



## Garantir la sécurité et la santé des travailleurs handicapés

### Introduction



Dessin de Marina Wirilitsch, Année européenne 2003 des personnes handicapées

Les personnes handicapées devraient bénéficier de l'égalité de traitement au travail, égalité qui s'applique également à la sécurité et à la santé. La sécurité et la santé ne devraient pas servir de prétextes pour refuser d'engager ou de continuer d'employer des personnes handicapées. Par ailleurs, un lieu de travail accessible et sûr pour les personnes handicapées est aussi plus sûr et plus accessible pour l'ensemble des travailleurs, des clients et des visiteurs. La législation européenne antidiscrimination comme la législation relative à la sécurité et à la santé au travail s'appliquent aux personnes handicapées. Ces dispositions législatives, que les États membres veillent à transposer dans des lois et des accords nationaux, devraient faciliter l'emploi des personnes handicapées et non leur exclusion.

### Prescriptions juridiques

Les lois applicables en matière d'égalité de traitement ainsi que de sécurité et de santé au travail adoptent des approches similaires et ne sont pas contradictoires.

La **législation relative à la sécurité et à la santé** impose aux employeurs de procéder à une évaluation des risques et d'introduire les mesures de prévention requises. Les priorités visent l'élimination des risques à la source et l'adaptation du travail aux travailleurs. Parallèlement à ces exigences générales, qui concernent tous les types de risques et tous les travailleurs, les employeurs doivent:

- ✓ protéger les groupes particulièrement sensibles contre les dangers les affectant spécifiquement <sup>(1)</sup>;
- ✓ aménager les lieux de travail «compte tenu, le cas échéant, des travailleurs handicapés. Cette disposition s'applique notamment aux portes, voies de communication, escaliers, douches, lavabos, cabinets d'aisances et postes de travail utilisés ou occupés directement par des travailleurs handicapés» <sup>(2)</sup>;
- ✓ fournir des équipements de travail appropriés au travail à réaliser et permettant d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs. Les principes ergonomiques doivent être pleinement pris en considération lors de l'application des prescriptions minimales de santé et de sécurité <sup>(3)</sup>.

La **législation antidiscrimination** peut également imposer des adaptations du travail et des ressources sur le lieu de travail <sup>(4)</sup>. Les employeurs doivent prévoir:

- ✓ des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées, pour leur permettre d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour suivre une formation;
- ✓ des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, notamment en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.

Une **évaluation des risques** implique une analyse minutieuse des éléments susceptibles de nuire aux personnes, afin de déterminer si les mesures de précaution sont suffisantes ou s'il convient de renforcer le dispositif de prévention. L'objectif poursuivi est de veiller à ce que nul ne soit blessé ou malade. L'évaluation des risques inclut l'identification des dangers présents et l'appréciation de l'ampleur des risques, en tenant compte des mesures de précaution existantes. Les résultats permettent de définir les mesures de prévention les plus appropriées.

### Toute évaluation des risques sur le lieu de travail devrait couvrir:

- ✓ la tâche, par exemple la conception des tâches, les activités professionnelles;
- ✓ l'individu, par exemple tous les besoins spécifiques liés au handicap;
- ✓ les équipements de travail, par exemple les technologies d'aide, si les postes de travail et les équipements sont adaptés aux exigences individuelles;
- ✓ l'environnement de travail, par exemple l'aménagement des lieux, l'éclairage, le chauffage, l'accès, les issues;
- ✓ l'organisation du travail, par exemple la façon dont le travail est organisé et les horaires;
- ✓ les risques physiques, tels que les substances dangereuses; par exemple, les asthmatiques peuvent s'avérer plus sensibles aux produits chimiques utilisés au travail;
- ✓ les risques psychosociaux comme le stress ou le harcèlement moral; par exemple, le handicap peut servir de prétexte au harcèlement moral;
- ✓ les besoins d'information et de formation, en fournissant par exemple des informations et une formation en matière de sécurité par le biais de différents supports;
- ✓ la participation des travailleurs et de leurs représentants, y compris leur consultation au sujet des risques et des mesures de prévention.

