



Santé et sécurité pour les travailleurs ayant un handicap



Le mot handicapé signifie différentes choses pour différentes personnes. Les gens s'imaginent souvent des chaises roulantes, des chiens-guides ou d'autres illustrations évidentes de handicap. Cependant, souvent on ne peut pas constater la présence d'un handicap juste en regardant un travailleur. Ce ne sont pas tous les travailleurs atteints d'un handicap moteur qui ont besoin d'une chaise roulante. De même, tous les travailleurs qui ont une défaillance visuelle ne sont pas nécessairement aveugles. D'autres problèmes de nature médicale peuvent aussi constituer des handicaps. Par exemple, les personnes atteintes d'asthme professionnel peuvent n'avoir aucun symptôme tant et aussi longtemps qu'elles évoluent dans un environnement libre de substances irritantes.

Les employeurs doivent offrir un lieu de travail sain et sécuritaire à tous leurs travailleurs. Pour les travailleurs ayant un handicap, l'employeur peut avoir à prendre des mesures particulières pour s'acquitter de cette responsabilité. Même si l'employeur a le devoir de mettre en place des mesures destinées à répondre aux besoins spéciaux d'un travailleur ayant un handicap, par exemple en modifiant son espace de travail ou son équipement, il est aussi tenu de s'assurer que son programme de santé et sécurité comporte des mesures

spécifiques destinées à répondre aux besoins de ce travailleur. De fait, la planification et la mise en œuvre d'un programme de santé et sécurité à l'intention des travailleurs ayant un handicap rehausse le niveau de sécurité pour tous les travailleurs de l'entreprise.

Si vous êtes un travailleur ayant un handicap

Si vous êtes un travailleur ayant un handicap, il est probable que vous deviez informer votre employeur des restrictions causées par votre handicap dans l'exercice de vos fonctions. Si votre handicap peut affecter votre santé et sécurité au travail ou celle de vos collègues, dans de nombreuses juridictions, la loi vous oblige à faire part de cette information à votre employeur. En outre, les travailleurs peuvent ne pas se rendre compte de l'impact que certains changements sur les lieux de travail peuvent avoir sur un handicap particulier, ou comment certaines conditions peuvent constituer un danger pour un travailleur ayant un handicap. En conséquence, une fois ces dangers identifiés, les représentants des employeurs et des employés devraient toujours chercher à consulter les employés ayant un handicap de façon à ce qu'ils puissent jouer un rôle actif dans la planification du travail.

De l'aide est disponible

Il peut être difficile de parler de votre handicap à votre employeur. Plusieurs personnes craignent de perdre leur emploi ou d'être victimes de harcèlement. Rappelez-vous que le représentant de la santé et sécurité de votre syndicat peut vous aider. Si vous ne vous sentez pas à l'aise d'aller en parler seul à votre superviseur, vous pouvez insister pour que le délégué syndical ou le représentant de la santé et sécurité vous accompagne lors des rencontres. Votre démarche sera probablement facilitée si vous et votre représentant élaborez des propositions simples avant de rencontrer votre employeur.

Lorsque vous en aurez informé votre superviseur, le comité de la santé et sécurité devrait travailler avec vous et votre employeur à la réalisation d'une évaluation des dangers qui permettra de déterminer de quelle façon les lieux de travail devraient être modifiés pour s'assurer qu'ils soient plus sécuritaires pour vous.

Évaluation des dangers

Une évaluation des dangers est menée par une équipe composée de représentants de l'employeur et des travailleurs. Cette équipe d'évaluation œuvre habituellement en collaboration avec le Comité de la santé et sécurité. Elle analyse les lieux de travail pour identifier les dangers potentiels et déterminer comment les gens peuvent se blesser. Lors d'une évaluation des dangers, l'équipe d'évaluation des dangers a cinq tâches à accomplir :

1. **Identifier les dangers qui pourraient causer des blessures.** Le Comité de la santé et sécurité devrait passer en revue toutes les aires de travail et y identifier tous les dangers potentiels. Il devrait se pencher sur les différents emplois, les tâches individuelles et les différentes étapes de chaque travail, en plus d'étudier l'environnement de travail et les horaires de travail. L'équipe d'évaluation devrait aussi examiner les équipements et les outils de travail, incluant les produits chimiques, ainsi que l'organisation du travail.
2. **Déterminer comment les travailleurs pourraient être blessés par les dangers identifiés.** Cette étape est particulièrement importante pour les travailleurs ayant un handicap. Le travailleur ayant un handicap devrait y participer parce que l'équipe d'évaluation peut ne pas être en mesure de pleinement comprendre comment les dangers identifiés peuvent affecter le travailleur.
3. **Déterminer quelles mesures doivent être prises pour que le travail devienne sain et sécuritaire.** Le plan envisagé devrait tenir compte des besoins du travailleur ayant un handicap, incluant toute technologie ou appareil fonctionnel favorisant le rehaussement du niveau de sécurité pour le travailleur. Le plan devrait aussi tenir compte de tous les travailleurs qui seront affectés par ce changement. L'équipe d'évaluation devrait aussi envisager la possibilité d'offrir une formation supplémentaire.
4. **Effectuer les changements pour rendre le travail plus sécuritaire.** Certains changements relativement simples pourraient inclure la construction de rampes d'accès, l'installation de portes automatiques, plus d'éclairage,

le rabaissement du plateau de certaines machines ou encore la modification des chariots postaux. Il est aussi possible de modifier l'organisation du travail, en ayant notamment recours aux réaffectations ou aux horaires de travail flexibles. L'équipe d'évaluation devrait aussi se pencher sur l'impact de ces modifications sur les autres travailleurs. L'élaboration d'un plan destiné à éviter le harcèlement et l'intimidation au travail serait aussi de mise. Rappelez-vous que c'est l'employeur qui a la responsabilité d'assurer à ses travailleurs des lieux de travail libres de harcèlement et d'intimidation.

