

# Guide pratique

pour les personnes travaillant  
seules ou en isolement

## TABLE DES MATIÈRES

|   |           |
|---|-----------|
| <b>INTRODUCTION</b> .....                                 | <b>3</b>  |
| <b>RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX</b> .....                      | <b>3</b>  |
| <b><i>LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL</i></b> |           |
| Obligations des employeurs .....                          | 4         |
| Obligations des surveillants .....                        | 6         |
| Obligations des travailleurs .....                        | 6         |
| <b><i>RÈGLEMENT DU MANITOBA 217/2006</i></b>              |           |
| Travail effectué seul ou en isolement.....                | 7         |
| <b>DÉFINITIONS</b> .....                                  | <b>10</b> |
| <b>DÉTERMINATION DES RISQUES</b> .....                    | <b>10</b> |
| <b>PROCÉDÉS SÉCURITAIRES AU TRAVAIL</b> .....             | <b>12</b> |
| <b>RÉFÉRENCES</b> .....                                   | <b>15</b> |

## INTRODUCTION

---

Le présent guide pratique offre des conseils utiles concernant les dispositions de la partie 9 du *Règlement du Manitoba 217/2006*, qui porte sur le travail effectué seul ou en isolement, adopté en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le guide ne remplace pas le *Règlement* ni la *Loi*.

### **En prévision de circonstances dans lesquelles une personne pourrait devoir travailler seule ou en isolement, il faut :**

1. **Repérer le danger** : Relever les tâches au cours desquelles il est possible qu'une personne doive travailler seule ou en isolement.
2. **Mesurer les risques** : Former les travailleurs à repérer et à évaluer les dangers auxquels ils peuvent être personnellement exposés.
3. **Utiliser des méthodes sûres** : Mettre en œuvre des mesures pour réduire, contrôler ou éliminer les dangers, et tenter d'utiliser des méthodes de travail différentes.

Vous pouvez travailler seul ou en isolement en toute sécurité si vous évaluez adéquatement les dangers ou les risques et que vous appliquez des procédés et des méthodes de travail sécuritaires.

### **Le guide pratique :**

1. permettra d'aider à *reconnaître* les situations de travail seul ou en isolement;
2. permettra d'aider à *établir des procédés sécuritaires* pour effectuer de telles tâches;
3. *s'ajoutera au programme de formation régulier de l'employeur* à l'intention des personnes devant travailler seules ou en isolement;
4. *fournira une aide aux membres des comités de la sécurité et de la santé au travail* pour repérer les dangers et pour présenter des recommandations quant à l'évaluation et la maîtrise de ceux-ci.

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

---

Le but du guide n'est pas de documenter les nombreuses circonstances variées dans lesquelles une personne pourrait devoir travailler seule ou en isolement, ni de déterminer une méthode de surveillance nécessaire à chaque situation particulière dans laquelle une personne travaille dans de telles conditions.

Un nombre important de tâches ont été effectuées par des personnes travaillant seules ou en isolement et continueront de l'être. Les employeurs sont tenus d'examiner les

dangers ou les risques liés à ce type de tâche et de prendre des mesures pour les éliminer. Ils doivent aussi établir et appliquer des procédés sécuritaires adéquats.

Les principaux concepts qui figurent dans le règlement concernant les personnes travaillant seules ou en isolement sont :

1. la nécessité d'évaluer toutes les situations où le travail est effectué seul ou en isolement afin de déterminer les conditions ou les circonstances pouvant poser des risques aux personnes qui travaillent seules ou en isolement et afin de tenter de réduire les risques d'incidents;
2. la nécessité d'établir et d'appliquer des procédés sécuritaires visant à éliminer ou à réduire les risques relevés auxquels sont exposés ces travailleurs. Ces procédés comprennent la formation des travailleurs et les ressources pour fournir de l'aide en cas de blessure ou d'autres incidents.

## ***LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL***

---

Les quelques articles suivants sont des extraits choisis de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, portant sur les obligations des employeurs, des surveillants et des travailleurs dans le lieu de travail.

### **OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS**

#### **Obligations générales des employeurs**

- 4(1)** L'employeur est tenu, conformément aux objets de la présente loi :
- a) d'assurer dans la mesure du possible, la sécurité, la santé et le bien-être de tous ses travailleurs pendant qu'ils sont au travail;
  - b) d'observer les dispositions de la présente loi et des règlements.