### Analyse des risques intégrant la dimension du handicap et coordination avec les actions de lutte contre la discrimination

**Souvenez-vous!** Le but est de se conformer aux obligations définies dans le domaine de la sécurité et de la santé et d'éviter simultanément la discrimination. Tant la législation relative à la sécurité et à la santé que la législation antidiscrimination imposent généralement de prendre les dispositions nécessaires pour permettre aux travailleurs handicapés d'accomplir leur travail de manière sûre et de prévoir diverses mesures de sécurité et de santé — formation et mise à disposition d'équipements

<sup>(1)</sup> Directive 89/391/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

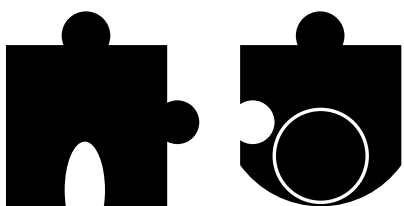
<sup>(2)</sup> Directive 89/654/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail.

<sup>(3)</sup> Directive 89/655/CEE du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail.

<sup>(4)</sup> Directive 2000/78/CE du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

spéciaux pour les travailleurs handicapés, par exemple. Les véritables conflits, où le respect de l'une empêche l'application de l'autre, sont rares.

Il importe de coordonner la mise en œuvre des mesures applicables aux travailleurs handicapés avec tous les éléments de gestion de la sécurité et, en particulier, l'analyse des risques (voir encadré), afin que les employeurs puissent aussi bien s'acquitter des obligations inhérentes à la législation relative à la santé et à la sécurité qu'à la législation antidiscrimination. Toutes les phases du processus de gestion des risques doivent tenir compte des approches antidiscrimination définies, de façon à pouvoir modifier ou adapter l'environnement de travail, les équipements et l'organisation du travail si cette démarche s'avère nécessaire pour éliminer ou, du moins, minimiser les risques et la discrimination.



Dessin de Marie Schimatovich, Année européenne 2003 des personnes handicapées

**Analyse des risques:** il arrive également que les analyses des risques généraux ou génériques doivent tenir compte des différences individuelles propres aux travailleurs. Il est essentiel de ne pas prétendre que tous les travailleurs sont les mêmes ni d'émettre des suppositions à propos des risques de sécurité et de santé associés à un handicap donné. Il faut par exemple:

- ✓ identifier les groupes de travailleurs susceptibles de courir un risque accru et
- ✓ procéder à une évaluation spécifique des risques auxquels ils sont exposés, compte tenu de la nature et du degré du handicap visé ainsi que de l'environnement de travail;
- ✓ tenir compte des aptitudes des travailleurs au moment de planifier le travail — les travailleurs handicapés possèdent souvent des compétences spéciales, qui ne devraient pas être perdues à cause de conditions de travail inadaptées;
- ✓ consulter les personnes concernées pendant le processus d'analyse des risques;
- ✓ demander conseil au besoin, en s'adressant par exemple aux services et autorités compétents en matière de sécurité et de santé au travail, à des professionnels des soins de santé, des experts en sécurité (conseillers en prévention) et des ergonomes, des services d'emploi spécialisés dans l'insertion des personnes handicapées ou des associations de personnes handicapées.

Les employeurs pourraient adopter une approche judicieuse en déterminant d'abord les mesures requises en vertu de la législation antidiscrimination. Ils peuvent ensuite définir les éventuelles mesures additionnelles jugées nécessaires pour remplir les prescriptions de sécurité et de santé.

**Prévention:** le principe directeur en matière de prévention consiste à adapter le travail au travailleur et non l'inverse. Les mesures de prévention peuvent viser les éléments suivants: modifications du travail, heures de travail, équipements, instructions, environnement, procédures, etc.; technologie d'aide; formation. L'employeur devrait débattre des mesures à prendre avec la personne handicapée, puisque celle-ci est la mieux placée pour identifier les besoins.

