

CONVERGENCE SST

La revue du Centre patronal SST | Vol. 36, n° 1 - Avril 2020

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS, CES INDISPENSABLES

- TOUT SUR LES LOIS, LES NORMES ET LES RÈGLEMENTS
- LES RÔLES ET RESPONSABILITÉS DES GESTIONNAIRES ET DES TRAVAILLEURS
- BÂTIR UN PROGRAMME DE GESTION EFFICACE ET COMPLET
- TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION : AVANCÉES ET ENJEUX

FAIRE CIRCULER ET COCHER

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Direction | <input type="checkbox"/> Comité SST |
| <input type="checkbox"/> Ressources humaines | <input type="checkbox"/> Comptabilité |
| <input type="checkbox"/> Services de santé | <input type="checkbox"/> Autres |
| <input type="checkbox"/> Production | |

N° de convention 40063479 de la Poste-publications



La revue *Convergence SST* existe depuis 1985. Elle est publiée à l'intention des entreprises membres des associations regroupées au Centre patronal SST – Formation et expertise.

PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL Daniel Zizian

DIRECTION – COMMUNICATIONS, CROISSANCE ET ASSOCIATIONS Manon Stébanne

RÉDACTION

La revue *Convergence SST* est rédigée par les professionnels du Centre patronal SST. Ont collaboré à ce numéro : **Dominique Beaudoin, François Boucher, Denis Dubreuil, Lorena Fernández, Régine Manacé, Louise Neveu, Céline Pearson, Jasmin Pilon.**

ILLUSTRATIONS Jacques Goldstyn

CONCEPTION GRAPHIQUE Folio et Garetti

DÉPÔT LÉGAL

Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque et Archives Canada
ISSN 2368-3376 (en ligne)

Tous les articles de la revue *Convergence SST* parus depuis 2010 se trouvent sur le site Internet du Centre patronal SST – Formation et expertise : www.centrepatronalsst.qc.ca

La reproduction des textes de la revue *Convergence SST* est autorisée à la condition d'indiquer la source et de nous aviser à : reception@centrepatronalsst.qc.ca

 | Suivez-nous!

LE CENTRE PATRONAL SST, AU SERVICE DES EMPLOYEURS!

Le Centre patronal SST – Formation et expertise est un organisme regroupant plus d'une centaine d'associations d'employeurs. En adhérant au Centre, ces associations permettent à leurs membres de tirer profit de services d'information et de formations de qualité.

Pour obtenir des renseignements sur les services offerts et la liste des associations membres, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca.

Le Centre patronal SST a pour mission d'aider les employeurs à assumer leur leadership en santé et sécurité du travail.



CONVERGENCE SST

Vol. 36, n° 1 – Avril 2020

LES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELS, CES INDISPENSABLES

3 MOT DE LA RÉDACTION

Les EPI, éléments clés d'un programme SST global et efficace

4 Les obligations légales de l'employeur concernant la fourniture et le port des EPI

6 Tout sur les EPI... d'un point de vue fédéral!

8 Établir un programme de gestion des EPI

10 Supervision et SST : quand les EPI font partie du « plan de match »

12 Les EPI et les normes : une visite chez PIP Canada pour mieux comprendre

14 Les embûches au port des EPI

16 Les EPI intelligents, bientôt dans votre entreprise?

18 Responsabilités et engagement des travailleurs à l'égard des EPI

MOT DE LA RÉDACTION

Les EPI, éléments clés d'un programme SST global et efficace

Le présent numéro de la revue *Convergence SST* est consacré aux équipements de protection individuels, auxquels les travailleurs et gestionnaires en SST font couramment référence par son sigle (EPI).

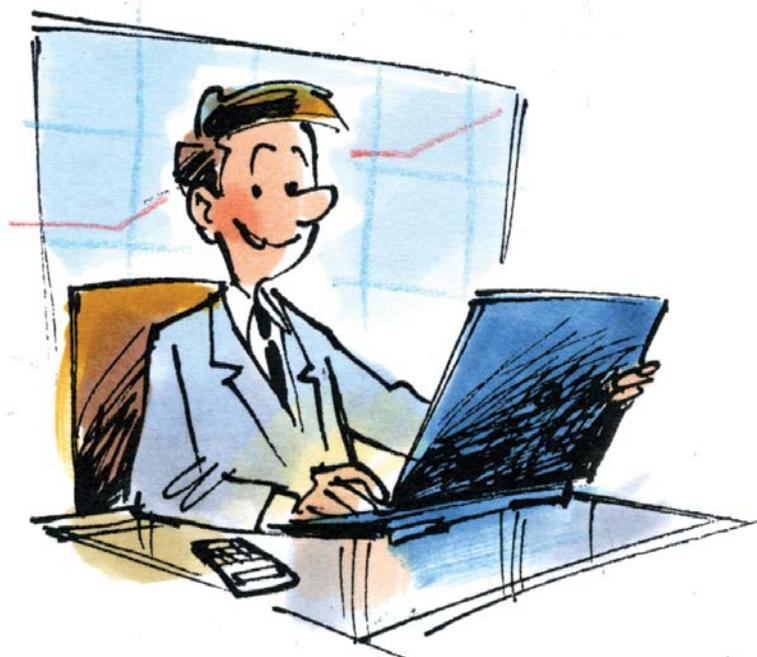
Généralement, les préventionnistes s'entendent pour dire que les EPI forment la dernière ligne de défense entre le travailleur et les dangers présents dans son environnement. Parmi les lignes précédentes, on compte, par exemple, l'élimination et la substitution du danger, les mesures d'ingénierie ainsi que les moyens administratifs (politiques, règlements ou procédures).

Les EPI, quant à eux, sont tout aussi divers et multiples, puisqu'ils servent à protéger les différentes parties du corps humain : la tête, le visage et les yeux, les mains et les bras, etc. Il pourrait ainsi s'agir, concrètement, d'une combinaison à usage unique destiné aux travailleurs exposés à des produits de toxicités variables, ou de casques antibruits portés par des agents de pistes aéroportuaires.

Aujourd'hui plus que jamais, les EPI ont le vent en poupe et font partie intégrante des mesures de prévention SST instaurées par quantité de milieux de travail au pays. Au cours des dernières décennies, leur essor a notamment été porté par la création et l'implantation de nouvelles politiques internes, l'apparition de normes gouvernementales plus strictes, la volonté des entreprises de préserver la santé, l'intégrité physique et le bien-être de leurs employés et d'assurer une meilleure efficacité opérationnelle. Qui plus est, les travailleurs font montre d'une conscientisation accrue et se cabrent moins à l'idée de porter les EPI fournis.

Selon les études, le marché mondial des EPI se chiffre présentement à quelque 50 G\$ US et devrait franchir le cap des 80 G\$ à compter de 2027, avec un taux de croissance annuel oscillant à 6 ou 7 %.

Dans cette édition, les lecteurs en apprendront davantage, d'une part, sur les lois, les règlements et les décisions jurisprudentielles qui encadrent



et façonnent le port des EPI dans les milieux de travail. D'autre part, ils pourront mieux saisir les notions essentielles servant à la bonne préparation d'un programme de gestion des EPI en entreprise. D'autres articles feront découvrir l'art de bien communiquer les messages clés en matière d'EPI ainsi que les facteurs de motivations et d'engagement qui peuvent favoriser le port des EPI par les travailleurs.

Enfin, il sera possible de découvrir les dessous de la fabrication des casques de sécurité et du respect des normes à travers la visite d'une entreprise qui produit ce type d'EPI pour une clientèle locale et internationale, de même que les enjeux et avancées qu'entraîne le port d'EPI intelligents, favorisés par les plus récents développements technologiques.

Bonne lecture!



Régine Manacé, LL. B.
Avocate et conseillère en SST

Les obligations légales de l'employeur concernant la fourniture et le port des EPI

Les prix des équipements de protection individuels (EPI) varient selon les modèles. L'un des objectifs des vendeurs d'EPI est de les rendre toujours plus attrayants auprès de la clientèle, principalement les travailleurs et les employeurs. Certaines convictions des travailleurs, par exemple la religion, peuvent avoir une influence sur leur volonté de respecter l'obligation du port des EPI. Deux questions se posent. La première : fournir gratuitement des EPI est-il une obligation légale de l'employeur? La seconde : qu'en est-il des croyances religieuses dans l'obligation du port des EPI? Cet article vise à répondre à ces deux questions en faisant connaître principalement les obligations légales de l'employeur pour les entreprises de compétence québécoise.

La loi québécoise qui encadre la fourniture d'EPI est la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). D'ordre public¹, cette loi énonce des règles minimales et des obligations auxquelles tout employeur doit se conformer pour la prévention des lésions professionnelles. Parmi les obligations de l'employeur se trouve celle de fournir gratuitement

aux travailleurs tous les moyens et EPI choisis par le comité de santé et de sécurité (CSS)², ou les EPI prévus par règlement³, et de s'assurer que le travailleur, dans le cadre de ses fonctions, utilise ces moyens et EPI⁴. Il est opportun de préciser que les secteurs d'activité économique sont divisés en six groupes. Trois des six groupes sont présentement

désignés comme prioritaires. Ceux de catégories I et II doivent avoir un représentant à la prévention⁵ et un CSS⁶ (pour les entreprises de plus de 20 employés⁷). Les groupes prioritaires I, II et III doivent concevoir un programme de prévention (plan d'action⁸). Dans un autre ordre d'idées, la LSST met en garde l'employeur en stipulant expressément à l'article 3



que : « La mise à la disposition des travailleurs de moyens et d'EPI [...] ne doit diminuer en rien les efforts requis pour éliminer à la source même les dangers pour leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique⁹. »

De son côté, le *Règlement sur la santé et la sécurité au travail* (RSST) précise les règles énoncées dans la LSST. L'article 338 du RSST stipule que : « L'employeur doit fournir gratuitement au travailleur les moyens et les EPI [...] et s'assurer que les travailleurs ont reçu l'information nécessaire sur l'usage de ces moyens et de ces équipements de protection¹⁰. » Le RSST énumère une série de protecteurs individuels¹¹. Il s'agit notamment des casques de sécurité, des protecteurs oculaires et faciaux, des chaussures de protection, des protecteurs pour les autres parties du corps (cagoules, tabliers, jambières, manchettes et gants), des harnais de sécurité, des ceintures de sécurité, des vêtements de flottaison individuels, des protecteurs auditifs et des équipements de protection respiratoire. Le *Code de sécurité pour les travaux de construction* (*Code*) indique la liste de protecteurs individuels utilisés dans le secteur de la construction, qui sont identiques à ceux prévus dans le RSST, à l'exception d'un protecteur additionnel dans le *Code*, soit les moufles (mitaines)¹².