#### **Autres obligations des employeurs**

- 4(2)** Sans préjudice des obligations énoncées au paragraphe (1), l'employeur est tenu :
- a) de fournir et de maintenir, dans la mesure du possible, un lieu de travail ainsi qu'un équipement, des installations et des outils nécessaires qui ne comportent pas de risques pour la sécurité et la santé des travailleurs;
  - b) de fournir à tous ses travailleurs, les renseignements, les instructions, l'entraînement, la surveillance et les moyens d'assurer, dans la mesure du possible, leur sécurité, leur santé et leur bien-être;
  - c) de veiller à ce que tous ses travailleurs, et particulièrement ses superviseurs, contremaîtres, chefs d'équipe ou autres responsables soient au courant des risques auxquels peuvent être exposées la santé et la sécurité des

travailleurs dans l'exercice de leurs fonctions et à ce que l'utilisation de l'équipement et des dispositifs de sécurité fournis pour la protection des travailleurs soit familière à ceux-ci;

- d) d'exploiter son entreprise de façon à assurer que, dans la mesure du possible, la sécurité et la santé des personnes qui ne sont pas à son emploi ne soient pas exposées aux risques qui découlent des activités prenant place dans son lieu de travail;
- e) de consulter le comité sur la sécurité et la santé des travailleurs lorsqu'un tel comité existe, au sujet des fonctions que la présente loi attribue au comité et en ce qui concerne les questions qu'il doit étudier sous son régime, et de collaborer avec ce comité;
- f) de consulter le délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs lorsqu'un tel délégué a été désigné, au sujet des fonctions que la présente loi attribue au délégué et en ce qui concerne les questions qu'il doit étudier sous son régime et de collaborer avec ce délégué;
- g) de collaborer avec toute personne qui exerce une fonction que la présente loi ou les règlements lui assignent;
- h) de veiller à ce que tous ses travailleurs soient surveillés par une personne qui :
  - (i) est qualifiée en raison de ses connaissances, de sa formation ou de son expérience pour faire en sorte que les travaux soient exécutés de façon sécuritaire,
  - (ii) connaît bien la présente loi et les règlements qui s'appliquent aux travaux exécutés dans le lieu de travail;
- i) si ses travailleurs exécutent des travaux relatifs à un projet de construction à l'égard duquel un entrepreneur principal a été engagé, d'aviser celui-ci du nom de la personne qui surveille les travailleurs.

### **Employeur agissant à titre de surveillant**

**4(3)** Pour l'application de l'alinéa (2)h), l'employeur peut surveiller ses travailleurs s'il satisfait aux critères énoncés à cet alinéa.

### **Obligation de l'employeur concernant la formation**

**4(4)** Sans préjudice de la portée générale de l'alinéa (2)b), l'employeur fournit à ses travailleurs des renseignements, des directives et une formation afin de protéger, dans la mesure du possible, leur sécurité et leur santé avant qu'ils :

- a) commencent à exécuter une tâche dans un lieu de travail;
- b) exécutent une tâche différente de celle pour laquelle ils ont initialement reçu leur formation;

- c) soient déplacés à un autre endroit du lieu de travail ou à un autre lieu de travail dans lesquels existent des installations, des règles ou des dangers différents.

### **Exécution de tâches pendant la formation**

- 4(5)** Malgré le paragraphe (4), le travailleur peut exécuter une tâche pendant sa formation s'il agit sous la direction d'un surveillant ou d'une autre personne ayant reçu une formation complète et possédant suffisamment d'expérience dans l'exécution de cette tâche pour que ne soit pas compromise la sécurité ou la santé du travailleur ou celle des autres personnes.

### **Salaire et avantages pendant la formation**

- 4(6)** S'il reçoit une formation, le travailleur a droit au salaire et aux avantages auxquels il aurait eu droit s'il avait exécuté ses tâches habituelles au cours de la période de formation.