**Coordination:** les personnes qui jouent un rôle dans les questions de sécurité — les conseillers en prévention, par exemple — et d'égalité — les responsables du personnel — devraient coordonner leurs activités afin de veiller à ce que ces deux aspects soient dûment pris en considération. Les politiques mises en œuvre sur le lieu de travail ou les plans d'action axés sur le handicap devraient

inclure la sécurité et la santé et les besoins des travailleurs handicapés devraient faire partie intégrante des initiatives destinées à promouvoir la santé sur le lieu de travail.

Les travailleurs handicapés sont parfois pris en charge par des services d'emploi spécialisés. Le service compétent et l'employeur devraient inclure les questions de sécurité et de santé dès le début de la planification et les mesures adoptées devraient être réexaminées une fois que la personne handicapée a commencé à travailler. À titre d'exemple, les employeurs devraient transmettre une copie de leur analyse des risques aux services d'aide à l'emploi. Les organisations spécialisées peuvent souvent fournir des informations, des formations et des services utiles quant aux mesures appropriées. L'article de fond consacré au handicap (voir informations complémentaires), disponible sur le web, propose divers renseignements sur les évaluations des risques dans des ateliers «protégés», sous la section «Foire aux questions» (FAQ).

### Quand est-il question de discrimination?

La directive-cadre sur l'égalité de traitement en matière d'emploi interdit la discrimination, directe et indirecte, fondée sur un handicap:

- ✓ une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, en raison de son handicap;
- ✓ une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes atteintes d'un handicap donné par rapport à d'autres personnes.

Les mesures de sécurité et de santé conçues pour protéger les individus ne doivent pas être utilisées de façon discriminatoire en vue d'exclure des personnes handicapées du lieu de travail ou de leur réserver un traitement moins favorable — on ne peut ainsi prétendre qu'un travailleur en fauteuil roulant ne peut s'échapper d'un bâtiment en cas d'urgence ou qu'un travailleur malentendant ne peut réagir à une alarme incendie. Si la sécurité et la santé sont avancées en guise de motifs, les employeurs doivent démontrer, en s'appuyant sur une analyse des risques pertinente et des avis compétents émanant par exemple d'une organisation spécialisée dans le handicap, qu'il existe un problème réel, impossible à résoudre par l'adoption d'autres mesures d'intégration de la personne handicapée — telle que la mutation à un autre poste. S'il apparaît qu'un travailleur handicapé est confronté à un risque donné, il ne faut pas présumer que celui-ci s'applique à l'ensemble des personnes atteintes du handicap ni s'en servir pour fixer des restrictions automatiques en ce qui concerne le travail de ces personnes.

### Conseils visant à fournir un aménagement raisonnable et un lieu de travail sûr aux travailleurs handicapés

L'accessibilité ne concerne pas exclusivement l'accès aux bâtiments. Au travail, l'accessibilité se rapporte aussi à la facilité avec laquelle les travailleurs peuvent utiliser les lieux, en bénéficiant de la plus grande indépendance possible. Cela vaut pour tous les handicaps, y compris ceux liés à la mobilité, l'apprentissage, la vue ou l'audition. Nombre de mesures élémentaires et peu coûteuses peuvent induire un changement significatif.

**Souvenez-vous!** Les besoins des travailleurs handicapés devraient être pris en considération dès la phase de conception et de planification, au lieu d'attendre l'engagement d'un travailleur handicapé pour apporter des changements. Lors de l'installation d'un nouveau système d'alarme par exemple, il faut veiller à choisir automatiquement un système visuel et sonore.