Deux exemples jurisprudentiels permettent de mieux comprendre les dispositions législatives et réglementaires sur la fourniture et le port des équipements de protection individuels. Le premier, qui traite de la fourniture des EPI, met en cause l'entreprise Aluminerie de Bécancour inc.¹³. En 2014, la nécessité de porter des chaussettes de protection se révèle lorsque des résidus de béryllium¹⁴ sont trouvés dans l'entreprise¹⁵. En juin 2016, un inspecteur de la CNESST se présente chez ladite entreprise en raison d'un litige portant sur l'obligation de l'employeur de fournir aux travailleurs des EPI spécifiques, soit des chaussettes de modèle SW133.

Le rapport de l'inspecteur mentionne que l'employeur a uniquement l'obligation de fournir gratuitement des chaussettes aux travailleurs. La décision de l'inspecteur est confirmée par la révision administrative, mais le représentant à la prévention la conteste devant le Tribunal administratif du travail (TAT).

Le représentant à la prévention invoque que l'employeur doit prendre les moyens nécessaires pour fournir spécifiquement le modèle de chaussettes SW133 aux travailleurs et que, dans le cas contraire, le modèle de substitution doit faire l'objet d'une décision du CSS.

Pour sa part, l'employeur affirme que les chaussettes SW133 retenues par le CSS n'étant plus disponibles auprès du fournisseur, elles avaient été remplacées par un modèle équivalent, mis gratuitement à la disposition des employés. L'employeur reconnaît qu'une décision du CSS est liante quant au choix des équipements de protection individuels, en l'occurrence des chaussettes, mais non quant à ses particularités. L'employeur considère que le

remplacement du modèle de chaussette SW133 par un autre modèle relève de son pouvoir de gestion. De plus, le modèle de chaussettes équivalent ne porte pas atteinte à la santé ou à la sécurité des travailleurs¹⁶.

Le TAT tranche le débat en déclarant que l'Aluminerie de Bécancour inc. respecte ses obligations en regard à la LSST en remplaçant le modèle de chaussettes SW133 par le modèle équivalent. Ce dernier a une teneur en laine de plus de 50 % (en l'occurrence, 66 %) et ne contient pas de fibre de polyester. De plus, le TAT conclut qu'il n'est pas démontré que le modèle de chaussettes de remplacement au modèle SW133 porte atteinte à la santé, à la sécurité ou à l'intégrité physique des travailleurs¹⁷.

Le second jugement, *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership*¹⁸ traite du port des EPI. En juillet 2005, Montreal Gateway Terminals Partnership (MGT), une entreprise privée, adopte une politique interne voulant que quiconque est appelé à circuler à pied sur les terminaux portuaires doit porter un casque de sécurité conforme. MGT met en place, pendant une certaine période, une mesure d'accommodement pour les camionneurs de religion sikhe qui portent un turban (les camionneurs), mais la mesure est abandonnée, principalement pour sa non-viabilité aux plans économique et organisationnel. En juillet 2006, les camionneurs s'adressent à la Cour supérieure du Québec pour contester la politique. Ils souhaitent que la Cour supérieure déclare la politique de MGT discriminatoire¹⁹ et contraire à la liberté de religion²⁰. Par ce recours, les camionneurs visent à se libérer du port du casque de sécurité sur les terminaux. La Cour supérieure rejette la demande des camionneurs et ceux-ci contestent ensuite cette décision devant la Cour d'appel du Québec. Cette dernière rejette la demande d'appel, soutenant que l'objectif de sécurité des milieux de travail doit avoir préséance sur les effets préjudiciables temporaires sur la liberté de religion des camionneurs.

Nous avons maintenant les réponses aux deux questions initiales. D'une part, l'employeur a effectivement l'obligation légale de fournir gratuitement des EPI aux travailleurs. D'autre part, la Cour d'appel du Québec nous enseigne que l'obligation du port des EPI passe avant les croyances religieuses des travailleurs. Il n'en demeure pas moins qu'il y a toujours un travail à effectuer afin de s'assurer que les travailleurs portent les EPI.

NOTE

14. Le béryllium et ses composés sont cancérigènes pour l'homme.

RÉFÉRENCES

1. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, art. 4
2. *Id.*, art. 78(4)
3. *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, r. 13
4. *LSST*, art. 51(11)
5. *Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement*, RLRQ, c. S-2.1, r. 12, art. 3
6. *Règlement sur les comités de santé et de sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, r. 5, art. 3
7. *LSST*, art. 68
8. *Règlement sur le programme de prévention*, RLRQ, c. S-2.1, r. 10, art. 4
9. *LSST*, art. 3
10. *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*, RLRQ, c. S-2.1, r. 13, art. 338
11. *Id.*, art. 341, 343-345, 347, 350, 355, 137, 45
12. *Code de sécurité pour les travaux de construction*, RLRQ, c. S-2.1, r. 2.5, art. 2.10.10
13. *Représentant à la prévention et Aluminerie de Bécancour inc.*, 2019 QCTAT, 4866
15. *Représentant à la prévention et Aluminerie de Bécancour inc.*, préc., note 13, par. 13
16. *Id.*, par. 2-5, 7-8
17. *Id.*, par. 38, 32
18. *Singh c. Montréal Gateway Terminals Partnership*, 2019 QCCA, 1494
19. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C-12, art. 10
20. *Id.*, art. 3



Denis Dubreuil
M. Sc., erg.
Directeur - Développement des programmes

Tout sur les EPI... d'un point de vue fédéral!

Une obligation indiquée dans le CCT

L'article 125 du Code canadien du travail (CCT) présente 45 obligations spécifiques pour l'employeur de compétence fédérale. L'une de celles-ci fait état de son obligation de fournir des équipements de protection individuels (EPI) :

« L'employeur est tenu [...] de fournir le matériel, l'équipement, les dispositifs et les vêtements de sécurité réglementaires à toute personne à qui il permet l'accès du lieu de travail. »

À la lecture de cet article, la première constatation est qu'il est clair que l'obligation de fournir les équipements de protection revient à l'employeur. De plus, il est bien indiqué que celui-ci doit fournir ces équipements non seulement à ses employés, mais également à toute personne à qui il permet l'accès au lieu de travail. Ainsi, l'employeur de compétence fédérale doit prévoir un mécanisme qui assure le respect de cette exigence légale dans le lieu de travail. Enfin, une autre constatation importante – sinon la plus importante – est que plusieurs références à des normes sont contenues dans

cet article du CCT. En effet, la mention du terme « réglementaires » oblige le lecteur à poursuivre dans le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail* (RCSST) – particulièrement à la partie XII.

LA SUITE DANS LE RCSST

Plusieurs précisions sont apportées dans le RCSST au sujet des obligations de l'employeur et des employés à l'égard des équipements de protection. Essentiellement, les responsabilités sont les suivantes :

1. Lorsqu'il est impossible d'éliminer à la source un risque auquel un employé est exposé, l'employeur doit mettre en place des moyens pour l'atténuer. Ces moyens peuvent prévoir l'utilisation d'un équipement de protection individuel.
2. À l'exception du casque de sécurité et des chaussures de protection, l'employeur doit fournir gratuitement les EPI. Ainsi, pour ces deux exceptions, c'est à l'employé de se procurer l'équipement approprié.



3. Lorsqu'il est exposé à un risque dans le lieu de travail, l'employé a l'obligation de porter l'équipement de protection.
4. L'employeur a l'obligation de tenir un registre indiquant tous les équipements de protection utilisés dans le lieu de travail.
5. L'équipement de protection fourni par l'employeur doit être convenablement entreposé, entretenu, inspecté et, au besoin, mis à l'essai par une personne compétente, conformément aux instructions du fabricant, afin d'assurer le bon état de fonctionnement.
6. Plus spécifiquement, pour les équipements de protection contre les chutes, l'employeur doit transmettre à l'employé les consignes et la formation ayant trait aux exigences d'entreposage, d'entretien, d'inspection, de mise à l'essai, d'ajustement, d'installation, d'utilisation, de démontage et de maintien dans un état de propreté et de salubrité.

DES EPI CERTIFIÉS

À l'exception des équipements de protection de la peau, tous les EPI utilisés dans le lieu de travail doivent être conformes aux normes citées dans le RCSST. Le Tableau 1 (ci-contre) présente les différents équipements de protection réglementaires ainsi que les normes auxquelles ils doivent répondre.

LES EPI COMPRIS DANS UN PLAN DE PROTECTION CONTRE LES CHUTES

Depuis juin 2019, une autre exigence quant à la gestion des équipements de protection a été ajoutée aux responsabilités de l'employeur. En vertu du nouvel article 12.06 du RCSST, s'il existe un risque de blessure causée par une chute (d'au moins trois mètres), l'employeur doit élaborer un plan de protection contre les chutes. Ce plan doit indiquer, entre autres, les équipements de protection contre les chutes qui ont été choisis pour contrer le risque observé. Ainsi, pour chacune des tâches à accomplir pouvant entraîner une chute de plus de trois mètres, l'employeur doit élaborer ce plan de protection contre les chutes de hauteur en prévoyant les EPI utilisés pour contrôler le risque.

ET ENFIN UN REGISTRE

Le *Code canadien du travail* exige que l'employeur tienne et conserve dans le lieu de travail un registre de tous les équipements de protection qu'il fournit, à l'exception des équipements jetables. Ce registre doit contenir les renseignements suivants :

- la description de l'équipement et la date de son acquisition par l'employeur;
- la date et les résultats de chacune des inspections et des vérifications de l'équipement;
- la date et la nature de tous les travaux d'entretien effectués sur l'équipement depuis l'acquisition par l'employeur;

Tableau 1. Équipements de protection indiqués au Règlement canadien sur la santé et la sécurité du travail.