### **Obligations des surveillants**

#### **4.1** Le surveillant :

- a) dans la mesure du possible :
  - (i) prend les mesures nécessaires à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs placés sous sa surveillance,
  - (ii) fait en sorte que les travailleurs placés sous sa surveillance observent la présente loi et les règlements,
  - (iii) fait en sorte que les travailleurs placés sous sa surveillance utilisent les dispositifs et portent les vêtements et l'équipement de protection individuel que désigne ou fournit l'employeur ou qui doivent être utilisés ou portés en vertu de la présente loi ou des règlements;
- b) avise les travailleurs placés sous sa surveillance des dangers pour la sécurité et la santé connus ou raisonnablement prévisibles dans le secteur où ceux-ci exécutent des travaux;
- c) collabore avec toute autre personne qui exerce une fonction que lui assignent la présente loi ou les règlements;
- d) observe la présente loi et les règlements.

### **Obligations générales des travailleurs**

- 5** Chaque travailleur est tenu, dans l'exécution du travail et conformément aux objets de la présente loi :

- a) de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres personnes auxquelles ses actes ou omissions au travail peuvent porter atteinte;
- b) lorsque la nature de son travail l'exige, de se servir de tous les dispositifs de sécurité et porter toutes les pièces de vêtement et d'équipement protecteur que son employeur désigne et lui fournit pour sa protection ou dont les règlements requièrent l'emploi ou le port;
- c) de consulter le comité sur la sécurité et la santé des travailleurs, lorsqu'un tel comité existe, au sujet des fonctions que la présente loi attribue au comité et en ce qui concerne les questions qu'il doit étudier sous son régime, et de collaborer avec ce comité;
- d) de consulter le délégué à la sécurité et à la santé des travailleurs, lorsqu'un tel délégué a été désigné, au sujet des fonctions que la présente loi attribue au délégué et en ce qui concerne les questions qu'il doit étudier sous son régime, et de collaborer avec ce délégué;
- e) d'observer les dispositions de la présente loi et des règlements;
- f) de collaborer avec toute personne qui exerce une fonction que la présente loi ou les règlements lui assignent.

La *Loi* entière et différentes parties du *Règlement* devraient être étudiées en détail afin d'acquérir des connaissances pratiques sur leurs exigences.

## **RÈGLEMENT DU MANITOBA (R.M.) 217/2006 – PARTIE 9**

---

### **TRAVAIL EFFECTUÉ SEUL OU EN ISOLEMENT**

#### **Application**

**9.1** La présente partie s'applique à tous les lieux de travail où des personnes travaillent seules ou en isolement.

#### **Détermination des risques**

**9.2(1)** Lorsqu'une personne travaille seule ou en isolement, l'employeur est tenu de déterminer les risques découlant des conditions et du milieu de travail du travailleur en consultant, selon le cas :

- a) le comité du lieu de travail;
- b) le délégué du lieu de travail;

- c) s'il n'y a pas de comité ni de délégué, les travailleurs du lieu de travail.

**9.2(2)** L'employeur prend, dans la mesure du possible, les dispositions nécessaires pour éliminer ou réduire les risques relevés auxquels sont exposées les personnes travaillant seules ou en isolement.

### **Procédés sécuritaires au travail**

**9.3(1)** L'employeur est tenu de faire ce qui suit :

- a) établir et appliquer des procédés sécuritaires visant à éliminer ou à réduire les risques relevés auxquels sont exposées les personnes travaillant seules ou en isolement;
- b) donner aux travailleurs de la formation sur les procédés sécuritaires au travail;
- c) voir à ce que les travailleurs appliquent les procédés sécuritaires au travail.

**9.3(2)** Les procédés sécuritaires au travail comprennent ce qui suit :

- a) l'établissement d'un système de communication efficace reposant, selon le cas, sur :
  - (i) des communications radio,
  - (ii) des communications par téléphone conventionnel ou par téléphone cellulaire,
  - (iii) tout autre moyen de communication efficace compte tenu des risques;
- b) les éléments suivants :
  - (i) un système permettant à l'employeur de communiquer régulièrement avec la personne qui travaille seule ou en isolement,
  - (ii) la limitation ou l'interdiction d'activités précises,
  - (iii) l'établissement d'exigences en matière de formation;
- c) s'il y a lieu, la fourniture de matériel d'urgence pour les déplacements ou les travaux effectués par froid intense ou par mauvais temps.

