

SYSTEMES DE SURVEILLANCE NUMERIQUES INTELLIGENTS DE LA SECURITE ET DE LA SANTE AU TRAVAIL: INCLUSION ET DIVERSITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Inclusion et diversité sur le lieu de travail: les avantages des systèmes de surveillance numériques de la sécurité et de la santé au travail (SST)

La mise en œuvre de systèmes de surveillance numériques de la SST, tels que les dispositifs portables ou les applications téléphoniques sur le lieu de travail, peut renforcer l'**inclusion et la diversité au sein de la main-d'œuvre**, en apportant un soutien supplémentaire à des groupes spécifiques de travailleurs ou en répondant aux besoins de ces groupes^{1,2,3}.

Les taux d'emploi de certains groupes de travailleurs, à savoir les personnes handicapées⁴, les travailleurs âgés (ayant entre 55 et 64 ans)⁵ et les travailleurs migrants⁶, sont nettement inférieurs à ceux de l'ensemble de la population. L'intégration de ces groupes sur le marché du travail se heurte à de nombreux obstacles, dont l'élimination exige l'adoption d'une série d'instruments politiques. Néanmoins, l'intégration pourrait également être renforcée en améliorant et en adaptant les politiques de SST. Cela est particulièrement important lorsque les dispositions générales existantes en matière de SST sont conçues pour les travailleurs valides⁷. Par conséquent, un **soutien sur mesure et le développement de lieux de travail plus accessibles** grâce à l'utilisation de nouvelles solutions de surveillance de la SST pourraient être bénéfiques à divers groupes de travailleurs, notamment les travailleurs âgés, les travailleurs migrants ayant de faibles compétences linguistiques, les femmes enceintes, les travailleurs neurodivergents⁸ et souffrant de problèmes de santé, les travailleurs physiquement handicapés, les travailleurs isolés et les travailleurs inexpérimentés⁹.

Les droits des **personnes handicapées ou des personnes ayant des besoins particuliers** sont inscrits dans la législation sur l'égalité de traitement et dans la législation en matière de SST¹⁰. En vertu de la législation en matière de SST, les employeurs ont certaines obligations, notamment de veiller à ce que les évaluations des risques et les mesures préventives garantissent la sécurité et la santé sur le lieu de travail.

¹ Brinzea, V.-M. (2019). «Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace» (Encourager la neurodiversité au sein d'une main-d'œuvre en évolution: la prochaine frontière vers un lieu de travail pluriel). *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 18(3), 13-25.

² Lloyd-Jones, B., Bass, L., & Jean-Marie, G. (2018). «Gender and diversity in the workforce» (Genre et diversité au sein de la main-d'œuvre). Dans M. Y. Byrd & C. L. Scott (Eds), *Diversity in the workforce* (2^e éd.) (p. 81-106). Routledge.

³ Parry, E., & Tyson, S. (Eds) (2010). *Managing an age-diverse workforce* (Gérer une main-d'œuvre hétérogène sur le plan de l'âge). Springer.

⁴ Confédération européenne des syndicats. (2020). «*ETUC position on a new European Disability Strategy*» (Position de la CES sur une nouvelle stratégie européenne en matière de handicap). <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2020-11/ETUC%20position%20on%20a%20new%20European%20Disability%20Strategy%20updated%202%20%281%29.pdf> Employment rates for people with disabilities were 48.1% vs 73.9% for the general population in 2020.

⁵ Eurofound. (2023). *Vieillessement de la main-d'œuvre*. <https://www.eurofound.europa.eu/topic/ageing-workforce> En 2016, le taux d'emploi des travailleurs âgés était de 55,3 % contre 66,6 % pour l'ensemble des 15-64 ans.

⁶ Eurostat. (2021). *Statistiques sur l'intégration des migrants – indicateurs du marché du travail*. En 2020, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans dans l'UE était de 61,9 % pour les personnes nées en dehors de l'UE et de 73,5 % pour les personnes natives de l'État membre en question ainsi que pour les personnes nées dans un autre État membre de l'UE.