Équipement cité au RCSST	Référence au RCSST	Normes d'application obligatoire
1. Casque de protection	RCSST, art. 12.1	Le casque de protection doit être conforme à la norme canadienne CSA Z94.1 ou à la norme américaine ANSI Z89.1.
2. Chaussures de protection	RCSST, art. 12.11	Les chaussures de protection doivent être conformes à la norme canadienne CSA Z195.
3. Protection des yeux et du visage	RCSST, art. 12.12	L'équipement de protection des yeux et du visage doit être conforme à la norme canadienne CSA Z94.3.
4. Protection des voies respiratoires	RCSST, art. 12.13	L'équipement de protection respiratoire doit être conforme à la norme canadienne CSA Z94.4.
5. Protection de la peau	RCSST, art. 12.14	Aucune norme applicable.
6. Protection contre la noyade	RCSST, art. 12.15	Le gilet de sauvetage doit être conforme à la norme canadienne 65.7. Le vêtement de flottaison individuel doit permettre une performance de niveau 70 au sens de la norme américaine UL12402-5.
7. Protection contre les véhicules en mouvement	RCSST, art. 12.17	Le vêtement de sécurité à haute visibilité doit être conforme à la norme canadienne CSA Z96.
8. Protection de l'ouïe	RCSST, art. 7.7	Le protecteur auditif doit être conforme à la norme canadienne CSA Z94.2.
9. Équipement de protection contre les chutes	RCSST, art. 12.09	Les composantes d'un dispositif individuel de protection contre les chutes doivent être conformes aux normes canadiennes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • les ceintures de travail et selles pour le maintien en position de travail et pour la limitation du déplacement : CSA Z259.1; • les dispositifs autorétractables : CSA Z259.2.2; • les dispositifs descendeurs : CSA Z259.2.3; • les dispositifs d'arrêt de chute et rails rigides verticaux : CSA Z259.2.4; • les dispositifs d'arrêt de chute et cordes d'assurance verticales : CSA Z259.2.5; • les harnais de sécurité : CSA Z259.10; • les absorbeurs d'énergie individuels et cordons d'assujettissement : CSA Z259.11; • les composantes de raccordement pour les systèmes individuels d'arrêt de chute : CSA Z259.12.

- le nom de la personne ayant fait l'inspection, la vérification ou l'entretien de l'équipement.

Enfin, dans sa bonne gestion de la prévention, l'employeur doit faire tous les efforts pour tenter d'éliminer le danger à la source : cela réduira d'autant la gestion de son programme des équipements de protection.



Louise Neveu, CRHA
2^e c., Gestion SST
Conseillère en SST

Établir un programme de gestion des EPI

Afin de bien encadrer l'utilisation des EPI (équipements de protection individuels), l'élaboration, la mise en place et le suivi d'un programme de gestion sont nécessaires et contribuent à la saine gestion de la prévention en SST.

Les besoins en EPI varient d'une entreprise à l'autre, voire d'une tâche à l'autre, selon les dangers présents et les procédés utilisés. De plus, certains EPI nécessitent un suivi régulier, des renouvellements fréquents, ou encore des vérifications techniques récurrentes.

Les EPI constituent la protection ultime lorsque toutes les autres méthodes de protection sont impossibles ou insuffisantes. Divers éléments doivent donc être répertoriés, définis et analysés pour protéger les employés au point de contact potentiel avec le danger, afin de prévenir ou de réduire les dommages.

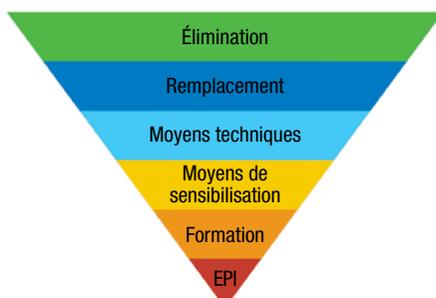
OBJECTIFS DU PROGRAMME

L'élaboration d'un tel programme permet notamment de définir et de préciser les besoins en EPI, le choix, l'achat, l'utilisation, le renouvellement, l'entretien, l'entreposage ainsi que l'information et la formation requise. Cela en facilite la gestion et favorise une pérennité.

PLANIFIER L'ÉLABORATION

Précisons d'emblée deux notions essentielles en matière d'EPI. D'abord, ils ne préviennent pas l'événement accidentel, mais éliminent ou atténuent les dommages, s'ils conviennent au type d'exposition et sont utilisés correctement. Ensuite, rappelons-le, ils constituent la protection ultime lorsque toutes les autres méthodes s'avèrent impossibles ou insuffisantes. La priorité doit ainsi être accordée à la hiérarchie des moyens de protection (voir la Figure 1, ci-dessous).

Figure 1. Hiérarchie des moyens de protection.



En matière de planification, tous doivent mettre l'épaulé à la roue : direction, supervision, service des achats, comité de santé et de sécurité (CSS) et travailleurs, et ce, à toutes des étapes du programme. Cela favorise grandement l'adhésion et l'efficacité du programme.

Enfin, il est essentiel de nommer formellement une personne assurant la coordination de toutes les activités du programme et la contribution des personnes concernées.

ÉTAPES DU PROGRAMME DE GESTION DES EPI

1. IDENTIFIER LES DANGERS ET ÉVALUER LES RISQUES

La première étape consiste à identifier les dangers présents en milieu de travail pour chacune des tâches liées à un employé ou à un poste. Il s'agit d'une étape essentielle visant d'abord à éliminer et à contrôler les dangers.

Les dangers peuvent être de natures diverses :

- chimique (vapeurs, fumées, liquides corrosifs, etc.);
- physique (hauteur, charge suspendue, bruit, température, vibration, etc.);
- électrique (équipement sous tension, fil à nu, travail près de lignes aériennes, etc.);
- mécanique (pièces en mouvement, objet piquant, tranchant, etc.);
- biologique (animaux, bactéries, etc.);
- lié au lieu (plancher glissant, plafond bas, etc.).

Pour dresser cet inventaire, on peut se poser des questions telles :

- Quels sont les dangers présents aux différents moments de la tâche?
- Que peut-il se produire? Les moyens en place protègent-ils intégralement les employés?
- À quelle fréquence les employés sont-ils exposés aux dangers (continuellement, occasionnellement, plusieurs fois par jour/semaine, etc.)?

Cependant, il faut accorder une attention particulière aux conditions de travail, car certaines exigent le port de plusieurs EPI à la fois (ex. : protections respiratoire, oculaire et cutanée). Étant confrontés aux dangers, les employés dont le poste est analysé doivent participer à cette étape, de même que les membres du CSS.

2. ÉTABLIR LES BESOINS DE PROTECTION

Cette étape consiste à déterminer le type et les caractéristiques des équipements nécessaires selon la nature du travail et les dangers présents. Il faut aussi savoir que pour une tâche précise, le type d'EPI ou ses caractéristiques peuvent changer à chaque étape. La participation du CSS, encore une fois, est ici primordiale.

La révision des fiches de données de sécurité s'avère aussi essentielle pour gérer les dangers chimiques. Celles-ci associent chacun des produits aux dangers potentiels et formulent des recommandations en matière d'EPI (type de gants, masque, etc.).

Par ailleurs, le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RSST) et le *Code de sécurité des travaux de construction* (CSTC) mentionnent plusieurs normes de conformité. On doit ainsi s'assurer que les EPI répondent aux toutes dernières normes¹, car un équipement exposé à un danger plus grave que celui pour lequel il a été conçu n'offrira pas une protection adéquate (voir la section Références² à la page 19). S'il existe des unités spéciales au sein de votre entreprise (sauvetage en espace clos, intervention lors de déversement, équipe d'urgence, etc.), les EPI doivent correspondre aux dangers auxquels elles sont exposées.

Le coût des EPI doit aussi être pris en compte. Par exemple, l'utilisation d'appareils de protection respiratoire jetables peut sembler moins onéreuse mais, à l'usage, ceux munis de cartouches peuvent s'avérer plus économiques. Il ne s'agit pas ici de choisir les équipements les moins chers, mais de les évaluer à long terme, en tenant compte de l'utilisation, de l'efficacité, du confort, etc.



3. LE CHOIX DES EPI

Cette étape consiste à choisir les EPI selon plusieurs critères définis, notamment :

- l'efficacité (conformité aux normes);
- la fiabilité;
- le confort;
- l'ajustement à l'utilisateur (favoriser autant que possible des équipements adaptés au physique et permettant la réalisation de la tâche sans limiter les mouvements des utilisateurs);
- l'esthétique.

Une attention particulière doit être apportée aux EPI pouvant ajouter des contraintes thermiques. On aura alors tout intérêt à fournir l'encadrement et les aides nécessaires afin de ne pas créer un nouveau danger pouvant générer, par exemple, un coup de chaleur. Il est important de s'assurer que le modèle retenu soit offert en tailles diverses, adaptées, par exemple, aux femmes, aux personnes en surpoids ou de très petite taille. L'approche « un modèle pour tous » ne constitue pas ici une stratégie gagnante.

Les interactions entre divers types d'équipements portés simultanément sont aussi à considérer. À cette étape, la participation des utilisateurs est très importante. Prendre part aux essais d'EPI présélectionnés constitue un excellent moyen d'évaluation en conditions réelles. Les participants du groupe témoin devraient pouvoir choisir entre quelques modèles. Leurs rétroactions faciliteront les choix et permettront, au besoin, de tester d'autres EPI avant un achat important. Engager les utilisateurs dans le choix des EPI, c'est aussi faire preuve de considération. Donner une certaine latitude décisionnelle favorise ainsi la responsabilisation³.

4. ÉTABLIR DES RÈGLES PROPRES AUX EPI

L'étape suivante consiste à déterminer, de façon précise, les circonstances dans lesquelles les EPI doivent être portés : les besoins peuvent varier d'un secteur et d'une tâche à l'autre, les dangers étant différents.

Il importe aussi de préciser qui doit les porter et quand : visiteurs, sous-traitants, etc. La signalisation appropriée dans les aires de travail peut servir de rappel à ce titre. Les superviseurs, la direction et les gestionnaires doivent aussi donner l'exemple, et ce, même lors d'un court passage dans un secteur où ils sont requis. L'utilisation des EPI doit aussi être intégrée dans les règles de sécurité et faire l'objet de rappels fréquents.

5. PRÉVOIR ET DIFFUSER LA PROCÉDURE DE GESTION DES EPI

La procédure de gestion des EPI doit répondre à d'importantes questions liées à l'achat, à la distribution, au remplacement, à l'entretien et à l'entreposage, ainsi qu'à la formation requise pour l'utilisation. Il importe aussi de définir l'objectif du programme, les rôles et responsabilités des divers niveaux hiérarchiques, incluant les utilisateurs, le service des achats, les RH ainsi que le CSS.

Il faut préciser quels équipements seront fournis et quels seront achetés à l'extérieur (les lunettes de sécurité avec prescription⁴, par exemple), ainsi que les modalités applicables. Les modes et modalités de distribution, de même que les responsables (ex. : superviseur, magasin, service SST) doivent également être désignés.

L'entretien de certains EPI doit aussi être précisé : inspection, nettoyage, réparation, rangement, etc. L'inspection avant usage de même que l'inspection à intervalle régulier par un responsable nommé et compétent, ou un sous-traitant spécialisé, sont des plus importantes. Effectuées avec soins, les inspections permettent de repérer les équipements endommagés ou défectueux avant l'emploi. Non décelées, ces anomalies créent un faux sentiment de sécurité chez les employés (ex. : harnais de sécurité).

