



Lorena Fernández  
B. Ps., DESS en SST  
Conseillère en SST

# Les embûches au port des EPI

**Tous les milieux de travail comportent une multitude de dangers pouvant engendrer, dans l'immédiat ou à terme, des accidents de travail, des maladies professionnelles, ou encore porter atteinte aux biens de l'entreprise.**

Face à ces dangers, la hiérarchie des moyens de prévention nous indique les mesures qui doivent être prises en premier lieu :

- 1) l'élimination et la substitution du danger en milieu de travail (par exemple, l'utilisation de peinture à base d'eau plutôt que celle à base de solvant);
- 2) les mesures d'ingénierie (telles que la protection collective, l'isolement et la protection des machines);
- 3) les moyens administratifs (les politiques, règlements ou procédures).

Lorsque ces mesures ne peuvent être mises en œuvre dans l'ordre établi, ou si elles ne sont pas réalisables ou efficaces, l'utilisation des EPI (équipements de protection individuels) devient alors nécessaire et obligatoire. Cependant, cet impératif n'empêche pas certains travailleurs de contrevenir aux mesures de santé et sécurité mises en place. On peut alors constater que, face à un même risque, les attitudes de ceux-ci peuvent s'avérer différentes. Alors que certains sentent le besoin et l'urgence de porter volontairement et de manière appropriée les EPI, d'autres les utilisent de façon sporadique, inadéquate ou n'en font tout simplement pas usage. Une question se pose alors : quels sont les facteurs qui empêchent le port des EPI?

## LA PERCEPTION DU RISQUE

Pour mieux comprendre les attitudes et les tendances comportementales, Rémi Kouabenan, professeur de psychologie du travail et des organisations à l'Université Grenoble Alpes, en France, explique dans l'ouvrage *Psychologie du risque : Identifier, évaluer, prévenir*<sup>1</sup> que la décision de se protéger ou non face aux risques peut être déterminée par la perception qu'en ont les travailleurs, leur évaluation variant considérablement en fonction de plusieurs facteurs :

- **psychologiques et sociaux** (âge, genre, croyances, expérience, personnalité, états émotionnels, statut social, motivation, culture, implication dans un accident, groupe d'appartenance, etc.);
- **cognitifs** (capacités rationnelles, telles que l'intelligence ou la mémoire; processus mentaux, tels que l'analyse, la synthèse, etc.);

- **socio-organisationnels** (position hiérarchique, engagement dans l'organisation, pressions des pairs, croyances collectives, etc.).

L'auteur précise également que ces différentes variables peuvent entraîner des biais ou des illusions quant à la perception du risque. En voici certains.

- **Le biais de supériorité ou d'excès de confiance**

Ce phénomène se manifeste par la conviction d'être plus compétent à faire face aux risques que les autres. Par exemple, un employé pourrait croire qu'il est en mesure de tout faire et est incapable d'échouer ou de commettre des erreurs.

- **L'optimisme irréaliste et l'illusion de contrôle**

L'individu affichant un tel état d'esprit croit à tort, d'une part, que l'occurrence d'événements positifs est plus probable que l'occurrence d'événements négatifs. D'autre part, il a la conviction – erronée – d'être capable de maîtriser ou d'empêcher les événements dangereux. Par exemple, un employé possédant une vaste expérience dans un certain domaine peut s'imaginer qu'il maîtrise tous les événements et circonstances, même les plus dangereux.

- **L'illusion d'invulnérabilité**

Les travailleurs bercés d'une telle illusion se croient moins susceptibles que les autres de subir les conséquences fâcheuses d'un événement dangereux. Les individus qui se sentent invulnérables se montrent conscients des risques, mais restent cependant fidèles à leur devise : « cela ne peut pas m'arriver ».

Ces biais ou illusions peuvent inciter à la passivité et à limiter (banaliser) l'importance accordée aux risques et à ses conséquences. Cela pourrait alors rendre peu productives les actions de sécurité et engendrer des comportements négligents.

D'autres spécialistes précisent également que le manque de connaissances sur les EPI, la perception des travailleurs quant à leur efficacité et la protection qu'ils offrent peuvent également influencer leur utilisation.

## LORSQUE L'ORGANISATION EST À L'ORIGINE DU PROBLÈME

La perception appropriée des risques par le travailleur n'est cependant pas la seule condition nécessaire à l'adoption des EPI. Œuvrer dans un milieu malsain et non sécuritaire, dépourvu de programme de prévention et de sensibilisation aux risques, et qui n'établit pas de lien entre le port des EPI et les tâches à accomplir, peut aussi inciter les travailleurs à agir nonchalamment et à ne pas se plier aux mesures de sécurité. Autrement dit, la culture SST de l'organisation influe également de manière positive ou négative sur les choix comportementaux des travailleurs par rapport au risque.