**9.3(3)** L'employeur affiche les procédés sécuritaires au travail à un endroit bien en vue dans le lieu de travail.

**9.3(4)** L'employeur examine et révise les procédés au moins une fois tous les trois ans ou dans un délai plus court si la situation dans le lieu de travail change à un point

tel qu'elle représente un risque pour la sécurité et la santé d'une personne travaillant seule ou en isolement.

### **Trousse de premiers soins individuelle pour les personnes qui travaillent seules**

**L'article 5.13 du R.M. 217/2006 énonce que** l'employeur doit veiller « à ce qu'une trousse de premiers soins individuelle conforme aux exigences de l'annexe B de la présente partie soit fournie aux personnes qui travaillent seules et qui n'ont pas facilement accès aux trousse de premiers soins exigées au paragraphe 5.12(1) ».

## DÉFINITIONS

---

« **Travailler seul** » désigne l'exécution d'un travail par une personne qui :

- a) à un moment donné, est le seul travailleur de l'employeur dans le lieu de travail;
- b) à un moment donné, n'est pas directement surveillée par l'employeur ni par une autre personne que celui-ci désigne comme superviseur.

« **Travailler en isolement** » signifie exécuter un travail dans des circonstances où il est impossible d'obtenir rapidement de l'aide en cas de blessure, de maladie ou d'urgence.

La définition de *travailler seul* indique que le règlement s'appliquera à pratiquement toutes les personnes qui travaillent alors qu'elles ne sont pas en présence de leur employeur, d'une autre personne agissant en tant que surveillant (désignée par ce même employeur) ou d'un autre travailleur directement lié à ce même employeur, au lieu de travail particulier et pendant la période de temps durant laquelle le travail seul est effectué.

La définition de *travailler en isolement* se rapporte aux personnes dont le travail exige quelques fois ou régulièrement qu'elles se trouvent dans un lieu de travail isolé des autres travailleurs, selon l'aménagement du lieu de travail en question, et dans des circonstances où il est impossible d'obtenir rapidement de l'aide en cas de blessure, de maladie ou d'urgence.

Bon nombre de travailleurs peuvent se trouver dans l'une des deux catégories. Cependant, il est possible que des personnes travaillant seules soient en contact avec des personnes au service d'un autre employeur ou avec le public. De tels contacts ne changent rien au fait que cette personne est considérée comme travaillant seule et que, par conséquent, ce type de situation nécessitera la même attention particulière dont il est question dans le *Règlement*.

## DÉTERMINATION DES RISQUES

---

Comme il a été mentionné plus tôt, l'alinéa b) du paragraphe 4(2) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* énonce que chaque employeur est tenu « de fournir à tous ses travailleurs, les renseignements, les instructions, l'entraînement, la surveillance et les moyens d'assurer, dans la mesure du possible, leur sécurité, leur santé et leur bien-être ».

Lorsque des personnes se trouvent dans des situations où elles travaillent seules ou en isolement, une attention particulière devrait être donnée au fait qu'elles pourraient ne pas être en mesure d'obtenir de l'aide, en cas d'accident, aussi rapidement que lorsqu'elles travaillent en compagnie d'un groupe de collègues.

Dans la « mesure du possible », les employeurs et les travailleurs ont comme responsabilités et obligations d'entreprendre toute tâche de la façon la plus sécuritaire possible, en prenant toutes les mesures raisonnables selon chaque circonstance afin de minimiser les possibilités d'incident.

Habituellement, la détermination des risques est appelée « analyse du risque professionnel » ou « analyse de la sécurité des tâches ». Vous trouverez ci-joint de la documentation préparée par le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail portant sur l'analyse du risque professionnel.

En évaluant les conditions ou les circonstances dans lesquelles une personne doit travailler seule ou en isolement, il en ressortira que certains dangers sont associés à des tâches particulières et que ces dangers peuvent être jugés à haut risque, à bas risque ou comme une combinaison des deux. Le degré d'importance de ces risques n'éliminera pas la nécessité d'établir des procédés sécuritaires au travail afin de les minimiser.