Les modalités de nettoyage de certains EPI doivent aussi être organisées. Par exemple, l'entretien après utilisation de l'appareil de protection respiratoire à cartouches sera effectué par l'utilisateur, tandis les

salopettes des mécaniciens seront lavées à l'externe. La manière dont certains EPI doivent être rangés est aussi à définir. Des endroits adéquats doivent être clairement établis et munis d'installations préservant les EPI (harnais de sécurité, appareils de protection respiratoire, détecteurs 4 gaz, etc.). On doit aussi prévoir les modalités et la fréquence de remplacement, ainsi que l'endroit où les rapporter en cas de bris.

La formation du personnel sur l'utilisation appropriée de certains EPI est aussi à anticiper. S'agira-t-il d'une ressource interne ou externe, tel un fournisseur? Quelles informations seront alors transmises?

La procédure de gestion des EPI est appelée à devenir LA référence lors de questionnements et permettra de gérer efficacement leur utilisation. Elle doit être diffusée et expliquée à tout le personnel et revue régulièrement afin de répondre aux réalités changeantes de l'entreprise.

6. INFORMATION ET FORMATION

Les EPI représentent la protection ultime lorsque toutes les autres méthodes s'avèrent impossibles ou insuffisantes. Une bonne formation abordera l'importance des EPI, les autres solutions étudiées (ingénierie, remplacement, méthode de travail, etc.) et les objectifs du programme.

Informé des risques encourus, et non uniquement des exigences légales ou des directives internes, est primordial. Individuelle ou en groupe, la formation (ou séance d'information) doit porter sur :

- les dangers auxquels les travailleurs sont exposés;
- l'utilité des EPI;
- les conditions d'utilisation;
- la façon de les porter et les ajustements nécessaires;
- les consignes particulières;
- la manière de reconnaître les problèmes ou anomalies (durant l'inspection, avant ou en cours d'utilisation);
- l'entretien et le rangement;
- les modalités de remplacement;
- les règles de l'entreprise concernant le port des EPI.

La formation s'adresse aux employés exposés régulièrement ou occasionnellement aux dangers pour lesquels des EPI sont nécessaires, ainsi qu'aux superviseurs, acheteurs et magasiniers. Il est possible, dans la phase d'implantation, de laisser progressivement le temps aux employés de s'adapter et de reconnaître l'utilité des EPI. Cependant, une mise en œuvre graduelle n'est pas acceptable s'il y a risque de blessures graves ou mortelles.

7. REGISTRE DES EPI

La distribution de certains EPI (verres de sécurité avec prescription, masques à abduction d'air, protecteurs auditifs personnalisés, etc.) a avantage

SUITE À LA PAGE 19 ►



Dominique Beaudoin
B.A.
Conseillère en SST

Supervision et SST : quand les EPI font partie du « plan de match »

En complément aux méthodes de travail sécuritaires, les équipements de protection individuels (EPI) font aujourd’hui partie intégrante de tout « plan de match » SST efficace. Fournir des EPI est une chose, soit, mais s’assurer qu’ils soient portés en est une autre! Des actions ciblées ainsi qu’un mode de communication favorisant la responsabilisation représentent la marche à suivre pour être convaincant.

Si le port d’équipements de protection est un réflexe au hockey, il peut en être tout autre en milieu de travail. Au fait des dangers que peuvent rencontrer ses employés, le superviseur peut alors « faire la différence ». Je vous propose ici des exemples d’actions inspirés des entreprises avec lesquelles j’ai travaillé, où des messages de prévention sont transmis en groupe ou lors de rencontres individuelles.

S’ADRESSER À SON ÉQUIPE AU DÉBUT DU QUART DE TRAVAIL

Moment privilégié où l’on rencontre ses troupiers, ce type de réunion avant un quart de travail s’avère l’occasion idéale pour attribuer les tâches et rappeler certaines consignes de sécurité. Ces rappels peuvent paraître anodins, mais ils comptent pour beaucoup dans la santé-sécurité.

L’ALERTE D’ACCIDENT

Tenir une rencontre après un quasi-accident peut s’avérer extrêmement efficace. Vous trouverez ci-dessous un exemple (Figure 1) qui m’a été fourni lorsque j’ai donné le cours *Savoir animer des rencontres de sécurité* chez l’entreprise Construction Gély.

Une courte vidéo de deux minutes simulant un accident avec une rectifieuse et présentant les

bonnes manœuvres d’utilisation de l’appareil m’avait été remise pour l’occasion. Les lignes qui suivent offrent un aperçu de la manière dont un contremaître peut s’y prendre pour piloter sa rencontre et diffuser ses messages :

- Au sujet de la rencontre : « Aujourd’hui, je souhaite vous rappeler l’importance du port de la visière lors de l’utilisation d’une rectifieuse. »
- Pourquoi aborder ce sujet : « J’ai choisi ce sujet, car un quasi-accident est survenu cette semaine. »
- Les points clés : « Dans un premier temps, à partir des images de l’alerte fournies, nous allons revoir ensemble : le déroulement de l’événement, comment la visière a protégé notre collègue, les causes probables et, finalement, les mesures correctives possibles. »
« Dans un deuxième temps, nous allons voir une courte vidéo. Par la suite, j’aimerais que l’on discute des types de blessures que l’on peut subir avec une rectifieuse et des conséquences que cela peut occasionner sur le plan personnel. Si vous avez d’autres suggestions de mesures correctives, elles seront également bienvenues. »

ANIMATION DES POINTS CLÉS

Le superviseur peut ensuite passer à travers les points clés en sollicitant la participation des travailleurs et en précisant que personne n’est

à l’abri d’un accident et de ses conséquences si les bonnes pratiques SST et le port des EPI ne sont pas respectés.

À la fin de la rencontre, il est utile d’énumérer les points à retenir et de solliciter l’engagement des travailleurs afin que tous donnent « leur 110 % » : « Puis-je compter sur votre collaboration pour : inspecter visuellement le disque avant l’emploi, s’assurer qu’il est du bon côté, et toujours porter la visière par-dessus les lunettes de sécurité lors de l’utilisation? »

LES INSTRUCTIONS DE TRAVAIL

Comme superviseur, participer à l’inspection des lieux de travail et aux analyses de risque permet d’identifier des situations dangereuses et de rédiger des procédures faisant notamment ressortir l’importance des EPI. Des instructions claires, agrémentées de photos, facilitent aussi l’animation de rencontres et attirent l’attention sur les tâches les plus à risque. Discuter des instructions avec les employés est sensé, pour eux comme pour vous.

La Figure 2, ci-dessous, présente une instruction de travail de la brasserie Molson Coors qui appuie les principes enseignés lors du cours *Formation à la supervision*, qui a été adapté à leurs besoins.

Figure 1. Alerte d’accident chez Construction Gély.



Figure 2. Instructions de travail chez Molson Coors.



UN NOUVEAU PRODUIT DANGEREUX

Si vos employés utilisent des produits dangereux ou s'ils peuvent y être exposés, ils doivent avoir reçu une formation sur le SIMDUT (Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail) général enseignant une lecture juste des étiquettes et fiches de données de sécurité des produits. Encore une fois, la rencontre en début de quart de travail représente un bon moment pour parler d'un nouveau produit utilisé. Les informations importantes peuvent être diffusées de façon simple et structurée, en établissant un lien clair avec vos instructions de travail : nature du produit, dangers en lien avec celui-ci, manière de se protéger, procédures d'urgence, où trouver des renseignements supplémentaires.

Il faudra aussi s'assurer que les employés savent, par exemple, qu'un produit « x » cause une sévère irritation des yeux et de la peau afin que le port obligatoire de la protection oculaire et des gants devienne un réflexe. Voir à ce qu'ils aient obtenu la formation et l'entraînement pour choisir, utiliser et, s'il y a lieu, entretenir et entreposer correctement leurs EPI, quels qu'ils soient, est aussi impératif. Le travail du superviseur, qui doit vérifier l'acquisition des compétences et voir à la bonne intégration des EPI, est donc crucial. S'assurer que les travailleurs aient accès aux EPI est aussi, bien entendu, incontournable et digne des ligues majeures.

RÉTROACTION DES EMPLOYÉS

Si un travailleur ne porte pas ses gants anticoupeure lorsqu'il utilise un outil tranchant, par exemple, le superviseur ne doit pas rester « en zone neutre », mais plutôt discuter de la situation avec lui. À ce titre, l'approche proposée lors de la formation *Comment bien faire passer vos messages en SST* peut vous venir en aide.

À moins d'une urgence, le superviseur qui observe un comportement non sécuritaire a d'abord avantage à se calmer si cela le fait réagir, et à s'assurer qu'il donne l'exemple en portant lui-même les bons EPI. S'exprimer au « je », amener les faits de façon objective et parler de sa réaction à la vue du comportement est un bon départ. Ensuite, il importe de poser les bonnes questions permettant de comprendre le comportement non sécuritaire. Par exemple : « Bonjour Paul. Je remarque que tu n'as pas tes gants. C'est inquiétant. Pourquoi ne les portes-tu pas? » Le superviseur doit faire en sorte que son employé ne se sente pas menacé et l'encourager à dialoguer de façon calme et objective. Il pourra alors mieux reconnaître le danger et s'engager à porter l'EPI.

Il se peut que l'employé réponde d'abord en mettant en avant son expérience : « Je connais assez ma job pour savoir que je n'ai pas besoin de gants pour faire ça! » Celui-ci pourrait aussi être animé d'un sentiment d'injustice diminuant sa capacité à analyser et à assumer ses responsabilités : « C'est juste moi que tu viens voir ce matin, et les autres? » Pour y répondre adéquatement, il faut s'en tenir aux faits et démontrer de l'intérêt envers les travailleurs et leurs besoins. De multiples facteurs pourraient être mis en cause : courte durée de la tâche, manque de temps, manque d'efficacité ou de confort des EPI, habitudes difficiles à changer, etc. La solution se bâtit à partir des contraintes évoquées, en collaboration avec l'employé.

Cela nous amène aux questions des blessures ou des effets sur la santé lorsque les EPI ne sont pas adoptés. Une prise de conscience doit survenir : « Qu'ai-je à perdre si je ne porte pas cet EPI? » Comme superviseur, vous avez fort probablement rencontré des personnes ayant subi des accidents au travail ou dans les loisirs qui auraient pu être évités grâce aux EPI. Cela vous est peut-être

même déjà arrivé. Les conséquences d'une coupure profonde, d'une amputation, de maux de tête chroniques et des maladies respiratoires constituent autant d'exemples pouvant être mobilisés dans le but de mieux conscientiser aux risques. Enfin, en l'absence de collaboration, il faudra penser aux mesures formelles.

