivent s'assurer qu'une personne-ressource de l'organisation est au courant des détails suivants :

- Destination.

- Heure d'arrivée prévue.
- Heure ou la date de retour.
- Coordonnées du lieu d'hébergement, le cas échéant.
- Mode de transport (transports en commun, voiture, avion, etc.).
- Plan de rechange en cas de mauvais temps, de congestion routière, etc.

Voici un exemple de procédure de déclaration des présences :

- Établir un plan de travail quotidien permettant de connaître les allées et venues d'un employé travaillant en isolement.
- Désigner une personne-ressource principale au bureau et un remplaçant.
- Définir les circonstances dans lesquelles un employé travaillant en isolement doit prendre contact avec cette personne et la fréquence de ces appels.
- Respecter l'horaire établi de vérification visuelle ou de déclaration de la présence par téléphone. Il peut être utile de tenir un registre dans lequel sont consignées les vérifications.
- S'assurer que la personne-ressource appelle ou visite périodiquement l'employé travaillant en isolement pour vérifier que celle-ci se porte bien.
- S'entendre sur un mot de code servant à indiquer ou à confirmer que la personne a besoin d'aide.
- Élaborer un plan d'urgence à suivre si l'employé travaillant seul ne déclare pas sa présence alors qu'il est censé le faire.
- La personne-ressource doit savoir quand et comment activer le plan d'urgence.

(Inspiré du [Guide de prévention de la violence en milieu de travail](#) du CCHST)

Quels sont les facteurs à considérer dans l'évaluation du lieu ou des conditions de travail?

Voici un certain nombre de points à considérer. Il faut toutefois se rappeler que les circonstances ne sont jamais parfaitement identiques et qu'il faut adapter son analyse aux particularités du cas qui vous occupe.

Durée pendant laquelle une personne travaille seule :

- Combien de temps peut-on raisonnablement laisser une personne travailler en isolement?
- Est-il raisonnable de laisser cette personne travailler seule?

- Combien de temps la personne devra-t-elle passer seule pour terminer son travail?
- Est-il permis par la loi d'effectuer certaines activités tout en travaillant seul? (Certaines administrations interdisent, par exemple, de travailler seul dans les espaces clos ou au cours du cadenassage et de l'étiquetage d'un appareil.)
- À quel moment de la journée (jour, soir ou nuit) l'employé travaillera-t-il en isolement?

Communication :

- À quels modes de communication a-t-on accès?
- Est-il nécessaire de « voir » la personne travaillant en isolement ou suffit-il d'entendre sa voix?
- Est-ce que les systèmes de communication d'urgence vont fonctionner correctement en toutes circonstances?
- Si le système de communication se trouve dans un véhicule, faut-il prévoir des moyens d'appoint lorsque la personne travaillant seule n'est pas dans son véhicule?

Emplacement du lieu de travail :

- Est-ce que le travail se fait dans un lieu isolé ou éloigné? (Il est à noter que le poste de travail ne se trouve pas nécessairement à une grande distance lorsqu'on parle d'un poste isolé ou éloigné. Une pièce de rangement où l'on ne va qu'occasionnellement peut être considérée comme isolée ou éloignée.)
- Faut-il prendre un moyen de transport pour s'y rendre? Dans l'affirmative, lequel?
- Y a-t-il des approvisionnements d'urgence (nourriture et eau potable) et une trousse de premiers soins à bord du véhicule ou à proximité du lieu de travail?
- Est-ce que la personne travaillant seule devra emporter avec elle une partie ou l'ensemble des approvisionnements si elle quitte le véhicule?
- Le travailleur seul a-t-il besoin de suivre des cours de secourisme pour pouvoir administrer des premiers soins?
- Quels sont les conséquences possibles d'une panne du véhicule?
- Le travailleur seul devra-t-il quitter son véhicule pendant de longues périodes?

Type ou nature du travail :

- Est-ce que la personne a reçu une éducation et une formation pour lui permettre de travailler seule en toute sécurité?
- La personne qui répond a-t-elle reçu une éducation et une formation adéquates?
- A-t-elle accès à un équipement de protection individuelle adéquat, en cas de besoin? Est-ce que celui-ci fonctionne correctement et est-il en bon état?

- Quels outils, matériels ou machines devra-t-elle utiliser?
- Sera-t-elle appelée à accomplir des activités à haut risque?
- Est-il probable que la fatigue soit un facteur dont il faut tenir compte?
- Prévoit-on des températures extrêmes?
- Existe-t-il un risque de se faire attaquer par des animaux sauvages ou de se faire piquer par des insectes (empoisonnement, réactions allergiques, etc.)?
- Si la personne travaille à l'intérieur d'un bâtiment verrouillé (un nettoyeur de nuit travaillant dans un immeuble à accès contrôlé, par exemple), comment les services d'urgence pourront-ils lui porter secours?
- Est-ce le travailleur est appelé à manipuler de l'argent ou des objets de valeur?
- Est-ce que le travail comporte des tâches de saisie de propriétés ou de biens (reprise de possession, récupération de biens volés, etc.)?

Exigences particulières concernant la personne travaillant seul :

- Est-ce que la personne travaillant en isolement a des antécédents médicaux qui peuvent l'exposer à un risque accru?
- Est-ce qu'elle possède une expérience et une formation suffisantes (premiers soins, réparation de systèmes de communication, dépannage de véhicules, procédures administratives applicables et/ou techniques de survie, par exemple)?

(Questions inspirées de l'article « Guidance Note: Working Alone », Government of Western Australia, 2009)

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2020-02-07

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.