### **Parmi les tâches qui présentent un haut risque de danger, notons :**

- pénétrer dans un espace clos;
- travailler :
  - avec des matériaux à haute énergie (radioactifs, réfractaires);
  - avec des gaz, des liquides ou des solides toxiques;
  - avec des matériaux et des procédés cryogéniques (à basse température);
  - avec des systèmes à haute pression ou des systèmes électriques à haute tension;
  - avec de l'équipement ou de la machinerie en mouvement;
- travailler dans :
  - des conditions météorologiques extrêmes;
  - des laboratoires;
  - dans les industries forestières;
- manipuler ou transférer des liquides inflammables, comme c'est le cas dans l'industrie pétrolière et gazière;
- les tâches qui ne sont peut-être pas dangereuses en soi mais qui sont effectuées dans des milieux où le maniement d'espèces monétaires ou de marchandises peut exposer les travailleurs à des actes criminels (p. ex. les dépanneurs, les taxis, les bijouteries, etc.).

### **Parmi les tâches qui présentent un faible risque de danger, notons :**

- les tâches d'entretien (ailleurs que sur du matériel de traitement en fonction);
- les tâches de personnel de sécurité (sauf dans les endroits dangereux);
- les tâches de concierge ou de gardien (sauf dans les endroits dangereux);
- les emplois dans lesquels une personne voyage seule comme dans le cas des camionneurs ou des gens d'affaires en transit;
- le travail de bureau.

## PROCÉDÉS SÉCURITAIRES AU TRAVAIL

---

À la suite de l'évaluation des conditions ou des circonstances dans lesquelles une personne doit travailler seule ou en isolement, des méthodes de surveillance ou des procédés sécuritaires doivent être établis (par écrit) et appliqués afin de minimiser les risques déterminés pouvant survenir au cours de cette tâche ou au cours d'activités liées à cette tâche.

Pour l'application de ce règlement, le processus de consultation, avec le délégué ou le comité de la sécurité et de la santé au travail, fait partie intégrante de l'établissement et de l'application de procédés sécuritaires au travail et d'exigences quant à la formation des personnes travaillant seules ou en isolement.

Selon la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, au Manitoba, un comité de la sécurité et de la santé au travail doit être créé dans un lieu de travail comptant 20 employés ou plus, et un délégué de la sécurité et de la santé au travail doit être désigné dans un lieu de travail comptant 10 à 19 employés. Pour plus de renseignements, reportez-vous à la *Loi*, à la partie 3 du *Règlement du Manitoba 217/2006*, et aux lignes directrices à l'intention des comités de la sécurité et de la santé au travail, préparées par la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail.

La *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* exige aussi que les employeurs consultent le comité ou le délégué de la sécurité et de la santé au travail et qu'ils collaborent avec lui. Dans les lieux de travail où un comité ou un délégué n'est pas requis (moins de 10 employés), la *Loi* exige que l'employeur consulte les travailleurs.

Les procédés sécuritaires écrits doivent inclure un système de communication efficace et des moyens d'assurer de l'aide à la personne travaillant seule ou en isolement, en cas de blessure ou d'autre difficulté.

Les suggestions suivantes peuvent être intégrées aux procédés sécuritaires. Ces exemples, selon la situation à laquelle ils seront appliqués, peuvent représenter des méthodes de surveillance afin de minimiser les risques, des moyens d'assurer de l'aide d'urgence ou une combinaison des deux.

### ***Deuxième personne ou « système de jumelage »***

Une des tâches utilisant comme procédé sécuritaire le « système de jumelage » est le travail en espace clos, c'est-à-dire dans un espace qui, à la suite d'une évaluation des risques, est considéré comme dangereux ou pouvant être dangereux pour le travailleur qui s'y trouve. À la suite de cette évaluation, une personne de réserve (jumelée au travailleur) doit demeurer présente à l'entrée de l'espace clos en tout temps pendant que le travailleur s'y trouve afin de fournir une aide d'urgence si nécessaire. (Veuillez consulter le *Guide pratique pour le travail en espace clos* de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail pour obtenir des détails sur les exigences concernant le travail dans un espace clos).

Dans toutes les situations où le « système de jumelage » est appliqué, on doit tenir compte des qualifications de la personne jumelée au travailleur. Celle-ci doit bien connaître les activités du travailleur qu'elle observe, posséder l'équipement d'urgence approprié et être en mesure d'effectuer un sauvetage ou des opérations d'urgence préétablis.

