



**DON'T CUT COSTS WHEN
IT COMES TO SAFETY!**



La santé et la sécurité revêtent une importance cruciale dans les PME, surtout lorsqu'elles opèrent dans un secteur à haut risque. Lorsque le bien-être des salariés n'est pas pris en compte suffisamment et/ou comme il se doit, plusieurs conséquences négatives peuvent en découler, notamment l'absentéisme, la démotivation, les accidents et une pénurie de travailleurs qualifiés. Le fait de prêter attention à la santé et à la sécurité est donc bénéfique pour votre entreprise et peut contribuer à sa réussite.

D'expérience, il apparaît que pour chaque euro investi par l'employeur dans la sécurité et la santé au travail, le retour sur investissement équivaut à plus du double. Si la sécurité de l'environnement de travail revêt toute son importance dans les grandes entreprises, elle s'avère également cruciale dans les petites entreprises. Pour ces dernières, les incidents graves en matière de santé et de sécurité peuvent se solder par une véritable catastrophe.

La réussite de votre entreprise passe avant tout par la réussite de vos collaborateurs. Ce sont en effet eux qui font la différence grâce à leurs compétences, leurs talents, leur engagement et leur travail acharné. C'est pourquoi vous vous efforcez d'attirer et de recruter les meilleurs éléments. Vous investissez dans leur formation, misez sur leur évolution de carrière et veillez à leur garantir un salaire adéquat. Vous devez donc les motiver et faire en sorte de les garder au sein de votre entreprise.

Avec la « war for talent », les employeurs sont aujourd'hui confrontés à des défis majeurs. Toutefois, les mesures prises en matière de santé et de sécurité permettent également de créer de nouvelles opportunités. Elles constituent en effet un moyen d'offrir une belle carte de visite à votre entreprise, ce qui vous aidera à attirer de nouveaux collaborateurs et clients.

En tant que partenaire RH de confiance, Unique vous aide à trouver de nouveaux talents. Nous vous expliquons également comment faire du bien-être des collaborateurs et des intérimaires de votre entreprise une priorité.

Étant donné qu'un travailleur intérimaire a deux

employeurs, la distinction entre les obligations de sécurité – de l'agence de travail intérimaire d'une part et de l'entreprise utilisatrice d'autre part – n'apparaît pas toujours clairement sur le terrain. De nombreuses questions se posent également. Qui est responsable de la sécurité du travailleur intérimaire sur le lieu de travail ? Qui se charge de l'accueil des travailleurs ? Quelle est la procédure en cas d'accident du travail ?

La législation relative au travail intérimaire prévoit que vous, en tant qu'entreprise utilisatrice, êtes responsable du bien-être du travailleur intérimaire sur le lieu de travail pendant la durée de la mission. Vous êtes donc temporairement considéré comme l'employeur, même si le travailleur intérimaire est sous contrat avec l'agence de travail intérimaire. Et ce, même si certaines tâches spécifiques incombent également à l'agence de travail intérimaire.

Au travers de ce guide, vous découvrirez quelles sont les obligations et les responsabilités qui vous incombent à l'égard de vos collaborateurs permanents et intérimaires en matière de santé et de sécurité au travail. Qui plus est, nous clarifions également les responsabilités de l'agence de travail intérimaire.

Tout ceci est détaillé de manière claire et pratique. La première partie est consacrée à la théorie. Elle est suivie d'un volet pratique, dans lequel nous prodiguons des conseils concrets sur la manière de mettre en œuvre votre politique de sécurité. Cela permet de garantir que les collaborateurs puissent effectuer leur mission en toute sécurité et de manière saine.

EN TANT QU'EMPLOYEUR, QUE DEVEZ-VOUS METTRE EN PLACE POUR COMMENCER ?

Toute entreprise est tenue d'établir un service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPP). Ce service est composé d'une ou plusieurs personnes internes, appelées conseillers en prévention, qui soutiennent l'employeur dans l'application de la réglementation et la mise en œuvre de mesures préventives. Mais qui assume le rôle de conseiller en prévention et de quelle formation cette personne doit-elle bénéficier ? Tout dépend de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise.