Les mesures à envisager concernent les points suivants:

### Environnement de travail:

- ✓ adapter les lieux ou postes de travail, par exemple: rampes, ascenseurs; interrupteurs d'éclairage; bords de marches peints en couleur claire; bandes d'avertissement tactile en haut des escaliers; signaux sonores ou d'avertissement; dispositifs d'ouverture automatiques pour les lourdes portes; poignées de porte, sonnettes, dispositifs d'entrée accessibles pour les personnes en fauteuil roulant et localisables pour les personnes malvoyantes; revêtement de sol égal, antidérapant;
- ✓ affecter la personne à une autre zone de travail, par exemple rez-de-chaussée, local de travail plus accessible ou travail à domicile;
- ✓ acquérir ou modifier les équipements, par exemple clavier en braille, téléphone mains libres;
- ✓ modifier les instructions ou les manuels de référence, par exemple instructions visuelles ou idéogrammes;
- ✓ prévoir un lecteur ou un interprète, en fournissant par exemple un téléphone à texte (minicom) aux malentendants et en engageant un interprète en langue des signes lors de réunions ou d'occasions particulières;
- ✓ installer un logiciel de reconnaissance vocale sur l'ordinateur d'une personne souffrant de troubles musculo-squelettiques du membre supérieur dus au travail ou atteinte de déficience visuelle; fournir un zoomtext, des notes sur disque, courrier électronique ou cassette audio aux personnes malvoyantes;
- ✓ assurer un bon éclairage pour les malvoyants et les personnes qui lisent sur les lèvres.

### Signalisation:

- ✓ déterminer comment aider les gens à se déplacer dans le bâtiment et à se rendre là où ils veulent;
- ✓ définir les actions requises pour aider les malvoyants à s'orienter (par exemple, contrastes des couleurs au niveau des meubles, des moquettes, des murs et des portes ou marques sur le revêtement de sol);
- ✓ prévoir des avis imprimés en gros caractères pour que les personnes atteintes de cécité partielle puissent les distinguer clairement;
- ✓ prévoir des panneaux en braille, tactiles et en gros caractères d'imprimerie à côté des poignées de portes;
- ✓ prévoir des graphiques et des images, car les signes peuvent être plus aisés à comprendre pour les personnes présentant des troubles de l'apprentissage;
- ✓ prévoir une finition mate pour les panneaux, afin d'éviter le phénomène de réflexion. Le lettrage devrait contraster avec le fond pour faciliter la lecture.

### Communication:

fournir l'ensemble des données de sécurité et de santé dans des formats accessibles. Ce principe vise les supports écrits et autres modes de communication, ainsi que l'accessibilité offerte aux travailleurs souffrant d'une déficience visuelle ou auditive, de dyslexie, de difficultés d'apprentissage ou de troubles psychiatriques.

### Organisation du travail et des tâches:

- ✓ attribuer certaines tâches de la personne handicapée à un autre travailleur — conduire, par exemple;
- ✓ muter le travailleur à un poste plus approprié.

### Heures de travail:

- ✓ modifier les heures de travail, en proposant un temps partiel au besoin, pour permettre à la personne handicapée de se déplacer en dehors des heures de pointe, par exemple;
- ✓ autoriser le travailleur à s'absenter à des fins de rééducation, d'évaluation ou de traitement;
- ✓ organiser un retour progressif au travail.

### Formation et surveillance:

- ✓ prendre des mesures visant à garantir qu'une personne handicapée n'est pas défavorisée en ce qui concerne la formation, les instructions et les informations en matière de sécurité et de santé, notamment en:
  - ✓ modifiant le moment ou le lieu de la formation,
  - ✓ fournissant des matériels de cours et des informations sur un support différent,
  - ✓ prévoyant un lecteur ou un interprète,
  - ✓ assurant une formation individuelle sur mesure,
  - ✓ veillant à ce que les documents écrits soient rédigés dans un langage simple, afin de les rendre plus accessibles à tout un chacun;
- ✓ veiller à ce que les programmes d'emploi soutenus répondent aux besoins de formation en matière de santé et de sécurité au travail lorsque le placement est prévu;
- ✓ fournir toute formation spécifique complémentaire en matière de santé et de sécurité au travail dont les travailleurs handicapés pourraient avoir besoin dans le cadre de leur travail ou l'équipement spécifique qu'ils doivent utiliser;
- ✓ fournir aux responsables et au personnel les informations et les formations spécifiques requises quant à la manière d'aider un travailleur handicapé. Les personnes chargées d'encadrer l'évacuation des travailleurs handicapés en cas d'urgence doivent suivre une formation, notamment en ce qui concerne l'utilisation d'équipements d'évacuation spéciaux. Les responsables des questions d'égalité doivent suivre une formation en matière de santé et de sécurité au travail adaptée à leur rôle.