EPI : traiter les cas sensibles comme un pro

- Adopter une approche calme et non menaçante favorisant la collaboration.
- Faire ressortir les causes du comportement non sécuritaire.
- Discuter avec l'employé des conséquences dangereuses, voire irréversibles.
- Travailler en équipe pour trouver une solution basée sur les causes évoquées.
- Organiser une rencontre formelle selon les procédures de l'entreprise, si cela persiste.

NE PAS LÂCHER PRISE ET « JETER LES GANTS »!

Bien entendu, quand vous circulez dans l'atelier, il se peut qu'à l'occasion les lunettes de sécurité, visières, gants ou appareils de protection respiratoires soient à peine remis en place correctement. Qu'à cela ne tienne, instaurer des outils de communication ne laissera pas vos employés de glace : il s'agit d'une excellente manière d'obtenir une rétroaction et de renforcer les comportements positifs. Cela favorisera les échanges et la réflexion sur les facteurs motivant le port des EPI. J'ai d'ailleurs été récemment témoin, chez ÉNERGI Solutions de Fenestration, à Laval, d'applications telles menant à ce type de prises de conscience.

Les comportements sécuritaires peuvent être si fragiles et nombreuses sont les raisons pouvant faire dévier du « plan de match » : fatigue, stress, préoccupations personnelles, etc. Néanmoins, votre discussion sèmera quelque chose chez l'employé qui pourra faire naître une réaction l'empêchant de laisser ses EPI de côté.

DES TRAVAILLEURS CONVAINCUS ET CONVAINCANTS

Toutes les actions du superviseur peuvent entraîner des gestes significatifs chez les travailleurs. Expliquer au début d'un quart de travail comment des EPI ont déjà permis d'éviter une blessure, ou intervenir avec bienveillance auprès d'un collègue en le faisant réfléchir aux risques qu'il encourt s'il ne porte pas ses EPI, peut ainsi constituer des « points tournants ». Rendu là, on peut dire, comme au hockey, qu'à force d'actions et d'approches convaincantes, on peut aiguiser les réflexes dont fait preuve tout champion de la SST en matière d'EPI.

En terminant, j'aimerais notamment remercier Construction Gély, ÉNERGI Solutions de Fenestration et Molson Coors pour leur collaboration si inspirante!





Céline Pearson
Ph. D. (chimie)
Conseillère en SST

Les EPI et les normes : une visite chez PIP Canada pour mieux comprendre

En préparation du présent numéro de *Convergence*, nous, les conseillers en SST du Centre patronal SST, nous sommes dit qu'il serait intéressant de visiter un fabricant d'EPI (équipements de protection individuels) afin de mieux comprendre les enjeux de conformité aux normes et la certification des produits.

Une partie de l'équipe du Centre a ainsi eu l'occasion de visiter une entreprise dont l'une des spécialités est la fabrication de casques de sécurité. Il s'agit de PIP Canada (anciennement DSI, Dynamic Safety International), une compagnie lavalloise qui œuvre dans la fabrication et la distribution de multiples produits de protection individuels.

Vous trouverez ci-après les réponses obtenues à nos questions adressées sur place aux dirigeants de la compagnie.

COMMENT CERTIFIER UN NOUVEAU CASQUE?

Mino Alkhwam, gérant de produits chez PIP Canada m'explique : « Tout d'abord, il faut savoir que notre usine a été certifiée pour la fabrication de casques de sécurité. Lorsque nous voulons mettre un nouveau modèle sur le marché, on s'assure préalablement que notre prototype réponde aux spécifications requises en effectuant des tests à l'interne. Nous prévenons ensuite le Groupe CSA [un organisme national d'élaboration de normes] à l'aide d'un formulaire qui exige plusieurs détails sur la conception du casque. Le Groupe CSA nous avise ensuite du nombre de casques à leur fournir pour les tests. Lorsque le casque est produit en différentes couleurs, l'organisme demande des échantillons de certaines couleurs, les quantités requises pouvant varier selon les couleurs. Le laboratoire d'expertise du Groupe CSA effectue par la suite les tests nécessaires et nous fait savoir si notre produit répond ou non aux spécifications.

« Une fois en production, nous devons également réaliser des tests de contrôle de qualité selon une fréquence établie par le Groupe CSA [soit, présentement, un casque testé par lot de 500 fabriqués]. Les inspecteurs du Groupe CSA procèdent également à des audits pour s'assurer, entre autres, que les tests sont bien effectués et que la fréquence est respectée. »

« CE TEST SERT À VÉRIFIER SI JE NE VOUS ÉCRASERAI PAS LA COLONNE VERTÉBRALE »

Chez PIP Canada, nous avons eu droit à une démonstration du test d'amortissement des chocs

mené sur les casques. Michel Tremblay, vice-président, opérations, à qui l'on doit la citation précédente, nous a indiqué que les casques sont testés avec toutes leurs composantes dans trois conditions thermiques : température ambiante, 50 °C et -30 °C. Les casques sont préconditionnés durant une période allant de 4 à 24 heures avant d'être soumis aux tests.

Lors du test, le casque est installé sur une fausse tête, ayant des spécifications précises, qui absorbe une charge hissée à 1,8 mètre afin d'atteindre une énergie de choc de 55 joules sur la couronne de la tête. Des mesures sont effectuées à l'aide de capteurs pour s'assurer que la force transmise à la colonne soit minimisée.

M. Tremblay parle généralement de chapeaux et non de casque. « J'utilise le mot chapeau pour parler de mes casques, car je trouve que cela leur donne plus de classe, je les aime mes chapeaux! », lance-t-il.

LA CERTIFICATION A-T-ELLE UNE DURÉE LIMITÉE?

« La certification d'un produit n'a pas de date d'expiration. Elle doit être refaite seulement si des modifications sont apportées à la conception du produit, ou s'il y a un changement dans la norme qui exige une nouvelle certification », précise Monsieur Alkhwam.

COMMENT RESTEZ-VOUS À L'AFFÛT DES CHANGEMENTS RÉGLEMENTAIRES?

« En étant membre actif des comités CSA liés à nos domaines d'expertise », ajoute-t-il. Monsieur Alkhwam siège à deux comités : celui de la CSA Z94.1 (casques de sécurité pour l'industrie : tenue en service, sélection, entretien et utilisation) et celui de la CSA Z94.3 (protecteurs oculaires et faciaux).

QUE DOIT-ON ÉVITER DE FAIRE AVEC SON CASQUE DE SÉCURITÉ?

« Changer les pièces », précise Monsieur Tremblay. Dans les faits, ce qui est certifié, c'est un assemblage complet, comprenant le casque (la coquille), la coiffe (le système qui maintient le casque sur la tête) et la protection contre les chocs latéraux (le casque de type 2). L'article 5.3.2 de la norme CSA indique qu'il ne faut pas utiliser des composants provenant de fabricants différents.

Et, d'ajouter Monsieur Tremblay, « laisser son casque derrière la vitre arrière de son véhicule » est aussi à éviter. Dans ce contexte précis, le casque est soumis à une forte chaleur qui pourrait affaiblir ses composants. « Ton casque est au soleil toute la journée, pas besoin de le faire cuire encore plus! », fait-il remarquer.



Machine pour test d'amortissement



Mario B. Roy du Centre patronal SST s'entretient avec Claude Roberge, président et fondateur de PIP Canada, sous le regard attentif de François Boucher, conseiller en SST du Centre.

LES NORMES DANS LA RÉGLEMENTATION

On retrouve une vingtaine de normes en lien avec les équipements de protection référées dans le *Règlement sur la santé et sécurité du travail* (RSST) (voir le Tableau 1, ci-après). À l'article 341 du RSST, il est indiqué que « le port d'un casque de sécurité conforme à la norme Casques de sécurité pour

l'industrie : Tenue en service, sélection, entretien et utilisation, CAN/CSA Z94.1-05 est obligatoire pour tout travailleur exposé à être blessé à la tête ». Depuis avril 2014, le casque doit être conforme à la version la plus récente de la norme, qui a été mise à jour en 2015.

POURQUOI EST-IL SI IMPORTANT QUE L'ÉQUIPEMENT SOIT CONFORME À LA NORME?

Tout d'abord, d'un point de vue réglementaire, lorsqu'une norme est citée dans un règlement, elle devient, par le fait même, d'application obligatoire. Les employeurs et travailleurs doivent donc s'assurer que les EPI utilisés sont conformes à la norme citée, ou à sa version la plus récente.

Le but d'une norme est d'établir les exigences minimales assurant la qualité et la sécurité des produits. Il s'agit d'un document élaboré par un comité d'experts concernés par le sujet de la norme. Les normes peuvent porter sur plusieurs aspects, dont la fabrication, le choix, l'utilisation, l'entretien et la mise à l'épreuve d'un produit.

Les normes constituent également une excellente source d'information pouvant orienter nos décisions lorsque vient le temps de choisir des modèles adéquats protégeant nos travailleurs des dangers présents. Un employeur qui achète des casques de sécurité pour ses travailleurs doit voir à ce qu'ils possèdent la certification CSA et qu'ils soient du bon type (orientation de la protection) et de la bonne classe (protection diélectrique). Le Tableau 2, ci-contre, décline les types et les classes de la norme CSA Z94.1-15. Pour vous guider dans ce choix, consultez également l'exemple de formulaire de sélection des casques présent à l'Annexe A de la norme.

COMMENT S'ASSURER QUE L'ÉQUIPEMENT EST CONFORME À UNE NORME?

Certains organismes établissant des normes, tel le Groupe CSA, exigent qu'un produit soit soumis à un examen afin qu'il puisse porter la marque de la certification. Ce processus garantit au consommateur qu'un organisme externe a bien vérifié la réponse du produit aux exigences de la norme. On retrouve alors une indication sur l'équipement, accompagnée de plusieurs autres détails requis. Certains organismes, dont le ANSI (American National Standards Institute), ne requièrent pas d'inspection. Cependant, un fabricant doit s'assurer de respecter une norme affichée avant de commercialiser un produit.



Usine de fabrication de casques, PIP Canada

Tableau 1. EPI cités au RSST¹ ayant une norme référencée.