TYPE D'ENTREPRISE		RÔLE DU CONSEILLER EN PRÉVENTION	NIVEAU DE FORMATION EXIGÉ
Groupe A	+ de 1 000 collaborateurs ou risque élevé (comme certains secteurs industriels)	Un membre du personnel	Niveau de formation I
Groupe B	Entre 200 et 999 travailleurs ou risque accru	Un membre du personnel	Niveau de formation II
Groupe C	Entre 1 et 199 travailleurs	Un membre du personnel	Connaissances de base
Groupe D	- de 20 travailleurs	Employeur	Connaissances de base





LE SERVICE INTERNE DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION AU TRAVAIL – SIPPT

Dès que vous engagez un travailleur, même s'il s'agit d'un travailleur intérimaire, vous êtes tenu de vous affilier à un service externe pour la prévention et la protection au travail. Ce service de prévention se compose de deux départements : le département chargé de la surveillance médicale et le département chargé de la gestion des risques.

L'objectif du SEPPT est d'aider l'entreprise à développer et à mettre en œuvre un système dynamique de gestion des risques. Cela se fait en collaboration avec le SIPPT ou le conseiller en prévention interne de l'entreprise.



QUI FAIT QUOI ?

Selon la loi sur le bien-être (art. 2) un travailleur intérimaire est assimilé à un travailleur permanent de l'utilisateur, car cet utilisateur exerce une autorité sur lui. Cela signifie que l'utilisateur doit veiller au respect de la législation sur le bien-être aussi bien pour ses collaborateurs permanents que pour les collaborateurs intérimaires.

L'utilisateur est responsable de la sécurité et du bien-être du travailleur intérimaire qu'il emploie (art. 19 de la loi du 24/07/1987 sur le travail intérimaire). Mais cela ne signifie pas que l'utilisateur est le seul à avoir des obligations. L'agence de travail intérimaire et le travailleur intérimaire ont également chacun leurs devoirs et leurs responsabilités.

ANALYSE DES RISQUES DES POSTES DE TRAVAIL

En tant qu'employeur, vous êtes légalement responsable de la protection de vos travailleurs contre les risques liés à la santé et à la sécurité au travail. Il vous appartient donc d'identifier tous les postes de travail ainsi que toutes les fonctions et de procéder à une analyse des risques à cet égard. La sécurité des machines, les risques ergonomiques (tables trop basses, mauvais éclairage...), les risques psychosociaux, notamment pour les postes demandant une concentration accrue, ou certains risques pour la santé, tels que l'exposition à des agents chimiques, sont autant de sujets de préoccupation possibles.

Vous pouvez ensuite baser vos mesures de sécurité et de santé sur l'analyse des risques. Sans cette analyse, vous ne serez pas en mesure de créer une fiche de poste de travail et donc d'employer des travailleurs intérimaires.

L'agence de travail intérimaire informe le candidat à l'aide de la fiche de poste de travail. Ce document va au-delà de la rémunération, de l'examen de santé préalable et du règlement de travail. La fiche de poste de travail est effectivement aussi utilisée comme outil de sélection. Le futur employé dispose-

t-il des capacités, de la formation et des compétences requises pour exécuter les tâches définies de manière efficace et sécurisée ?

Lors de l'embauche d'un travailleur intérimaire, vous indiquez, sur la fiche de poste de travail, le résultat de l'analyse des risques du poste de travail ainsi que les mesures prévues.

La présence de divers risques nécessite l'intervention de différentes parties. Le médecin du travail prodigue notamment des conseils sur les risques pour la santé. Le conseiller en prévention interne ne dispose pas de l'expertise nécessaire pour mener une analyse des risques ? Il peut alors faire appel au service externe PPT. Pour les risques psychosociaux, vous pouvez

vous tourner vers le conseiller en prévention risques psychosociaux.

Une fois ces éléments répertoriés, vous pouvez déterminer la formation, les connaissances, l'expérience nécessaires ainsi que l'attitude que le travailleur doit adopter.

Vous savez également quels équipements de protection sont nécessaires pour que le travailleur puisse effectuer sa mission en toute sécurité et de manière saine à son poste de travail. Si le poste de travail présente des risques pour la santé, Unique peut organiser une surveillance de la santé. Les employeurs dotés d'un comité PPT sont tenus de soumettre toute évaluation des risques pour avis à leur comité. Le

comité PPT décidera alors si un travailleur intérimaire est admis ou non à ce poste de travail.