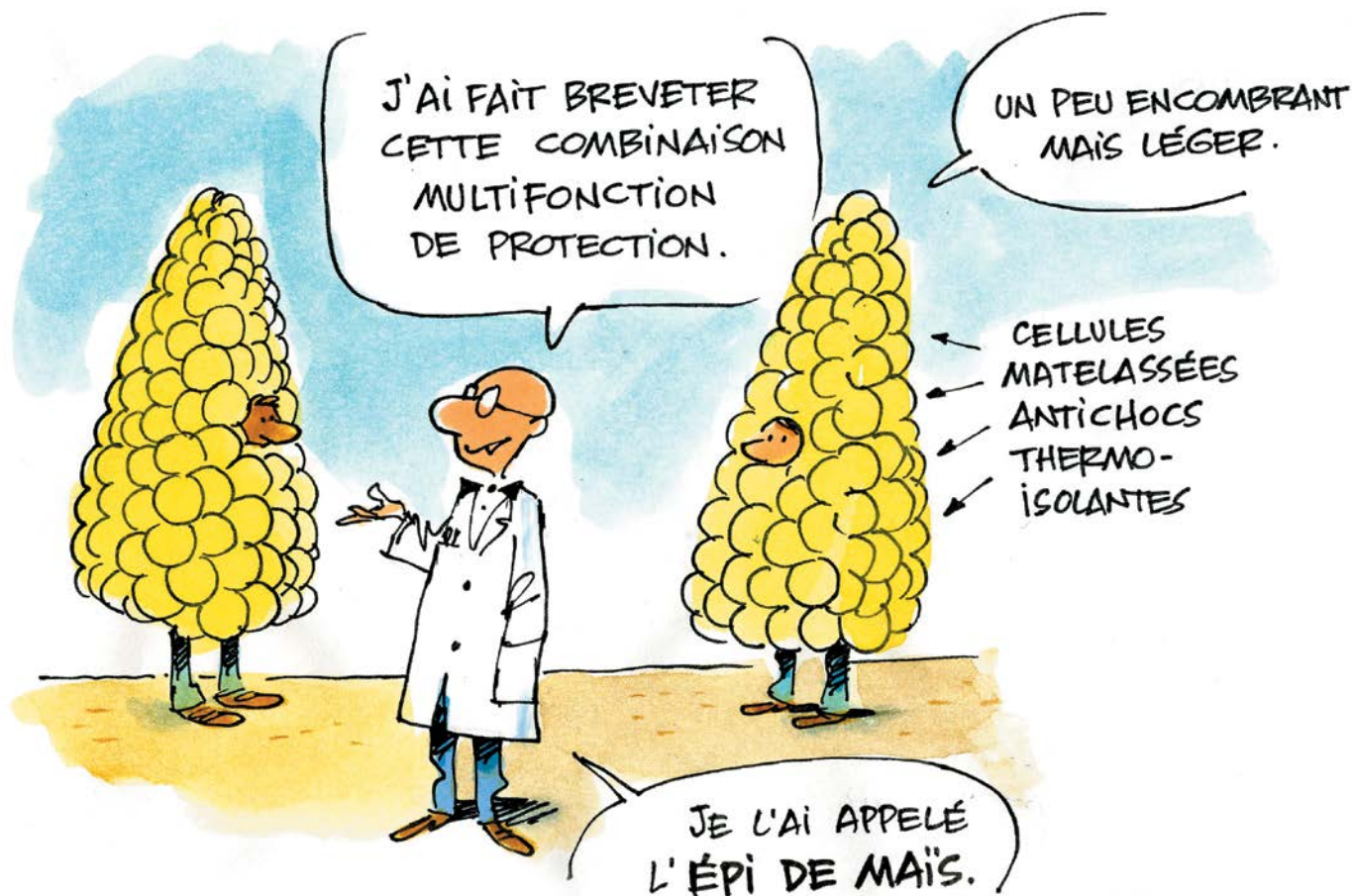
## LORSQUE L'EPI CONSTITUE L'OBSTACLE

Il convient aussi de ne pas oublier, d'une part, que certains EPI provoquent de l'inconfort dû à leur conception, à leur qualité et à leur esthétique (trop grands, trop lourds ou trop encombrants, démodés, grotesques, etc.). D'autre part, il n'est pas rare d'entendre des travailleurs évoquer le fait que des EPI diminuent la capacité de travail ou restreignent la communication entre les membres d'une équipe. C'est en effet le cas de certains protecteurs auditifs, qui gênent parfois les échanges entre collègues. Aussi, diverses pratiques religieuses rendraient plus difficile le port des EPI, tel le casque.