Article	Description	Norme référencée
45	Équipement de protection	Z94.4-93
48	Air d'alimentation	Z180.1-00
341	Casque de sécurité	Z94.1
343	Protecteurs oculaires et faciaux	Z94.3-07
344	Chaussures de protection	Z195-02
347	Harnais de sécurité	Z259.10
348	Absorbeur d'énergie et cordon d'assujettissement	Z259.11
	Enrouleur-dérouleur	Z259.2.2
	Coulisseau	Z259.2.5
		Z259.2.4
	Corde d'assurance verticale	Z259.2.5
	Élément de connexion (crochet à ressort, anneau en D ou mousqueton)	Z259.2.4
349	Système d'ancrage ponctuel	Z259.12
		Z259.16
		Z259.15
	Système d'ancrage continu flexible (corde d'assurance horizontale)	EN 795
		Z259.13
		Z259.16
		Z259.15
Système d'ancrage continu rigide	EN 795	
Z259.16		
350	Ceinture de sécurité	Z259.1
312.52	Masque, casque et détendeur	Z259.11
312.64	Caisson hyperbare et trousse médicale de caisson	Z275.1-05
314	Soudage et coupage à l'arc	W117.2-94
315	Soudage par résistance	W117.2-94
316	Soudage, brasage et coupage au gaz	W117.2-94

Tableau 2. Caractéristiques des casques de sécurité, norme CSA Z94.1-15.

Type 1 : Protection contre les chocs et la pénétration d'objets au sommet de la tête seulement.	Classe C : Aucune protection diélectrique.
Type 2 : Protection contre les chocs et la pénétration d'objets, tant sur les côtés que sur le sommet de la tête.	Classe G : Protection contre une tension maximale de 2 200 volts ($\pm 3\%$) pendant une minute.
	Classe E : Protection contre une tension appliquée qui augmente à un taux uniforme de 1 000 volts/seconde (± 50), jusqu'à concurrence d'une tension maximale de 20 000 volts ($\pm 3\%$), maintenue pendant 3 minutes.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier Messieurs Claude Roberge, président et fondateur de PIP Canada, Sylvain Lefebvre, vice-président, marketing, Michel Tremblay, vice-président, opérations, et Mino Alkhwam, gérant de produits, pour leur accueil chaleureux. Ils ont su capter l'attention des employés du Centre patronal SST et transmettre leur passion pour leurs produits. Chapeau à toute l'équipe!

NOTE

1. Normes CSA, sauf si indiqué autrement dans le tableau.



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*¹ 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.

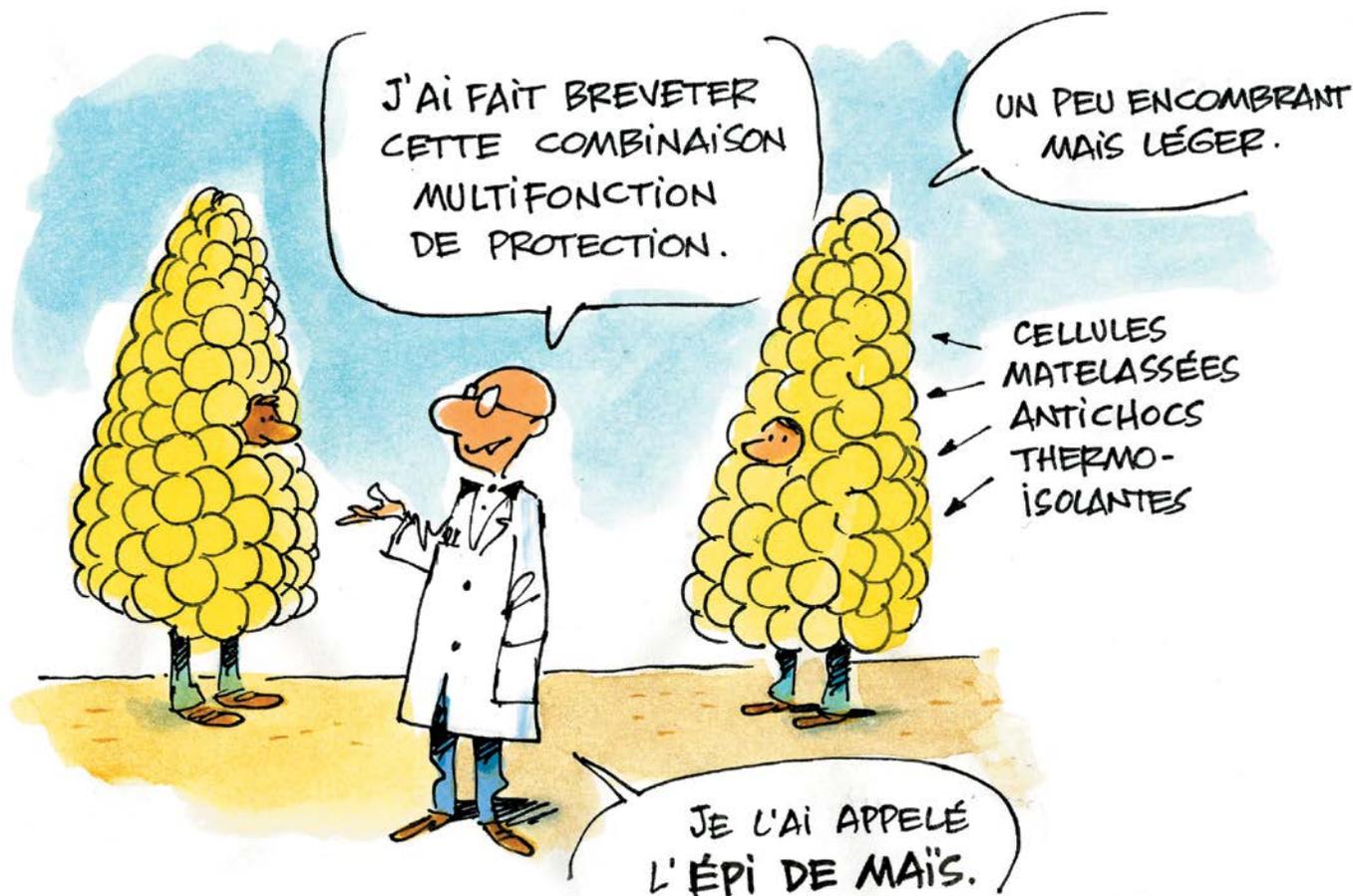
LORSQUE L'EPI CONSTITUE L'OBSTACLE

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 Auburn² 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)³ 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 plaisir¹ », 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].

Les EPI intelligents, bientôt dans votre entreprise?

Les équipements de protection individuels (EPI) font aujourd'hui partie du quotidien de millions de travailleurs en Amérique du Nord. Cependant, au cours des prochaines années, les EPI dits traditionnels pourraient progressivement céder le pas aux EPI dits intelligents, ces casques, lunettes, protections auditives, vêtements et autres équipements de nouvelle génération munis de capteurs et pouvant communiquer en réseau, et parfois même agir de manière autonome.

Bien que certains secteurs d'activités aient déjà recours aux EPI intelligents, leur utilisation est pour l'heure peu répandue ou encore partielle, et somme toute relativement récente en SST¹. Pourtant, ces nouveaux EPI s'avèrent déjà indispensables dans certains créneaux industriels.

Les EPI intelligents sont capables de générer et de faire transiter, en temps réel et sur de multiples réseaux, des données de santé-sécurité accessibles tant aux travailleurs sur le terrain qu'aux gestionnaires et superviseurs, de même qu'à toute forme de programme ou – d'aventure – d'intelligence artificielle. Par exemple, des vêtements ou casques peuvent signaler immédiatement aux employés si un collègue connaît des difficultés cardiorespiratoires, tout changement brusque de la pression atmosphérique, ou si le taux de monoxyde de carbone grimpe anormalement.

Trois types de données sont généralement collectées par les EPI intelligents :

- **géographiques** (localisation, temps passé dans diverses zones, proximité aux dangers, etc.);
- **physiologiques** (rythme cardiaque, posture, température corporelle, données oculaires, etc.);
- **environnementales** (niveau de décibels, intensité des vibrations produites par un outil, concentration de produits chimiques par volume d'air, etc.).

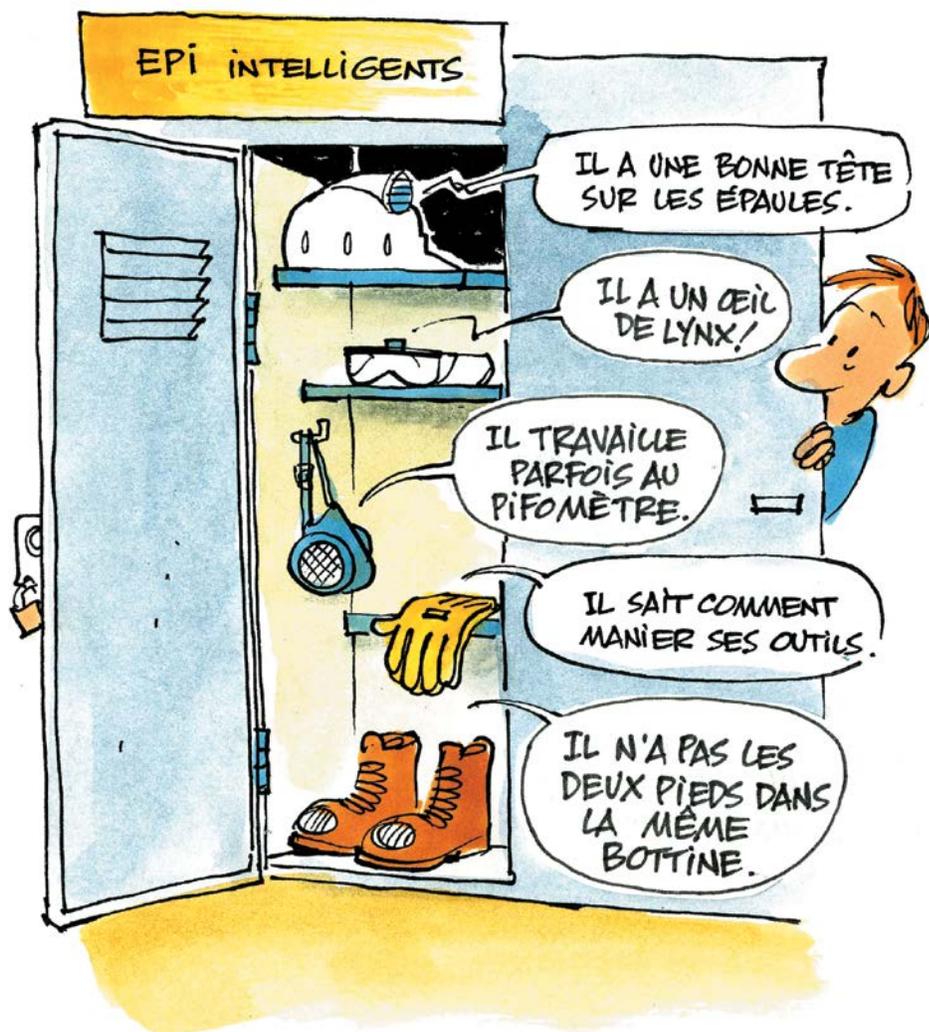
DES ÉCHANGES CONSTRUCTIFS

Les EPI intelligents cherchent à « faire parler » et à entretenir une série de dialogues avec les environnements de travail, qui représentent des mines d'informations pour les dirigeants, les gestionnaires et les travailleurs. Les avantages sont multiples.