L'analyse de risque reste valable tant que le contenu et l'environnement du poste restent inchangés.

Vous souhaitez tirer profit d'une analyse des risques ? Pour de plus amples informations, vous pouvez toujours faire appel au service de prévention de votre assureur. Ou demandez conseil au service interne ou externe de prévention et de protection au travail auprès duquel vous êtes affilié.



ÉTABLISSEMENT D'UNE FICHE DE POSTE DE TRAVAIL

L'analyse des risques est prête et la fiche de poste de travail peut être établie. En tant qu'utilisateur, vous devez établir la fiche, car vous êtes le seul à pouvoir évaluer correctement les risques et les mesures préventives nécessaires. L'agence de travail intérimaire ne peut remplir elle-même la fiche de poste de travail. Sur la base de ce document, Unique sélectionnera un candidat adéquat et organisera l'examen médical.

Si le candidat sélectionné ne répond pas à tous les critères de sélection, Unique doit en informer l'employeur afin qu'il soit possible d'examiner si des formations supplémentaires sont nécessaires ou si des compétences supplémentaires doivent être développées avant que le candidat ne puisse commencer sa mission.

Par exemple, un client a besoin d'un magasinier qui conduit occasionnellement un chariot élévateur. Unique présente un magasinier expérimenté qui n'est pas encore titulaire d'un certificat de chariot élévateur ou qui n'a pas d'expérience dans ce domaine. Le client en est informé et il est convenu que le candidat puisse d'ores et déjà commencer à travailler comme magasinier en attendant d'obtenir son certificat de chariot élévateur. L'intérimaire n'est toutefois pas autorisé à conduire le chariot élévateur avant l'obtention dudit certificat.

ORGANISATION DE L'EXAMEN MÉDICAL

En cas de risques pour la santé, la surveillance de la

santé des travailleurs est obligatoire. Son objectif est de promouvoir et de protéger la santé des travailleurs en prévenant les risques liés au travail. Le médecin du travail assure la surveillance de la santé.

En tant qu'utilisateur, vous déterminez les risques pour la santé auxquels les travailleurs intérimaires sont exposés au poste de travail. Vous consignez cela sur la fiche du poste de travail. Les travailleurs temporaires doivent bénéficier de la même surveillance de la santé que les collaborateurs permanents qui travaillent au même poste de travail.

Unique est responsable de l'organisation de la surveillance de la santé, des vaccinations obligatoires et joue également un rôle dans la protection de la maternité.

La surveillance de la santé est obligatoire si :

- Le salarié exerce une fonction de sécurité ;
- Le salarié effectue un travail qui nécessite une vigilance accrue ;
- Le travailleur est exposé à des risques spécifiques : bruit, produits dangereux, vibrations, manutention manuelle de charges... ;
- Le salarié effectue un travail de nuit ou en équipe.

Selon la législation sur le bien-être, avant de pouvoir commencer à travailler chez l'utilisateur, les travailleurs intérimaires doivent subir un examen de santé préliminaire s'ils sont affectés à un poste de travail présentant au moins un risque pour la santé.

FOURNITURE DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET D'ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Lorsque les risques liés au travail ne peuvent être réduits ou éliminés, il convient d'utiliser des équipements de protection individuelle (EPI).

L'analyse des risques détermine quels EPI et vêtements de travail sont mis à disposition pour le poste de travail. L'employeur en est généralement responsable, qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs intérimaires. Il y a toutefois une réserve : il est commercialement convenu qu'Unique fournit les chaussures de sécurité. Lors du premier contact, nous convenons clairement des EPI qui seront mis à disposition pour chaque poste de travail et par qui ils le seront, de sorte que le travailleur intérimaire dispose de l'équipement de protection nécessaire dès le début de sa mission.



ACCUEIL DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

Il va de soi que chaque personne qui vient travailler chez vous doit également être informée. Lors de l'entrée en service d'un nouveau collaborateur, la réglementation sur le bien-être prévoit un accueil obligatoire par un membre de la hiérarchie.