### Promotion et mutation:

- ✓ veiller à ce que les possibilités de promotion ou de mutation soient ouvertes à tous les salariés jugés aptes à cet effet, en termes de capacité de travail et d'expérience;
- ✓ modifier les procédures de contrôle ou d'évaluation;
- ✓ lors de la promotion ou de la mutation, prendre des dispositions pour que la personne handicapée visite son nouveau lieu de travail afin de déterminer si ce changement est susceptible de créer de nouveaux besoins particuliers.



Gracieusement transmis par Lantegi Batuak (<http://www.lantegi.com>)

### Procédures d'urgence:

**Souvenez-vous!** Nombre de mesures destinées à améliorer l'accessibilité du lieu de travail facilitent également l'évacuation.

- ✓ Est-il nécessaire d'installer les travailleurs handicapés dans certaines parties du bâtiment, afin qu'ils puissent quitter celui-ci plus aisément?
- ✓ Un équipement spécial est-il requis, un fauteuil de secours par exemple? Évaluez l'équipement avant de l'acheter, dispensez une formation relative à son utilisation et veillez à ce qu'il soit entretenu et vérifié en même temps que les autres équipements d'urgence.
- ✓ Les zones de stockage disposent-elles des équipements d'évacuation nécessaires? Peut-on y accéder facilement? En cas d'urgence, des membres du personnel ont-ils été spécialement chargés de prévenir et d'aider les travailleurs atteints d'une



déficience visuelle ou éprouvant des difficultés à se déplacer (assistants d'évacuation)?

- ✓ Des signaux stroboscopiques d'alarme incendie et d'autres dispositifs d'alarme visuels ou vibrants viennent-ils compléter les alarmes sonores? Des alarmes visuelles sont-elles installées dans toutes les zones, y compris les toilettes?
- ✓ Les itinéraires et les procédures tiennent-ils compte du déplacement potentiellement plus lent des personnes handicapées?
- ✓ Toutes les personnes handicapées connaissent-elles les itinéraires d'évacuation et ont-elles reçu des instructions et une formation relatives aux procédures de sécurité? Distribuez des procédures d'urgence en braille, imprimées en gros caractères, sous forme de fichier-texte et de bandes magnétiques en cassette.
- ✓ Les agents d'incendie et les assistants d'évacuation ont-ils suivi une formation? Les domaines de formation abordés incluent les techniques d'évacuation à mettre en œuvre et, en particulier, la manière de transporter ou d'aider les personnes qui ont recours à des moyens de déplacement; l'utilisation de tous les équipements spéciaux d'évacuation; une formation de base au langage des signes afin de communiquer efficacement avec les malentendants, ainsi que des instructions applicables aux personnes aidées par des animaux.
- ✓ Les zones de sauvetage et les emplacements dépourvus de risques immédiats ont-ils été définis?
- ✓ A-t-on obtenu les conseils nécessaires? Consultez régulièrement les services locaux d'incendie, de police et de sauvetage, afin de déterminer si les personnes handicapées doivent rester sur leur lieu de travail, se rassembler dans une zone de refuge en attendant l'arrivée des secours ou être évacuées sur-le-champ. Consultez des organisations spécialisées dans le domaine du handicap pour obtenir des recommandations spécifiques.
- ✓ Les accords convenus à propos des personnes handicapées figurent-ils dans les procédures d'évacuation écrites?
- ✓ Ces accords font-ils l'objet de révisions régulières?
- ✓ Les salariés sont-ils encouragés à dresser une liste mentionnant les médicaments, les allergies, les équipements spéciaux, les noms, adresses et numéros de téléphone des médecins, pharmacies, membres de la famille et amis, ainsi que d'autres informations importantes?
- ✓ Dispose-t-on d'un kit de fournitures incluant des gants adéquats (pour protéger les mains des personnes contre les débris lorsqu'elles manœuvrent leur fauteuil roulant manuel), de kits de réparation de pneus et de batteries supplémentaires pour celles qui disposent de fauteuils roulants motorisés ou de scooters?