Entre autres, les EPI intelligents génèrent des données qui permettent de modéliser les caractéristiques du risque afin de mieux prévenir les lésions professionnelles, de procéder à des ajustements

rapides (voire instantanés) aux modes de production, et de chiffrer des réalités qui auparavant étaient comprises plus sommairement. Cette richesse de données peut ainsi alimenter les réflexions quant à la sécurité des environnements de travail et appuyer à l'aide de chiffres la prise de décision en SST. Cela peut s'avérer salvateur pour les employés moins

expérimentés et ceux qui seraient plus susceptibles, pour diverses raisons, d'adopter des comportements à risque. Qui plus est, les données transmises au moyen des EPI intelligents peuvent être aisément visualisées sur de multiples plateformes (montres, téléphones, tablettes), au moyen de tableaux et de graphiques éloquentes.



En fin de compte, les EPI intelligents, tout comme les EPI traditionnels, visent à protéger la santé et à améliorer la sécurité des travailleurs, tout en assurant la bonne réalisation des tâches à effectuer.

DÉPLOIEMENT À PLUS GRANDE ÉCHELLE

Les EPI intelligents profiteront de la bonification en cours des réseaux informatiques pour faire transiter et stocker des quantités de données SST encore plus larges. L'avènement de la 5G, qui améliorera la connectivité, consolidera la mise sur pied de ce que l'on appelle l'Internet des objets (IdO) ou, dans le monde anglo-saxon, *Internet of things (IoT)*. L'IdO se caractérise par la capacité d'objets usuels à accéder à des réseaux afin de transmettre des données et, inversement, d'en recevoir. D'ici 2025, le nombre d'objets liés à un réseau devrait atteindre 75 milliards, soit une augmentation de 250 % par rapport aux chiffres de 2020².

Cela dit, nonobstant les EPI connectés, plusieurs secteurs font déjà usage de capteurs intelligents. Aux États-Unis, on estime que plus d'un tiers des manufacturiers emploient des capteurs de ce type pour améliorer l'efficacité de leurs opérations³.

Certaines industries, où les risques sont plus prononcés ou généralisés, ont eu tôt fait d'utiliser des EPI intelligents. Parmi celles-ci, on note les secteurs pétrolier et gazier, celui de la construction, ainsi que ceux dont certains employés sont exposés à des produits dangereux ou à des températures extrêmes.

Par exemple, des manteaux conçus spécialement pour les travailleurs de l'Arctique peuvent lire la température corporelle des ouvriers de même que le degré d'humidité ressenti, en plus de détecter les fuites de gaz. Dans certains cas, la fibre employée dans la fabrication de vêtements de protection peut elle-même servir de capteur et ainsi permettre l'ajustement automatique de la température afin d'éviter, par exemple, des complications liées aux coups de chaleur.

L'industrie minière figure également au nombre des secteurs susceptibles d'intégrer pleinement les EPI intelligents. Celle-ci vivrait d'ailleurs présentement une révolution technologique grâce aux mécanismes intelligents⁴. Certains EPI permettant de mesurer en temps réel et de manière plus répandue les niveaux d'oxygène sont déjà utilisés dans ce domaine. Cependant, plusieurs mines, particulièrement celles où l'on œuvre de manière artisanale, ne profitent pas encore de ces avancées.

La foresterie représente un autre secteur ayant déjà adopté certains EPI intelligents. Par exemple, des tronçonneuses peuvent freiner leurs mécanismes lorsque les gants des travailleurs et travailleuses s'aventurent trop près des lames.

Il est à noter, enfin, que les premiers répondants ont de plus longue date eu recours aux EPI intelligents. En effet, les pompiers font partie des précurseurs

à ce titre puisqu'ils emploient depuis maintenant plusieurs années des appareils de protection respiratoire isolants autonomes (APRIA), capables de signaler la présence de gaz toxiques. Aujourd'hui, les combattants du feu peuvent aussi profiter d'APRIA pourvus de caméra thermique indiquant les zones les plus à risque.

D'autres entreprises, œuvrant dans des domaines plus usuels, tel un entrepôt, tirent également déjà profit des EPI intelligents en les utilisant de concert avec d'autres objets familiers rendus intelligents. On compte parmi ceux-ci les cônes, aujourd'hui aptes, par exemple, à recenser la présence de travailleurs en certains endroits et à avertir des dangers auxquels ils s'exposent, dont le bruit.

Nombre d'EPI intelligents sont toutefois encore en stade de développement, et plusieurs autres devraient voir le jour au cours des prochaines années, favorisés par l'essor des nouvelles technologies et la diminution progressive de leur coût.

APPRÉHENDER LES ENJEUX LIÉS AUX EPI INTELLIGENTS

Les coûts de développement, d'achat et d'implantation comptent parmi les éléments que doivent examiner les gestionnaires souhaitant profiter des avantages des EPI intelligents. Les coûts actuels pourraient en effet rebuter plus d'une compagnie, à plus forte raison celles qui n'auraient pas les reins assez solides pour soutenir de tels investissements, ou d'autres qui ne possèderaient pas les ressources (service informatique, infrastructures) nécessaires à leur adoption.

La cybersécurité doit également être considérée lorsque l'on fait appel aux EPI intelligents. Malheureusement, tous les appareils pouvant communiquer avec d'autres sont sujets aux attaques informatiques et aux programmes malveillants, et les EPI intelligents ne font pas exception. En matière de protection des données, la triade confidentialité-intégrité-disponibilité⁵ est mobilisée depuis longtemps comme point de départ de toute stratégie de cybersécurité :

- Confidentialité : les données générées par les EPI devraient être pleinement disponibles, mais uniquement aux individus préalablement désignés.
- Intégrité : les données devraient être complètes et exemptes de manipulation induite.
- Disponibilité : les données devraient être accessibles en tout temps aux utilisateurs désignés.

Les EPI intelligents ne sauraient ainsi être déployés sans un plan de cybersécurité prévoyant des moyens de résilience face aux menaces, telles que les logiciels espions. Dans certains milieux, les cybermenaces pourraient venir de l'interne, car en plus de connaissances informatiques, les pirates potentiels doivent posséder des notions techniques pointues (chimiques ou biologiques, par exemple).

Des considérations éthiques et légales devraient également être prises en compte lors de l'emploi d'EPI intelligents, notamment en ce qui a trait aux données physiologiques. Selon le contexte, la divulgation de données pourrait-elle contrevenir au droit à la vie privée? Un employé pourrait-il refuser de faire l'objet de contrôles et suivis jugés intrusifs? Certaines données devraient-elles être protégées, censurées ou réservées uniquement à des professionnels habilités à les traiter?

Enfin, la volonté des travailleurs de porter un EPI, qu'il soit intelligent ou non, représente un enjeu pour l'ensemble des acteurs. Par exemple, un récent sondage⁶ auprès de mineurs a révélé que plus de 30 % d'entre eux n'étaient pas réceptifs aux EPI munis de fonctions avancées, et que quelque 50 % se montraient déjà insatisfaits des EPI traditionnels couramment portés, ce qui se voit pour des raisons de confort ou esthétiques.

Bref, en plus d'interpeller tous les acteurs du monde du travail, l'arrivée des EPI intelligents donnera assurément du grain à moudre à tous les gestionnaires et intervenants en SST et en RH.

RÉFÉRENCES

1. PODGORSKI, Daniel et autres. « Towards a conceptual framework of OSH risk management in smart working environments based on smart PPE, ambient intelligence and the Internet of Things technologies », *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, vol. 23, n° 1, 2017, p. 1-20.
2. HAMINS, Anthony P. et autres. « Research roadmap for smart fire fighting », mai 2015, 223 p. [Rapport du National Institute of Standards and Technology].
3. Statista. *Internet of Things (IoT) connected devices installed base worldwide from 2015 to 2025*, [En ligne], [www.statista.com/statistics/471264/iot-number-of-connected-devices-worldwide/].
4. AKAVIA, Lior. *PPE and the Internet of Things*, [En ligne], 4 avril 2017, [www.ehstoday.com/ppe/eye-face-head/article/21918433/ppe-and-the-internet-of-things].
5. ADJISKI, Vancho et autres. « System architecture to bring smart personal protective equipment wearables and sensors to transform safety at work in the underground mining industry ». *Rudarsko-geološko-naftni zbornik*, vol. 34, n° 1, 2019, p. 37-44.
6. SKYTILAND, Nick. *The Future of Work*, [En ligne], 17 octobre 2019, [https://blogs.nasa.gov/futureofwork/2019/04/12/confidentiality-integrity-availability/].
7. NIKULIN, Andrei et autres. « Smart Personal Protective Equipment in the Coal Mining Industry », *International Journal of Civil Engineering and Technology*, vol. 10, n° 4, 2019, p. 852-863.



François Boucher
B. Éd.
Conseiller en SST

Responsabilités et engagement des travailleurs à l'égard des EPI

Récemment, j'étais en entreprise pour donner la formation *Superviseur et coach en SST*. Deux participants discutaient durant la pause. J'entends alors : « C'est Mélanie (nom fictif), elle s'est blessée à la main, elle n'avait pas ses gants. Elle le savait pourtant! »

Le superviseur racontant l'événement était fâché : sa travailleuse n'était pas nouvelle, elle était sensibilisée et avait même reçu une formation. Chanceuse, elle n'aura pas de séquelle. Cette situation qui a marqué notre journée a inspiré cette question : comment s'y prendre pour obtenir l'adhésion pleine et entière des travailleurs en matière d'EPI (équipements de protection individuels)?

Plusieurs préventionnistes pourraient rapidement vous répondre. Ce n'est pas compliqué. Comme employeur, il n'y a qu'à mettre en place un programme efficace de gestion des EPI qui permet d'informer et de former nos travailleurs. Il faut les conscientiser sur les risques auxquels ils sont exposés et leur faire comprendre l'utilité des EPI, les modalités d'utilisation, la façon de les porter, de les ajuster. Aussi, il importe de montrer comment les entretenir, les ranger et les remplacer. Enfin, nous devons leur faire connaître les règles SST qui touchent leurs EPI ainsi que les conséquences en cas de non-respect. De leur côté, nos travailleurs

doivent prendre leurs responsabilités. On s'attend à ce qu'ils participent pleinement à leur formation, portent les EPI convenant à leurs tâches et respectent les règles, s'informent auprès de leur superviseur en cas de doute, et qu'ils prennent soin de leurs EPI en les inspectant et en les remplaçant si nécessaire. Voilà. Ce n'est pas compliqué et ça fonctionne si bien. Sauf que... pour la travailleuse mentionnée précédemment, cela n'a pas fonctionné.