⁷ Commission de l'égalité et des droits de l'homme. (2007). «*Health and safety for disabled people and their employers: Case study examples*» (Santé et sécurité des personnes handicapées et de leurs employeurs: exemples d'études de cas). <https://lx.iriss.org.uk/sites/default/files/resources/Health%20and%20safety%20for%20disabled%20people%20and%20their%20employers.pdf>

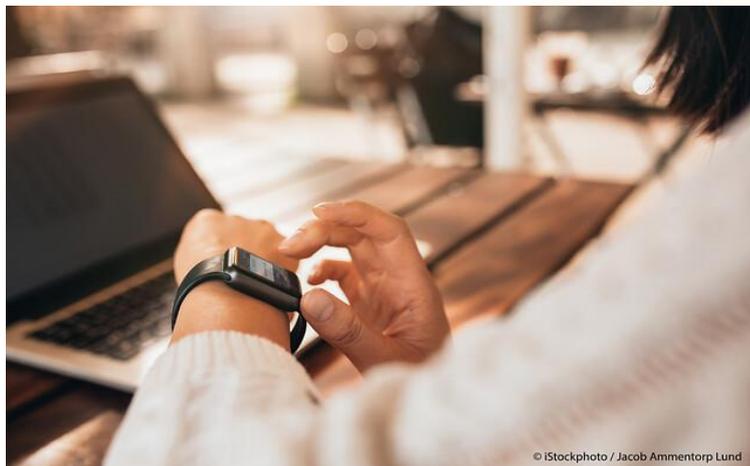
⁸ Brinzea, V.-M. (2019). «Encouraging neurodiversity in the evolving workforce: The next frontier to a diverse workplace» (Encourager la neurodiversité au sein d'une main-d'œuvre en évolution: la prochaine frontière vers un lieu de travail pluriel). *Scientific Bulletin-Economic Sciences*, 18(3), 13-25.

⁹ Ibid.

¹⁰ EU-OSHA – Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Fiche d'information 53 – Garantir la santé et la sécurité des travailleurs handicapés*, 2004. Disponible à l'adresse suivante: <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities>

Les employeurs doivent également adapter les lieux de travail aux besoins des groupes de travailleurs vulnérables, y compris des travailleurs handicapés¹¹.

Pour compliquer encore les choses, compte tenu du **vieillessement de la population et de la main-d'œuvre en Europe**, la question de la promotion du vieillissement en bonne santé et du bien-être sur le lieu de travail est une priorité essentielle pour garantir l'inclusion et la diversité dans ce domaine. Les problèmes de santé tendent à s'accumuler au cours de la vie et de la carrière d'une personne et leur effet persiste au-delà du départ à la retraite¹². Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs effectuant des tâches stressantes, physiquement épuisantes et dangereuses, qui peuvent avoir une incidence négative sur leur vieillissement en bonne santé. Par conséquent, une intervention mûrement réfléchie peut avoir des effets positifs à long terme sur la santé des travailleurs¹³.



En ce qui concerne les besoins des travailleurs âgés, la perte progressive de la force physique et de l'endurance, ainsi que la diminution des performances cognitives, devraient être prises en considération lors de la conception des interventions en matière de SST. Cela devrait permettre de réduire au minimum les charges physiques et cognitives des tâches. Par exemple, l'utilisation de **dispositifs portables** et de systèmes de surveillance facilite l'identification des tâches ou des situations perçues comme étant plus dangereuses ou exigeantes pour les travailleurs âgés, tout en surveillant les niveaux de fatigue

physique ou cognitive au moyen d'indicateurs tels que la fréquence cardiaque et les niveaux de stress. La combinaison de ces variables physiologiques avec des paramètres environnementaux (par exemple, la lumière, le bruit, la température, les vibrations) permet de prendre des décisions qui tiennent compte de l'état physique des travailleurs. Ces informations peuvent être communiquées aux travailleurs individuellement et, s'ils y consentent, à leur hiérarchie, afin de permettre à celle-ci d'adapter leur charge de travail et de concevoir un soutien et des mesures personnalisés (par exemple, ne pas exposer un travailleur âgé à des conditions de travail dont on sait qu'elles entraînent une grande fatigue et un surmenage)¹⁴. L'utilisation de ces systèmes de surveillance de la SST, qui associent des contributions professionnelles et personnelles et favorisent le maintien de conditions dans lesquelles les travailleurs restent productifs et capables de faire partie de la main-d'œuvre plus longtemps, pourrait être encore améliorée par l'adoption d'une approche préventive à long terme fondée sur les données¹⁵.