## Consultation des travailleurs

La loi impose de consulter les travailleurs et leurs représentants à propos des questions de sécurité et de santé. Leur participation est

également fondamentale si l'on entend instaurer une prévention efficace des risques, puisqu'ils connaissent d'expérience la situation sur le lieu de travail et fournissent ainsi aux employeurs un «bilan de la réalité». Il est dès lors essentiel de consulter les représentants du personnel chargés de la sécurité et les travailleurs handicapés pour identifier et prévenir les problèmes de sécurité et de santé susceptibles de se poser pour les travailleurs handicapés. Si les employeurs ou les personnes chargées de la sécurité adoptent des mesures sans consulter les travailleurs handicapés, certaines informations importantes peuvent leur faire défaut; il se peut en outre que les travailleurs handicapés aient vécu des expériences différentes, mais pertinentes, dont il faut tenir compte.

C'est pour ces mêmes raisons que les travailleurs handicapés et les représentants des travailleurs devraient participer au processus qui consiste à assurer des «aménagements raisonnables» pour les travailleurs handicapés, notamment en ce qui concerne la planification du travail, les conditions de travail, les procédures d'urgence, etc., sans oublier l'achat et l'utilisation des équipements spéciaux.

## Formation à l'égalité

La discrimination n'est pas toujours intentionnelle. Elle peut trouver son origine dans le manque de compréhension, l'ignorance ou les préjugés. Il est donc conseillé aux cadres hiérarchiques, à toutes les personnes investies de responsabilités liées à la sécurité et à la santé, aux professionnels de la sécurité et de la santé, aux représentants des travailleurs, ainsi qu'à toute personne impliquée dans des commissions d'analyse des risques et les comités pour la prévention et la protection au travail, de suivre une formation en matière d'égalité. Une formation à l'égalité exhaustive, qui insiste auprès des organisations sur la nécessité d'embrasser la diversité à travers leurs politiques et pratiques, devrait inclure la sécurité et la santé.

## Informations complémentaires

Le site web de l'Agence renferme une section consacrée aux questions de sécurité et de santé sur le lieu de travail, en corrélation avec l'intégration des personnes handicapées et leur maintien dans le circuit de l'emploi. Il propose aussi des liens avec des lignes directrices, des avis, des études de cas pratiques réalisées sur le lieu de travail, des informations détaillées concernant les programmes et les stratégies déployés dans ce domaine, ainsi que des documents de discussion. D'autres liens renvoient aux ressources des États membres, européennes et mondiales, tandis que la foire aux questions fournit divers renseignements:

[http://europe.osha.eu.int/good\\_practice/person/disability/index\\_fr.php](http://europe.osha.eu.int/good_practice/person/disability/index_fr.php)

La page web de la Commission européenne concernant les questions relatives au handicap se trouve à l'adresse suivante: [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/disability/index\\_fr.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_fr.html)

Gracieusement transmis par Lantegi Batuak (<http://www.lantegi.com>)



Le contraste des couleurs facilite la mobilité.



## Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Gran Vía, 33, E-48009 Bilbao  
Tél. (34) 944 79 43 60, fax (34) 944 79 43 83  
E-mail: [information@osha.eu.int](mailto:information@osha.eu.int)