En quoi consiste cet accueil et comment le formaliser ?

Souvent, les informations nécessaires pour travailler en toute sécurité sont rassemblées dans une brochure de bienvenue, qui est remise au nouveau travailleur. Cette brochure rassemble les informations suivantes :

- Une présentation du lieu de travail et des activités ;
- Les risques potentiels sur le lieu de travail ;
- Les prescriptions en matière de sécurité ;
- Les règles en matière d'hygiène au travail ;
- Les mesures de protection de la maternité ;
- Les personnes à contacter en cas de problèmes, tels que des défaillances/la panne d'équipements ;
- Les personnes à contacter en cas de danger, d'incident ou d'accident ;
- Les instructions à suivre en cas d'incendie (les directives d'évacuation)
- Les informations sur les premiers secours en cas d'accident ;
- Les numéros de téléphone internes utiles ;

L'accueil du travailleur intérimaire se déroule, dans une première phase, chez Unique puis, dans une seconde phase, chez vous en tant qu'utilisateur.

Dans une première phase, Unique fournit au travailleur intérimaire nouvellement recruté toutes les informations relatives à la rémunération, à l'examen médical, au règlement de travail, etc. Nous l'informons également au sujet du poste de travail, des risques, du port des équipements de protection individuelle ainsi que des mesures prises, et ce à l'aide de la fiche de poste de travail.

Dans une deuxième phase, le travailleur intérimaire commence une mission chez vous en tant qu'utilisateur. Vous avez désormais autorité sur le travailleur intérimaire en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail pendant la durée de la mission. Concrètement, cela signifie que vous accueillez le travailleur intérimaire de la même manière que vos travailleurs permanents.

L'organisateur de l'accueil du travailleur intérimaire signe un document attestant cet accueil. Si la fiche de poste de travail est utilisée dans le cadre de l'accueil, cela est indiqué dans le volet C de la fiche. Le document ou une copie de la fiche de poste de travail sera inclus dans un dossier et complété de données afférentes à :

- L'accueil (date, contenu et signature...) ;
- L'accompagnateur (parrain, marraine) ;
- La confirmation par le travailleur intérimaire qu'il a reçu les instructions.

Votre service interne PPT conserve le dossier du travailleur intérimaire. Ou vous remettez les documents

à votre service des ressources humaines.

Chaque travailleur doit connaître les risques inhérents à son poste de travail et savoir comment y faire face (utilisation correcte des équipements ou des dispositifs de sécurité, identification des dangers ou des incidents...). Par conséquent, tous les travailleurs doivent être régulièrement informés et formés, et ce de manière adéquate.

La formation des travailleurs comprend généralement deux volets :

- Les aspects généraux du bien-être au travail des travailleurs et les procédures d'urgence ;
- L'explication des risques inhérents à leur lieu de travail/leur tâche,

Ces informations peuvent être transmises lors de toolboxmeetings, via les fiches de travail et les instructions de sécurité, lors de formations externes...

Les travailleurs intérimaires sont déployés de manière flexible. Ils sont confrontés à différentes situations de travail et doivent tout apprendre. Il va sans dire que ce groupe mérite une attention particulière et doit faire l'objet d'un suivi adéquat, ce afin de garantir la santé et la sécurité au travail.





RÈGLEMENT DE TRAVAIL

La loi du 8 avril 1965 impose à toute entreprise ou organisation employant des salariés d'élaborer un règlement du travail. Les obligations que doit inclure le règlement du travail sont définies par cette loi et doivent être approuvées par les travailleurs ou leurs représentants. Plusieurs sujets couverts par ce règlement concernent le bien-être au travail, notamment les politiques de prévention de l'alcoolisme ou de la toxicomanie. Tant la politique que les procédures appliquées en cas de problèmes d'alcool ou de drogue doivent être mentionnées.

Le règlement de travail décrit également les risques psychosociaux liés au travail. Les procédures d'intervention formelles et informelles sont abordées, dans l'éventualité où les travailleurs seraient confrontés à de tels risques. Le règlement de travail mentionne également d'autres points, tels que les risques pour lesquels des mesures

sont imposées, le port d'équipements de protection individuelle (EPI), les premiers soins en cas d'accident, le tabagisme sur le lieu de travail ... Enfin, le nom du conseiller en prévention aspects psychosociaux doit être mentionné.