Les nouvelles solutions de surveillance de la SST peuvent également accroître l'accès à certaines **professions ou tâches concrètes** pour les travailleurs présentant des besoins ou des caractéristiques spécifiques. Les exosquelettes qui surveillent les facteurs de stress et les paramètres vitaux aident les travailleurs en **réduisant la charge physique lorsqu'ils réalisent des activités exigeantes**. Cela peut être particulièrement pertinent pour les **personnes ayant un handicap physique ou pour celles qui souffrent de problèmes de santé**¹⁶. En outre, les technologies en matière de SST qui communiquent des alertes, non seulement par voie sonore, mais aussi avec des vibrations ou la lumière, peuvent être utiles pour les

¹¹ Ibid.

¹² Ferraro, K. F., Shippee, T. P., & Schafer, M. H. (2009). «Cumulative inequality theory for research on aging and the life course» (La théorie de l'inégalité cumulative pour la recherche sur le vieillissement et le parcours de vie). Dans V. L. Bengtson, D. Gans, N. M. Pulney, & M. Silverstein (Eds), *Handbook of theories of aging* (p. 413-433). Société d'édition Springer.

¹³ Nilsen, C., Darin-Mattsson, A., Hyde, M., & Wastesson, J. W. (2021). «Life-course trajectories of working conditions and successful ageing» (Trajectoires de conditions de travail et de vieillissement réussi tout au long de la vie). *Scandinavian Journal of Public Health*, 50(5), 593-600. <https://doi.org/10.1177/14034948211013279>

¹⁴ Lavallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., & Coughlin, J. F. (2016). «Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self» (Relever les défis d'une main-d'œuvre vieillissante grâce à l'utilisation des technologies portables et à la quantification de soi). *Dyna*, 83(197), 38-43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

¹⁵ Ortet, S., Dantas, C., Machado, N., Tagueo, V., Quintas, J., & Haansen, S. (2019). «Pervasive technologies applied to the work environment: Implications for end-users: The foreground for SmartWork concerns and requirements» (Technologies omniprésentes appliquées à l'environnement de travail: implications pour les utilisateurs finaux: le point de départ des préoccupations et des exigences en matière de SmartWork). Dans «*Proceedings of the 12th ACM International Conference on Pervasive Technologies Related to Assistive Environments*» (PETRA '19) (p. 459-463). Association for Computing Machinery. <https://doi.org/10.1145/3316782.3322769>

¹⁶ EU-OSHA – Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Exosquelettes professionnels: dispositifs robotiques portables et prévention des troubles musculosquelettiques d'origine professionnelle sur le lieu de travail de demain*, 2020. Disponible à l'adresse: <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-exoskeletons-wearable-robotic-devices-and-preventing-work-related>

travailleurs malentendants en particulier, mais aussi pour toutes les personnes qui travaillent dans des environnements très bruyants. **Les travailleurs neurodivergents** peuvent bénéficier d'un environnement de travail adapté, par exemple en utilisant des casques antibruit, s'ils sont particulièrement sensibles aux stimuli acoustiques, ou un éclairage et un environnement sonore à faible niveau d'excitation qui transmettent des informations sur les risques et les dangers¹⁷. Il est également parfois possible d'adapter les tâches dans les secteurs traditionnellement à hauts risques comme la construction, par exemple par l'utilisation à distance d'équipements lourds.

Nombre de nouveaux systèmes de surveillance peuvent être utilisés à des fins de formation, ce qui permet d'améliorer la formation, de la rendre plus sûre et de mieux l'adapter aux besoins individuels des travailleurs. À cette fin, l'intégration sur le lieu de travail des **travailleurs issus de l'immigration et ayant de faibles compétences linguistiques** peut être encouragée par l'utilisation de caméras et de l'intelligence artificielle (IA) en tant que ressources de formation efficaces en matière de SST. Ces ressources incluent des supports vidéo et des éléments visuels plutôt que du texte afin de rendre le programme de formation plus compréhensible et accessible aux personnes ayant une compréhension linguistique limitée¹⁸.

Les **travailleurs isolés** ou **travaillant dans des lieux dangereux** peuvent être suivis à l'aide de capteurs de géolocalisation, ce qui réduit les risques liés au travail isolé. La sécurité et la santé au travail des **travailleurs inexpérimentés** et l'intégration de ces travailleurs peuvent également être améliorées par l'utilisation de nouvelles solutions de surveillance. Par exemple, les lunettes avec une vidéo miniaturisée placée au niveau de la tête, de la poitrine ou de l'épaule peuvent montrer à un travailleur moins expérimenté comment effectuer une tâche, la vidéo étant complétée par une voix off décrivant l'exécution de la tâche pour mieux le guider¹⁹. Enfin, de nouveaux systèmes de surveillance de la SST, tels que des dispositifs portables équipés de capteurs de proximité, peuvent également permettre aux travailleurs exposés à un risque accru de maladie grave en raison du COVID-19 de réintégrer le lieu de travail.