- 5. Faire le suivi des changements.** Une fois mise en œuvre, tout changement effectué sur un lieu de travail doit faire l'objet d'une révision afin de s'assurer qu'il fonctionne pour tous. De plus, avec le temps, l'arrivée de nouvelles personnes, de nouveaux équipements et de nouvelles méthodes de travail peuvent modifier l'environnement de travail. Ces changements peuvent nécessiter une nouvelle évaluation et éventuellement, d'autres changements.

Accommoder un travailleur ayant un handicap peut vouloir dire une planification plus poussée pour atténuer un danger. Par exemple, une personne dont l'audition est limitée peut ne pas entendre certaines alarmes, donc pour limiter le danger, l'employeur pourrait installer des lumières clignotantes.

L'apport d'un travailleur ayant un handicap est inestimable. Comme les autres travailleurs qui connaissent les dangers de leur milieu de travail, le travailleur qui a un handicap comprend comment il ou elle est affecté par différents environnements de travail. Lorsque la chose est possible, le travailleur ayant un handicap devrait

accompagner l'équipe d'évaluation ou au moins, commenter sur l'utilité ou non des solutions proposées avant qu'elles soient mises en œuvre.

Ce qui peut être fait pour rendre un lieu de travail plus sécuritaire

Voici quelques exemples de handicap que certains travailleurs peuvent éprouver et quelques suggestions de modifications au lieu de travail pour le rendre plus sécuritaire. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive et chacun des changements doit faire l'objet d'une évaluation afin de déterminer s'il répond aux besoins individuels avant d'être mis en œuvre.

Mobilité. Tel que mentionné, ce ne sont pas tous les travailleurs ayant un handicap moteur qui ont besoin d'une chaise roulante. Certaines personnes utilisent une canne, des béquilles ou une marchette, alors que d'autres n'ont besoin d'aucune aide, mais ne sont pas en mesure de se déplacer rapidement. Enlever les moquettes épaisses et s'assurer que l'entretien ménager est bien fait peut aider les travailleurs avec des problèmes de mobilité. Des portes automatiques ou qui s'ouvrent à l'aide d'un bouton réduisent les complications lors de déplacements. Les portes et plus particulièrement les issues de secours devraient être d'une largeur minimum de 36 pouces.

Déficience auditive. Une alarme visuelle à feu clignotant devrait être installée sur les lieux de travail, incluant les salles de bain. Lorsqu'un système visuel de ce type n'est pas envisageable, un collègue de travail devrait avoir la responsabilité de s'assurer que tout employé atteint d'une déficience auditive soit avisé s'il se passe quelque chose sur les lieux de travail.

Déficience visuelle. L'installation d'indicateurs tactiles peut aider à guider les gens à travers le lieu de travail. À l'approche des escaliers ou des portes, une légère modification ou un changement de la nature du sol (passage du tapis à des tuiles ou l'ajout de tuiles capitonnées) ou un ruban adhésif de couleur vive aide les travailleurs à se situer et à savoir à quoi s'attendre.

Préparation en cas d'urgence. Même si la plupart de ces modifications peuvent être utiles au jour le jour, les plans d'urgence et d'évacuation doivent tenir compte des capacités de l'ensemble des travailleurs. Si nécessaire, un système de jumelage peut être inclus dans les protocoles d'évacuation, de sorte qu'au moins deux autres travailleurs auront la tâche de guider et d'aider les travailleurs qui en ont besoin pendant une urgence.

Les procédures d'évacuation devraient être évaluées et discutées avec tous les travailleurs parce que ce sont eux qui savent le mieux quelle aide, quels ajustements et quels équipements sont nécessaires. Les personnes responsables dans les situations d'urgence telles les incendies doivent savoir que certains employés pourraient avoir de la difficulté à quitter les lieux en raison de leur handicap.

La clé du succès

La meilleure façon d'assurer la participation et l'intégration des travailleurs ayant un handicap est la communication.

La direction doit être clairement informée des besoins du travailleur, mais elle ne doit pas tenter d'obtenir plus d'information que nécessaire. Elle doit aussi tout faire pour éviter le harcèlement et l'intimidation.

Les travailleurs touchés par les changements doivent aussi être impliqués dans le processus, mais le droit à la vie privée des travailleurs ayant un handicap doit être préservé en tout temps. Une bonne communication entre le travailleur, les représentants syndicaux et la direction assurera que les changements nécessaires puissent être mis en œuvre sans créer trop de conflits.

La solution aux enjeux de santé et sécurité est unique à votre situation. Le SCFP a rédigé une série de feuillets de renseignements et de directives qui peuvent vous aider à rendre votre lieu de travail plus sécuritaire pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs ayant un handicap.

Pour en savoir plus, adressez-vous au :
Service national de la santé et sécurité du SCFP
1375, boul. Saint-Laurent
Ottawa, Ontario
K1G 0Z7
Téléphone : (613) 237-1590
Télécopieur : (613) 237-5508
Courriel : sante_securite@scfp.ca
Site Web : scfp.ca/sante-et-securite

Un moral d'acier



Pour en savoir plus :
scfp.ca/handicap-vosdroits