Le « système de jumelage » requiert qu'une deuxième personne soit présente en tout temps. Cependant, s'il y a des risques élevés de conséquences graves, les deux travailleurs ne doivent pas être exposés au danger simultanément. La deuxième personne doit être visible, mais se tenir à une distance sécuritaire de l'endroit où se trouve le travailleur.

Le système de jumelage ne convient pas à toutes les situations. Tous les facteurs doivent être examinés pendant le processus de consultation afin de décider de la meilleure méthode au cours de l'établissement des procédés sécuritaires.

### ***Visites par une autre personne***

Dans beaucoup de cas, on peut s'assurer que tout va bien pour le travailleur en effectuant des visites périodiques à des intervalles réguliers. Ces dernières peuvent être faites par l'employeur, un collègue ou une personne désignée par l'employeur.

L'intervalle entre deux visites dépendra des risques déterminés pour une tâche particulière.

Comme c'était le cas avec le « système de jumelage », la personne désignée pour rendre visite au travailleur isolé doit bien connaître les activités de ce dernier et être en mesure d'exécuter des opérations d'urgence préétablies. Les contacts avec le public (p. ex. des passants) ne sont généralement pas considérés comme une méthode de surveillance adéquate, cependant, selon l'activité, cette méthode de surveillance pourrait faire partie d'un procédé sécuritaire pour le travail effectué en isolement.

### ***Appels téléphoniques périodiques***

L'utilisation du téléphone pour communiquer à des intervalles réguliers peut convenir dans les situations où le travail effectué seul ou en isolement comporte de faibles risques. Les numéros de téléphone pour les appels courants et urgents doivent être affichés bien en vue.

Cette méthode de surveillance pourrait convenir, par exemple, à un travail de gardien de nuit dans un endroit considéré comme peu dangereux. Les membres du personnel de sécurité pourraient téléphoner à leur bureau de répartition à des intervalles réguliers, par exemple chaque heure avant le commencement de leur tournée, et faire état de leur situation personnelle ainsi que de celle du lieu de travail.

Les intervalles entre ces appels devront être déterminés selon les risques prévus dans le lieu de travail. Fixer des heures précises pour les appels téléphoniques au cours de la tâche peut réduire le nombre de fausses alarmes.

Il faut modifier la protection des personnes qui effectuent des tâches courantes lorsqu'elles doivent exécuter ces tâches dans des conditions inhabituelles. Ces dernières comprennent l'absence d'autres travailleurs sur le lieu de travail ou l'exécution des tâches en dehors des heures de travail normales de la personne. Même pour des activités à faible risque, comme le travail de bureau, la personne devra être informée des procédés sécuritaires pour le travail effectué seul et elle devra bien les connaître.

### **Surveillance mécanique ou électrique constante ou intermittente**

Lorsque l'on envisage d'utiliser des systèmes de surveillance mécaniques ou électriques pour veiller sur des personnes travaillant seules ou en isolement, les systèmes de sécurité employés sur le lieu de travail doivent être modifiables afin de permettre de surveiller une personne particulière qui travaille seule ou en isolement, ainsi que l'état du lieu de travail.

Dans beaucoup de lieux de travail, on utilise des téléavertisseurs personnels, des radios avec émetteur-récepteur, des signaux sonores d'urgence, des systèmes de surveillance visuelle et d'autres dispositifs semblables. Cet équipement est utilisé dans le cadre des opérations de tous les jours. Des systèmes câblés ou sans fil ont été adoptés selon le type d'opération.

Le principal facteur à considérer est la pertinence des mesures de sécurité et des systèmes par rapport aux besoins du travailleur. Par exemple, si un travailleur est sourd, son lieu de travail devrait être équipé d'alarmes visuelles.

### **Surveillance centrale**

L'établissement de procédés sécuritaires pour les personnes travaillant seules ou en isolement, ou pour le lieu de travail en général, peut comprendre un arrangement selon lequel les activités de ces travailleurs sont surveillées par une personne ou au moyen d'un système conçu à cette fin.