Inclusion et diversité sur le lieu de travail et utilisation de systèmes de surveillance numériques de la SST: les défis à relever

Malgré les possibilités considérables offertes par les nouveaux systèmes de surveillance de la SST en ce qui concerne l'amélioration de l'inclusion et de la diversité sur le lieu de travail, des défis importants subsistent, notamment en ce qui concerne l'âge, la santé, le genre, l'origine ethnique et le niveau d'expérience des travailleurs.

En ce qui concerne la diversité ethnique et raciale grandissante des lieux de travail, les technologies numériques ont encore certaines limites sur les plans de la collecte et de l'analyse précises des données d'une main-d'œuvre aussi diversifiée. Par exemple, les interfaces homme-machine pourraient mal interpréter le visage, les gestes et les signaux vocaux. À l'intersection de l'origine ethnique et du genre, les **algorithmes d'IA ou d'apprentissage automatique** présentent toujours un taux d'erreur élevé pour la reconnaissance faciale des femmes noires entre 18 et 30 ans²⁰. Or, des données fiables, précises et impartiales sont essentielles pour l'IA, car son intelligence et sa capacité à atteindre des objectifs complexes dépendent fortement des données qu'elle reçoit. D'autres problèmes peuvent se poser au niveau linguistique, par exemple la prononciation des travailleurs qui ne sont pas des locuteurs natifs peut ne pas être facilement reconnue par les dispositifs numériques, à moins que les développeurs ne travaillent spécifiquement sur ces aspects. Enfin, concernant les données relatives à la santé, il existe parfois des différences marquées entre les groupes ethniques en ce qui concerne les données relatives aux échantillons sanguins et aux niveaux

¹⁷ Mporu, E., Cagle, R., Chiu, C. Y., Li, Q., & Holloway, L. (2021). «Digital tools applications to occupational health and safety for people with autism» (Applications des outils numériques à la santé et à la sécurité au travail pour les personnes autistes). Dans N. Ferreira, I. L. Potgieter, & M. Coetzee (Eds), *Agile coping in the digital workplace* (p. 147-165). Springer.

¹⁸ Cocca, P., Marciano, F., & Alberti, M. (2016). «Video surveillance systems to enhance occupational safety: A case study» (Systèmes de vidéosurveillance pour améliorer la sécurité au travail: étude de cas). *Safety Science*, 84, 140-148. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.12.005>

¹⁹ Lavallière, M., Burstein, A. A., Arezes, P., & Coughlin, J. F. (2016). «Tackling the challenges of an aging workforce with the use of wearable technologies and the quantified-self» (Relever les défis d'une main-d'œuvre vieillissante grâce à l'utilisation des technologies portables et à la quantification de soi). *Dyna*, 83(197), 38-43. <https://doi.org/10.15446/dyna.v83n197.57588>

²⁰ Furl, N., Phillips, P. J., & O'Toole, A. J. (2002). «Face recognition algorithms and the other-race effect: Computational mechanisms for a developmental contact hypothesis» (Algorithmes de reconnaissance faciale et effet de l'autre race: mécanismes informatiques pour une hypothèse du contact de développement). *Cognitive Science*, 26(6), 797-815. [https://doi.org/10.1016/S0364-0213\(02\)00084-8](https://doi.org/10.1016/S0364-0213(02)00084-8)

hormonaux, ce qui signifie que les mêmes valeurs pour des travailleurs issus de différents groupes ethniques peuvent en fait dépeindre des réalités très diverses^{21,22}.