Les travailleurs intérimaires sont soumis au règlement de travail établi par Unique, et le règlement de travail de l'utilisateur s'applique également en ce qui concerne les règles relatives à la maladie, au temps de travail, à l'hygiène, à la santé et à la sécurité...

VISITE DE L'ENTREPRISE

Pour les consultants d'Unique, la visite d'entreprise constitue un moyen efficace de se familiariser avec les postes de travail, ainsi qu'avec l'environnement de travail professionnel. Cette visite leur permet de sélectionner plus facilement le candidat adéquat et de le sensibiliser aux mesures de prévention mises en place. Nous sommes ainsi en mesure de garantir la sécurité au travail.

FORMATIONS

Aujourd'hui, recruter des profils techniques n'est pas une sinécure. Une fois que vous avez trouvé des personnes motivées, celles-ci ont souvent besoin d'une formation spécifique.

C'est pourquoi Unique offre diverses possibilités de formation à ses travailleurs intérimaires. Outre les formations pratiques, telles que les formations à la conduite de chariots élévateurs ou de chariots à mât rétractable, nous pouvons également organiser des formations sur mesure pour votre entreprise.

Discutez des options envisageables lors de la prise de contact avec Unique afin que le consultant puisse programmer les formations nécessaires en temps opportun. Déterminez les formations requises pour le poste proposé et précisez le calendrier ainsi que les modalités financières.

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Nous mettons tout en œuvre pour éviter les accidents du travail. Vous y êtes malgré tout confronté(e) ? Dans ce cas, nous sommes tenus de le déclarer.

Unique est responsable de la souscription d'une assurance contre les accidents du travail pour ses travailleurs intérimaires et prend les mesures nécessaires pour déclarer les accidents du travail et les accidents survenant sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail. La déclaration doit être déposée dans un délai de huit jours calendaires .

En tant qu'utilisateur, vous recevrez une copie de chaque déclaration. Pour tout accident du travail entraînant une incapacité de travail d'au moins quatre jours, votre service interne de prévention et de protection au travail effectue une enquête et établit une fiche d'accident du travail. Une copie du formulaire de déclaration d'accident du travail peut remplacer cette fiche, à condition que les détails des circonstances et des mesures préventives soient repris sur le formulaire de déclaration. En cas de manque de temps ou d'expertise, cette tâche peut être confiée au service externe PPT.

Les accidents du travail graves (les accidents ayant entraîné de graves lésions temporaires ou permanentes ou les accidents mortels) nécessitent également l'établissement d'un rapport circonstancié. Vous établissez le rapport circonstancié et impliquez Unique dans le cadre de l'enquête. Le rapport décrit à la fois les résultats de l'enquête sur l'accident et les mesures préventives introduites pour éviter que de tels accidents se reproduisent à l'avenir.

Le rapport circonstancié doit être transmis à la Direction régionale du Contrôle du bien-être au travail (compétente pour l'adresse du lieu de l'accident) dans un délai de 10 jours calendaires.

En bref :

1. **Tous les AT** (accidents du travail) : avertir immédiatement l'agence de travail intérimaire + Analyse AT
2. **AT avec minimum 4 jours d'incapacité** : + Fiche AT
3. **Grave >** : + rapport circonstancié
▶ avec IP (invalidité permanente) ou décès : + signalement immédiat à l'inspection compétente

En tant qu'utilisateur, vous incluez dans vos statistiques les accidents du travail qui concernent aussi bien votre personnel que les travailleurs intérimaires. En tant qu'entreprise, il est intéressant de comparer l'évolution des taux de fréquence et de gravité de son propre personnel et des travailleurs intérimaires.

ENREGISTREMENT PREMIERS SECOURS

Les accidents mineurs font l'objet d'un enregistrement.

Un accident mineur répond aux conditions suivantes :

- Il n'y a pas de perte de salaire ;
- L'accident n'a nécessité que des soins ne demandant pas l'intervention d'un médecin ou d'un hôpital ;
- Après l'accident, les soins ont été administrés uniquement sur le lieu d'exécution du contrat de travail.