Si nos travailleurs étaient des ordinateurs, ce que nous avons énuméré pourrait être programmé et tous porteraient leurs EPI. Mais l'humain a parfois son mot à dire... Alors, à nouveau, que faire pour obtenir l'adhésion pleine et entière de nos travailleurs aux EPI?

EN PLUS DE LA RESPONSABILISATION, L'ENGAGEMENT

Oui, certains de vos travailleurs vont prendre d'emblée leurs responsabilités en matière d'EPI.

Mais il y en a aussi qui seront dubitatifs, critiques, qui s'opposeront et chercheront des prétextes pour ne pas les porter; et comme vous voulez l'adhésion de tous, vous avez intérêt à être stratégique pour joindre de manière efficace l'ensemble des travailleurs. L'humain aime avoir la possibilité de se prononcer sur les sujets qui le touchent. Il s'agit alors d'un moment opportun pour solliciter les travailleurs, qui sont directement concernés par tout ce qui a trait à la SST.

Un texte de la revue *Travail et Santé*, auquel je fais référence dans la formation, présente trois niveaux d'investissement du travailleur. Le premier évoque des éléments de base : demander aux employés de participer à une tournée d'inspection ou de répondre à des questions après un accident, entre autres. Au deuxième niveau, on sollicite l'apport des travailleurs. Cela est valorisant, car ils adhèrent plus aisément aux nouvelles règles, qui deviennent alors « leurs règles ». Finalement, au troisième niveau, nous proposons aux travailleurs un rôle d'acteur



dans le système de gestion de la SST en devenant, par exemple, formateur interne ou ambassadeur en SST. Les travailleurs investis de la sorte seront plus susceptibles de respecter les règles SST, qui marqueront leur engagement.

LES EPI EN FORESTERIE

Ce texte me rappelle aussi une stratégie que nous avions privilégiée lorsque j'étais coordonnateur SST pour une scierie employant 350 personnes. Nous utilisions alors des scies à chaîne pour déloger de grosses pièces de bois qui se coinçaient parfois dans les équipements. Ces scies, tantôt électriques, tantôt à essence, représentaient un danger pour nos travailleurs, car ils devaient préalablement monter sur des équipements en métal, polis par le passage du bois, donc glissants. Surtout, ils effectuaient ce travail sans les EPI normalement requis (pantalons, gants, visières). Ils n'étaient évidemment pas à blâmer puisque nous n'en fournissions tout simplement pas à l'époque. Nous étions évidemment en faute, car nous savons tous qu'il ne s'agit que d'une fraction de seconde pour que survienne un accident. Mais c'était la culture à ce moment (les années 1990).

Nous avons donc pris le taureau par les cornes et choisi d'investir le temps, les efforts et les ressources nécessaires afin de corriger la situation. Communiquer nos intentions aux travailleurs a été la première étape. Plusieurs voyaient d'un drôle d'œil la possibilité d'introduire de nouveaux EPI pour la scie à chaîne. Il faut dire que la plupart en possédaient à titre personnel, qu'ils utilisaient en

tout contexte (terres à bois, cabanes à sucre, chasse, etc.). Plusieurs ont même avoué qu'ils trouvaient ridicule de porter les mêmes EPI qu'en forêt pour une utilisation de quelques minutes en usine. Nous faisons alors face à un défi quant à l'acceptation de ces nouvelles règles...

Il a ensuite été convenu de solliciter les membres de nos trois comités SST afin de trouver les idées permettant de convaincre tous nos employés de porter les EPI lors des déblocages. Nous avons commencé par les rendre accessibles, propres, et à bien les ranger. Pour ce faire, des armoires de rangement pour les EPI choisis ont été installées. Une deuxième décision importante prise par les comités a été de se doter de formateurs internes pour enseigner l'utilisation sécuritaire des scies à chaîne; nous en avons sélectionné deux. Cette idée m'a rapidement emballé. Pour moi, nommer deux de nos gars comme formateurs était un plus, car nous leur donnions un vrai rôle à jouer en SST.

J'ai saisi l'occasion et proposé à Marcel l'un des postes de formateur. Marcel était un gars qui travaillait fréquemment avec la scie à chaîne. Je le connaissais aussi depuis longtemps. Il avait un petit côté « récalcitrant » et je pensais qu'en lui offrant ce rôle il y trouverait une motivation et pourrait changer son attitude un petit peu. Je me souviens que son superviseur m'avait dit : « Cela ne sera pas facile pour toi si tu le prends comme formateur. » Une fois nos deux employés choisis, nous les avons inscrits à un cours pour formateurs internes sur l'utilisation sécuritaire de la scie à chaîne. Je les ai ensuite

aidés à préparer leur formation de deux heures pour nos travailleurs. Ils avaient tout un défi : former 150 gars qui connaissaient tout des scies!

Je me souviens également d'Henri, un *leader* naturel parmi les employés, qui nous avait dit avant la formation : « Vous ne m'apprendrez rien sur les scies avec votre petit cours. » Or, ce dernier est reparti satisfait et le cours fut un franc succès. Nous l'avions même offert deux fois de plus, sur une base volontaire, aux employés qui n'avaient pas à le suivre formellement. Marcel et Robin (le deuxième formateur) étaient très fiers de leur cours, et avec raison. Et moi, j'étais fier de nos stratégies pour rallier nos employés, car elles avaient permis de leur faire accepter les EPI. Nous avions sollicité leur investissement en mobilisant les employés membres des comités SST et en ayant recours aux services de deux formateurs internes.

Je reviens sur l'entreprise mentionnée au tout début. Dans la formation *Superviseurs et coach en SST*, nous mesurons la qualité de gestion des superviseurs en SST et abordons notamment la responsabilisation, le respect des règles, les mesures disciplinaires... ils avaient tout cela. Nous mesurons aussi l'engagement des travailleurs : cette attitude était absente...

RÉFÉRENCE

1. PÉRUSSE, Michel. *Quand les travailleurs s'impliquent*, [En ligne], s. d., [https://travailleursante.net/articles/quand-les-travailleurs-simpliquent/].

SUITE DE LA PAGE 9

à être consignée. Cela permet, entre autres, de valider la durée de vie des EPI, leur efficacité, les événements et pièces de remplacement, etc. Un tableau synthétique conçu par l'association MultiPrévention et disponible sur le Web⁵ pourrait vous servir d'inspiration afin de présenter clairement les EPI associés à chaque tâche spécifique effectuée dans votre entreprise.

8. PROMOTION DU PROGRAMME

La promotion du programme devrait être faite tout au long de son élaboration et de sa mise en place. La stratégie de promotion sera des plus efficaces si elle s'appuie sur les éléments suivants.

- La participation active de la direction et des employés.
- La démonstration que les mesures de maîtrise à la source et d'autres méthodes ont été analysées efficacement et de façon objective : l'utilité des EPI découle d'une stratégie de priorités accordée à la hiérarchie des moyens de protection.
- Le déroulement du programme selon le plan et l'échéancier prévus.

Chaque étape devrait faire l'objet d'une communication auprès des employés, indiquant les per-

sonnes actives dans les activités du programme, les progrès réalisés, les étapes à venir, etc.). Par ailleurs, la participation de la direction, des superviseurs, du CSS, du service SST et des RH, des travailleurs et même des fournisseurs d'EPI choisis doit se poursuivre une fois le programme lancé. Cela demeure un élément clé du succès.

9. ÉVALUER L'EFFICACITÉ DU PROGRAMME

Comme tout autre programme, l'efficacité doit être mesurée. L'inspection et la vérification des modalités de fonctionnement en sont les deux piliers. En effet, il importe que les procédures et modalités établies soient respectées et que les EPI soient efficaces et adaptés au milieu de travail. L'achat, le remplacement, l'entretien et l'entreposage font aussi partie de cette vérification, de même que la formation.

CONCLUSION

Faute de préparation ou imposée unilatéralement, la gestion des EPI peut facilement devenir un sujet controversé. L'expérience démontre qu'il s'agit d'un programme important qui requiert une attention particulière et **l'engagement actif de tous**. C'est également une excellente occasion de renforcer la responsabilisation de tous les acteurs en SST.

NOTES

1. Exemples de norme : CSA Z259.10 : F-18 (harnais de sécurité); CSA Z 94.2 : F-14 (C2019) (protecteurs auditifs).
3. Voir l'article « Responsabiliser les employés en SST, est-ce utopique ou réaliste? » paru dans le *Convergence* de sept. 2019.
4. L'employeur n'a pas l'obligation de fournir des lunettes de sécurité avec prescription, bien que cela soit assez courant.

RÉFÉRENCES

2. « Conception d'un programme d'EPI efficace », dans CCHST, [En ligne], 2017. [https://www.cchst.ca/oshanswers/prevention/ppe/designin.html].

VILLE DE MONTMAGNY. *Programme de gestion des moyens et équipements de protection individuels*, [En ligne], 2011. [https://www.apsam.com/sites/default/files/docs/themes/gestion/montmagny-programme-mepi.pdf].

SUPERIOR GLOVE. *Guide complet sur l'équipement de protection individuelle (EPI)*, [En ligne], [https://www.superiorglove.com/fr/complete-guide-to-ppe].

CSN – PORTAIL DE FORMATION. *Équipements de protection individuelle*, [En ligne], [https://formationsst.csn.info/equipements-protection-individuelle/achat-utilisation-et-remplacement-des-epi/].

5. « Concevoir un programme de gestion des équipements de protection individuelle », dans MULTIPRÉVENTION, [En ligne], 2016. [https://multiprevention.org/wp-content/uploads/2016/12/multiprevention-fiche-technique-epi.pdf].



LE CENTRE PATRONAL SST: LA RÉFÉRENCE DES EMPLOYEURS EN SANTÉ-SÉCURITÉ!

DES FORMATIONS PRATIQUES DE HAUTE QUALITÉ!

- Plus de 70 titres de cours
- Des webinaires
- De la formation en ligne
- Des conférences
- De la formation directement en entreprise

DES ÉVÉNEMENTS SST COURUS

- Colloques
- Matinées prévention
- Rencontres juridiques
- Rencontres médicolégales

DES PUBLICATIONS UNIQUES*

- Infolettre *SST Bonjour!*
- Revue *Convergence SST*

* Vous pouvez les recevoir gratuitement par voie électronique.
Pour vous inscrire, consultez le www.centrepatronalsst.qc.ca.

 **Centre patronal SST**
Formation et expertise

500, rue Sherbrooke Ouest, bureau 1000
Montréal (Québec) H3A 3C6
Téléphone : 514 842-8401

 | Suivez-nous!