Des limites existent également dans le cas des systèmes de surveillance de la SST destinés aux **travailleurs isolés ou aux travailleurs se trouvant dans des conditions/lieux dangereux, en particulier s'ils sont inexpérimentés**. Par exemple, ces systèmes peuvent ne pas détecter à temps des conditions ou des comportements dangereux (par exemple, la somnolence chez les chauffeurs de camion ou le fait de ne pas porter d'équipement de sécurité), et peuvent également ne pas localiser un travailleur en détresse en raison du manque de précision des capteurs. Par conséquent, s'il est important d'adopter ces systèmes, les utilisateurs ne devraient pas s'en remettre entièrement à eux et abandonner la prudence et la sécurité dans leur façon d'aborder le travail²³. Il semble que les systèmes numériques, liés par exemple à la main-d'œuvre augmentée (exosquelettes, équipements de protection individuelle intelligents), pourraient donner aux travailleurs l'impression d'être invulnérables, les rendant trop confiants en leurs capacités, ce qui pourrait entraîner des dommages et des accidents. Un aspect connexe, bien que distinct, concerne la manière dont les systèmes de surveillance numériques communiquent avec les travailleurs, en particulier les travailleurs inexpérimentés, et la façon dont ils leur fournissent des alertes, des rappels et des avertissements. Ces informations sont certes utiles, mais elles risquent aussi de distraire les travailleurs, de provoquer une surcharge cognitive et de s'avérer stressantes en raison de la surveillance constante.

En ce qui concerne le vieillissement de la main-d'œuvre, si l'utilisation de différents capteurs peut contribuer à obtenir un retour d'information individualisé sur la santé, ils peuvent ne pas identifier avec précision un état de santé dégradé. Cela est particulièrement vrai dans le cas d'environnements de travail qui peuvent limiter la **précision du capteur** en raison d'interférences (par exemple, le feu, la poussière, la chaleur ou la présence d'acier). En outre, même lorsque les informations sont collectées avec précision, il peut être difficile sur le plan organisationnel **d'analyser les données et de mettre en place des mesures structurelles** adaptées aux travailleurs âgés. Il est également important de noter que les systèmes de surveillance de la SST peuvent **parfois intensifier le travail**, ce qui nuit aux travailleurs, **ou le désintensifier**, ce qui peut entraîner une perte de densité musculaire et osseuse, ainsi qu'une perte de souplesse des articulations²⁴.

Comme indiqué précédemment, les exosquelettes utilisant des systèmes de surveillance numériques peuvent également aider les personnes souffrant **de problèmes de santé ou les personnes handicapées**. Toutefois, les exosquelettes présentent un certain nombre de risques potentiels, car ils peuvent entraîner de nouvelles contraintes biomécaniques et de nouveaux facteurs de risque pour les troubles musculo-squelettiques (TMS). Ils peuvent également entraver les mouvements en raison de leur taille. En outre, ils peuvent être source d'inconfort et d'irritation cutanée, voire augmenter le stress cardiovasculaire²⁵. Par ailleurs, la mise en place de solutions rapides au niveau du travailleur individuel pourrait détourner l'attention des changements structurels fondés sur la hiérarchie des contrôles, qui rendraient les lieux de travail plus accueillants pour les travailleurs handicapés.

Dans l'ensemble, outre les exemples spécifiques mentionnés ci-dessus, il existe un certain nombre de considérations plus générales concernant l'utilisation des nouveaux systèmes de surveillance de la SST. Celles-ci concernent les effets psychosociaux sur les travailleurs résultant de facteurs tels que la surveillance constante ou l'aliénation du travail, mais aussi des questions relatives aux données. En particulier, la collecte des données relatives à la santé des travailleurs individuels peut susciter des inquiétudes quant à la **discrimination sur le lieu de travail**, étant donné que les informations contenues dans les appareils numériques pourraient être utilisées pour prendre des décisions relatives au recrutement, au licenciement ou au maintien en poste du personnel²⁶. Par conséquent, si les données peuvent être utiles pour la surveillance

²¹ Mullings, L., & Schulz, A. J. (2006). «Intersectionality and health: An introduction» (Intersectionnalité et santé: introduction). Dans A. J. Schulz & L. Mullings (Eds), *«Gender, race, class, & health: «Intersectional approaches»* (p. 3-17). Jossey-Bass/Wiley.

²² Wood, S., Martin, U., Gill, P., Greenfield, S. M., Haque, M. S., Mant, J., Mohammed, M. A., Heer, G., Johal, A., Kaur, R., Schwartz, C., & McManus, R. J. (2012). «Blood pressure in different ethnic groups (BP-Eth): A mixed methods study» (Pression artérielle dans différents groupes ethniques [BP-Eth]: étude à méthodes mixtes). *BMJ Open*, 2(6), Article e001598. <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2012-001598>

²³ Sur la base de consultations des parties prenantes.