Que mentionne-t-on dans le registre en cas d'accident du travail mineur ?

- Le nom de la victime ;
- Le lieu, la date, l'heure, la description et les circonstances de l'accident ;
- La nature, la date et l'heure de l'intervention ;
- L'identité des témoins éventuels.

L'assureur ne doit pas être informé des accidents mineurs, sauf si les blessures s'aggravent.

Unique enregistre les interventions de premiers secours sur ses travailleurs intérimaires. Celles-ci sont toujours transmises à l'agence Unique compétente.

TRAVAUX INTERDITS

La loi interdit d'employer des travailleurs intérimaires pour effectuer des fumigations en horticulture, ainsi que des travaux de démolition ou de retrait de l'amiante.

De même, en l'absence de la fiche de poste de travail nécessaire pour une fonction particulière, il est interdit de faire appel à un travailleur intérimaire.

DIAGNOSTIC DE SÉCURITÉ

La meilleure source d'identification des dangers et des risques inhérents à un poste de travail est le travailleur lui-même. C'est effectivement lui qui utilise une machine particulière ou effectue une tâche spécifique.

Unique contacte le travailleur intérimaire au début de la mission afin de vérifier, à l'aide d'une liste de contrôle de sécurité, s'il y a des risques, des observations... Le cas échéant, Unique en fait état à son client et à son conseiller en prévention interne. Il est alors possible de précéder aux éventuels nécessaires et d'éviter une situation dangereuse ou malsaine pouvant conduire à un accident ou à une maladie.

POLITIQUE DE PRÉVENTION POUR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le harcèlement, la violence, les comportements sexuels non désirés, les conflits, le stress, l'épuisement professionnel... sur le lieu de travail ne sont désormais plus ignorés. Malheureusement, les travailleurs intérimaires en ont déjà été victimes.

En tant qu'utilisateur, vous êtes responsable du bien-être psychosocial des travailleurs permanents et des travailleurs intérimaires de votre entreprise. Par conséquent, vous devez déterminer si les travailleurs intérimaires sont exposés à des risques spécifiques lorsque vous procédez à l'évaluation des risques psychosociaux et prendre les mesures préventives nécessaires.

En quoi cela consiste-t-il précisément ?

- Analyser les risques psychosociaux sur le lieu de travail et prendre les mesures préventives nécessaires
- Désigner un conseiller en prévention aspects psychosociaux et éventuellement une personne de confiance
- Disposer d'une procédure formelle et informelle en cas de demande d'intervention psychosociale
- Disposer d'un registre des faits commis par des tiers

Les travailleurs temporaires qui sont confrontés à des comportements transgressifs doivent pouvoir s'adresser à la personne de confiance de l'utilisateur ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Communiquez le nom et les coordonnées de la personne de confiance à vos travailleurs intérimaires lors de l'accueil et indiquez-leur où ils peuvent facilement trouver les informations nécessaires.

Informez toujours l'agence Unique en cas de problèmes psychosociaux !

RISQUE ACCRU D'ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les employeurs présentant un nombre disproportionné

d'accidents du travail ou un « risque aggravé » par rapport aux autres entreprises du même secteur (code NACE) paient une contribution forfaitaire ou « cotisation de prévention » à leur assureur contre les accidents du travail.

L'assureur utilise la cotisation forfaitaire ou « cotisation de prévention » pour améliorer la prévention de cet employeur et la communique à Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels.

Il est question de risque aggravé lorsque l'indice de risque d'une entreprise dépasse un certain seuil sur une période de trois ans. L'indice de risque est calculé sur la base de la fréquence des accidents et de la durée de l'incapacité temporaire par rapport à un emploi équivalent à temps plein. Les accidents impliquant des travailleurs intérimaires sont également pris en compte dans la détermination du risque aggravé.

Nous partageons tous le même intérêt : la santé et la sécurité au travail sont indispensables à toute entreprise. Nous espérons que ce guide pratique vous aidera à développer une approche efficace de la sécurité et de la santé au travail. Le fait de disposer d'un aperçu clair des tâches et des obligations incombant à l'entreprise utilisatrice et à Unique permet d'aboutir à une coopération efficace ainsi qu'à un lieu de travail à la fois sain et sécurisé pour tous.