De surcroît, certains matériaux utilisés dans la fabrication des EPI peuvent causer des dermatoses professionnelles, aggraver des problèmes de santé préexistants, ou tout simplement ne pas respecter des convictions personnelles.

Également, le temps accordé par l'employeur pour mettre et retirer les EPI, de même que pour leur entretien et leur entreposage, peut être considéré par des travailleurs comme étant contreproductif. Ces obstacles ne favorisent pas le port des EPI ou peuvent entraîner une utilisation inappropriée.

Des chercheurs de l'Université Florida International et de l'Université Auburn<sup>2</sup> ont sondé, il y a quelques années, des travailleurs de l'industrie de



la construction quant aux raisons évoquées pour ne pas porter les EPI. Voici quelques faits saillants du sondage :

- Près de 60 % des travailleurs ne portant pas leurs EPI agissent de la sorte en raison de l'inconfort que cela entraîne. La chaleur (38 %) et le caractère encombrant des EPI (34 %) comptent également parmi les sources d'irritation.
- Plus de la moitié des travailleurs ont déjà remarqué que des collègues ne portaient pas les EPI requis.
- 28 % ne prendraient pas la peine de demander des EPI à leurs superviseurs s'ils n'étaient pas déjà fournis.
- 24 % ont indiqué que les EPI n'étaient pas disponibles en assez grande quantité pour tous les travailleurs.
- 14 % n'auraient pas pris l'habitude de porter systématiquement leurs EPI.
- 8 % ont mentionné avoir l'air ridicule lorsqu'ils portent des EPI.

Nombre de travailleurs ont du reste fait remarquer que des casques de meilleure qualité, plus chers, mais offrant un rembourrage plus conséquent, rendraient l'utilisation plus agréable. D'autres ont exprimé le souhait de pouvoir choisir le style et le modèle de casque.

Plus près de nous, une étude publiée en 2016 par l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST)<sup>3</sup> fait état du manque d'information relative aux EPI destinée à certains travailleurs agricoles amenés à être en contact avec des pesticides. L'enquête révèle aussi que l'efficacité, plus que le coût ou le confort, constitue le critère le plus important des producteurs quand vient le temps de choisir les EPI, et que nombreux sont les travailleurs à souligner l'inconfort qu'ils génèrent par temps chaud, par exemple.

### CONCLUSION

« La perception du risque ébranle le sentiment de contrôle, suscite des craintes, de l'angoisse ou, dans certains cas, du plaisir<sup>1</sup> », nous rappelle Bernard Cadet, professeur émérite de psychologie cognitive et de méthodes quantitatives à l'Université de Caen Normandie, en France.

Il est donc important de toujours garder à l'esprit que chaque être humain est différent. Lorsqu'un employé démontre un comportement inapproprié d'autoprotection vis-à-vis les risques, il est essentiel de sonder son mode opératoire, de comprendre les raisons et croyances qui le façonnent, mais aussi de prendre en considération ses attentes et ses motivations. Cela permettra une meilleure collaboration afin de trouver conjointement des solutions gagnantes et de parvenir à un équilibre entre la productivité – en toute sécurité! – et le confort des travailleurs. Bien sûr, vous pouvez et devez, le

cas échéant, faire respecter les exigences légales relatives au port des EPI car, après tout, « la loi c'est la loi ».

En guise de complément, je vous invite à lire les articles de mes collègues Régine (page 4), Louise (page 8) et François (page 18), qui abordent respectivement le cadre légal des EPI, les programmes de gestion ainsi que les responsabilités et l'engagement des travailleurs à cet égard.

### RÉFÉRENCES

1. Kouabenan, Dongo Rémi, sous la dir. de. *Psychologie du risque : identifier, évaluer, prévenir*, Bruxelles, De Boeck, 2006.
2. AHMED, Syed et autres. « Addressing the issue of compliance with personal protective equipment on construction worksites: A workers' perspective », 2015.
3. TUDURI, Ludovic et autres. « Prévention des risques liés aux pesticides chez les producteurs de pommes », nov. 2016, 131 p. [IRSST].