²⁴ EU-OSHA – Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Le numérique et la sécurité et la santé au travail – Un programme de recherche de l'EU-OSHA*, 2019. Disponible à l'adresse suivante: <https://osha.europa.eu/en/publications/digitalisation-and-occupational-safety-and-health-eu-osha-research-programme>

²⁵ INRS. (2020). «Using exoskeletons at work: The message of prevention» (L'utilisation d'exosquelettes au travail: le message de prévention). <https://en.inrs.fr/news/exoskeletons-6-critical-points.html>

²⁶ Khakurel, J., Melkas, H., & Porras, J. (2018). «Tapping into the wearable device revolution in the work environment: A systematic review» (Tirer parti de la révolution des dispositifs portables dans l'environnement de travail: étude systématique). *Information Technology & People*, 31(3), 791-818. <https://doi.org/10.1108/ITP-03-2017-0076>

de la santé, elles peuvent également constituer une arme à double tranchant, et il existe un risque qu'un mauvais état de santé puisse être utilisé contre les travailleurs.

Comment l'utilisation de systèmes de surveillance numériques de la SST peut améliorer l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail

Les systèmes de surveillance de la SST peuvent améliorer l'inclusion et la diversité sur le lieu de travail et peuvent effectivement constituer un facteur important pour corriger les inégalités, mais il reste des défis à relever. Pour ce faire, les cinq recommandations suivantes, qui sont interdépendantes, devraient être prises en considération.

1. Utiliser les **systèmes de surveillance de la SST comme des outils permettant d'améliorer constamment la SST**, notamment pour les travailleurs ayant des besoins particuliers, grâce à des adaptations structurelles du lieu de travail et à des mesures correctives, en respectant la hiérarchie des contrôles. Il est particulièrement important de développer une approche holistique des nouveaux systèmes de surveillance de la SST, avec des procédures et des règles clairement définies pour les encadrer, et d'éviter l'adoption de «solutions rapides» au niveau du travailleur individuel tout en négligeant les changements d'infrastructure qui rendraient les lieux de travail plus inclusifs. Pour ce qui est des changements structurels, il convient de mettre en place des stratégies visant à promouvoir la SST et le vieillissement en bonne santé fondées sur le retour d'information des données de surveillance.
2. Fournir des **exemples clairs, des conseils et des manuels** sur la manière dont les nouveaux systèmes de surveillance peuvent protéger les besoins des travailleurs handicapés et des personnes ayant des besoins particuliers.
3. **Former à la fois** les travailleurs ayant des besoins particuliers et les membres du personnel d'encadrement à l'utilisation de ces systèmes et à leur gestion, afin que toutes les parties concernées soient conscientes de leurs droits et obligations, ainsi que des raisons pour lesquelles ces systèmes sont utilisés, à savoir protéger les travailleurs ayant des besoins particuliers et non les pénaliser ou les surveiller inutilement. Cela pourrait réduire les risques de malentendus et d'utilisation abusive de la surveillance.
4. Veiller à ce que **les travailleurs ayant des besoins particuliers et les représentants des travailleurs participent** à la conception et à la mise en œuvre des systèmes de surveillance de la SST, ce qui favoriserait une meilleure compréhension de leurs objectifs et de leur application et répondrait à toute inquiétude éventuelle, notamment en matière de discrimination fondée sur les données collectées auprès des travailleurs individuels. Il serait également utile de créer des canaux ouverts entre les travailleurs ayant des besoins particuliers, leurs représentants et la direction, par le biais desquels les difficultés pourraient être évoquées de façon officielle.
5. **Adapter la collecte et l'analyse des données** aux spécificités d'une main-d'œuvre diversifiée. Un flux constant de données pourrait être utilisé pour évaluer périodiquement l'incidence des systèmes de surveillance de la SST sur certains groupes de travailleurs et mettre en évidence les lacunes qui pourraient être comblées en prenant de nouvelles mesures en matière de SST.

Auteurs: Mario Battaglini, Lucija Kilic, Monica Andriescu, Daren Toro (Ecorys).

Gestion du projet: Annick Starren, Ioannis Anyfantis, Emmanuelle Brun - Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

La présente note d'orientation a été commandée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Son contenu, y compris les avis et conclusions qui peuvent y être exprimés, n'engage que ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'EU-OSHA.

Ni l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ni aucune personne agissant au nom de l'Agence n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations données ci-après.

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2024

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

Toute utilisation ou reproduction de photos ou de tout autre matériel dont l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail ne possède pas les droits d'auteur requiert l'autorisation préalable des titulaires des droits en question.