Lorsqu'un système de surveillance central est utilisé pour transmettre une alarme, les exigences suivantes doivent être satisfaites :

1. tous les règlements et arrêtés fédéraux, provinciaux et municipaux doivent être observés;
2. le système doit être muni d'un dispositif d'autosurveillance et les lignes entre le lieu de travail et la station doivent être protégées pour assurer le bon fonctionnement du système en tout temps et pour que l'alarme soit automatiquement donnée à l'organisme de surveillance en cas de problème sur l'une des lignes;
3. un dispositif d'alimentation de secours doit être en place et être conforme aux exigences fédérales, provinciales ou municipales qui s'appliquent, afin d'assurer le bon fonctionnement du système en tout temps;
4. dans les régions rurales, le signal vers la station peut être transmis au moyen d'un composeur numérique ou automatique.

Des politiques et des procédés de réduction des risques sont utilisés, entre autres, dans les situations où les travailleurs sont exposés à des actes criminels. Les services de

polices locaux et les détachements constabulaires ruraux ont élaboré des programmes complets sur la prévention du crime dans les entreprises. Les documents et les renseignements sont distribués, sur demande, par leur direction des relations communautaires respective.

Les travailleurs qui participent directement au processus de consultation visant à établir des procédés sécuritaires pour les personnes travaillant seules ou en isolement devraient s'assurer que ces procédés contiennent le plus de renseignements possible. Les objectifs de ces procédés sécuritaires sont d'informer à la fois la personne qui travaille seule ou en isolement et le superviseur de cette personne à propos des procédés appropriés concernant cette tâche précise, et de leur fournir des directives à ce sujet.

Chaque activité de travail particulière doit être soumise à des normes et à des procédés précis afin qu'elle se déroule de la façon la plus sécuritaire possible. Ces normes et procédés peuvent être issus d'une politique de l'entreprise, ou de normes ou de règlements pertinents.

### **Les procédés sécuritaires au travail doivent être affichés**

Pour l'application de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et la partie 9 du *Règlement du Manitoba 217/2006*, un agent de sécurité et d'hygiène peut, à tout moment raisonnable, ou, si à son avis il existe une situation qui est ou peut être dangereuse, exiger que l'employeur :

- produise tout document, livre ou dossier qui se rapportent de quelque façon à la sécurité et à l'hygiène des travailleurs, pour inspection par l'agent de sécurité et d'hygiène;
- fasse des copies ou tire des passages de ces documents, livres ou dossiers.

L'employeur doit conserver une copie des procédés sécuritaires et l'afficher à un endroit bien en vue dans le lieu de travail.

L'employeur doit examiner et réviser les procédés sécuritaires au moins une fois tous les trois ans ou plus fréquemment si la situation qui existe dans le lieu de travail change de telle manière qu'elle compromet la sécurité ou la santé des travailleurs qui s'y trouvent.

## **RÉFÉRENCES**

Pour obtenir plus de renseignements sur le travail effectué seul ou en isolement, consultez les références suivantes. Elles offrent des directives supplémentaires sur les techniques d'évaluation des risques, l'établissement de procédés sécuritaires et les listes de vérification relatives au travail effectué seul :

**Alberta Human Resources and Employment (en anglais seulement)**  
([www.whs.gov.ab.ca](http://www.whs.gov.ab.ca))

**Alberta Community Crime Prevention Association (ACCPA) (en anglais seulement)**  
([www.accpa.org](http://www.accpa.org))

**A Sample Policy on Workplace Violence (en anglais seulement)**

([www.labour.gov.sk.ca/safety/violence/policy/printpage.htm](http://www.labour.gov.sk.ca/safety/violence/policy/printpage.htm))

**Workers Compensation Board of prince Edward Island (en anglais seulement)**

([www.wcb.pe.ca](http://www.wcb.pe.ca))

**Violence en milieu de travail – Guide de prévention**

([www.cchst.ca/reponsesst/psychosocial/violence.html](http://www.cchst.ca/reponsesst/psychosocial/violence.html))

**Analyse du risque professionnel**

([www.cchst.ca/](http://www.cchst.ca/))

***Violence in the Workplace, Risk Factors and Prevention Strategies* (en anglais seulement)**

([www.cdc.gov/niosh/violcont.html](http://www.cdc.gov/niosh/violcont.html))

**National Association of Convenience Stores (NACS) (en anglais seulement)**

([www.nacsnet.org](http://www.nacsnet.org))