

Équipement de protection individuelle

Sommet virtuel des intervenants - 27 novembre 2024

Rapport de synthèse et principaux thèmes

Sommet virtuel des intervenants sur l'équipement de protection individuelle 27 novembre 2024

Introduction et objectifs de la réunion

Les travailleurs sont confrontés à des problèmes liés à l'équipement de protection individuelle (EPI) en milieu de travail, notamment de l'EPI mal adapté, en particulier pour les femmes. Ces défis présentent de graves dangers sur les lieux de travail et créent des obstacles à l'inclusion des femmes et des travailleurs de tous types corporels dans les métiers et autres secteurs.

Lors de la réunion d'avril 2024 des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux (FPT) responsables du travail, les ministres ont discuté de l'importance cruciale d'aborder la question de l'EPI pour les femmes dans divers secteurs. Ils ont souligné la nécessité de sensibiliser les intervenants et de prendre des mesures concrètes pour garantir l'efficacité de l'EPI dans la protection de tous les travailleurs. Reconnaisant l'importance de cette question, les ministres ont décidé de faire avancer les travaux sur cette initiative, en commençant par l'organisation d'une réunion virtuelle avec les intervenants.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a été chargé d'organiser la réunion afin de promouvoir la collaboration entre les intervenants, de sensibiliser les participants à l'importance et à la nécessité de disposer d'EPI adapté au type corporel en milieu de travail.

Le 27 novembre 2024, le CCHST a organisé une réunion virtuelle des intervenants (sur invitation seulement). L'objectif était de discuter des stratégies en matière d'équipement de protection individuelle au Canada et de la voie à suivre pour garantir la sécurité des travailleurs, quels que soient leur âge, leur type corporel, leur taille et leur sexe. Cette réunion virtuelle a permis de réunir des fabricants, des entreprises de construction, de groupes d'employeurs et de travailleurs, ainsi que des représentants du gouvernement fédéral et des gouvernements provinciaux et territoriaux, pour discuter de cette importante question.

Ordre du jour de la réunion

L'ordre du jour définitif a été envoyé à tous les participants potentiels avant la réunion du 27 novembre 2024, indiquant les conférenciers clés, les sujets de discussion et le temps alloué. La réunion sur Zoom, d'une durée d'une heure et 45 minutes, comprenait 40 minutes de présentations d'experts sur les questions et innovations actuelles en matière d'EPI, 25 minutes de discussion en petits groupes et des remarques de Sandra Hassan, sous-ministre du Travail et sous-ministre déléguée de l'Emploi et du Développement social.

Voir l'annexe A pour l'ordre du jour complet du 27 novembre.

Les présentateurs clés et les thèmes des présentations comprenaient, entre autres, les suivants :

Anya Keefe, MSc, Anya Keefe Consulting

L'expérience des Canadiennes en matière d'EPI en milieu de travail

Tom Brocklehurst, directeur, Pratique de la prévention, Qualité et Ingénierie, WorkSafeBC

EPI adapté - L'expérience de la Colombie-Britannique

Amin Yazdani, PHD, CSP, directeur, Canadian Institute for Safety, Wellness and Performance, Conestoga College Institute of Technology and Advanced Learning

Base de données Multivariate Occupation-specific Anthropometric (MOSAIC) de l'Ontario

Les biographies des conférenciers et les résumés des séances figurent à l'annexe B.

Participants

Il y a eu 103 participants à la réunion, dont environ 88 étaient des invités de l'événement. Les autres étaient des membres du personnel du CCHST, des cadres et des fournisseurs de services d'interprétation. Dix provinces, trois territoires et le gouvernement fédéral sont représentés par deux ministères. Voir l'annexe C pour l'analyse du secteur d'activité et les détails juridiques.

Séances en petits groupes

Les participants ont été répartis en trois groupes de discussion, avec un mélange d'employeurs, de représentants gouvernementaux et syndicaux, ainsi que diverses administrations, des chercheurs, des conférenciers de l'événement, des fabricants d'équipement de protection individuelle et des fournisseurs représentés dans chaque salle virtuelle. Chacun des groupes de discussion était animé par un modérateur et un preneur de notes du CCHST, chargés de diriger les débats et de documenter les réponses à trois questions spécifiques posées au groupe. Sur la base des questions posées et du dialogue qui en a résulté, des thèmes récurrents sont apparus dans tous les groupes.

Les discussions ont révélé toute une série de difficultés, notamment un manque de connaissances sur la nécessité d'EPI bien adapté, le fait que les coûts et l'approvisionnement puissent constituer des obstacles, ainsi que des limitations au niveau de la législation et de la fabrication.

Diverses suggestions ont été formulées quant aux moyens d'accroître l'adoption et l'utilisation d'EPI bien adapté :

- l'éducation des employeurs et des travailleurs,
- la modification de la législation,
- l'amélioration globale de la communication en milieu de travail et de la sécurité psychologique en ce qui concerne la déclaration des besoins en équipement;
- éviter d'attribuer un genre à l'équipement.

Des projets pilotes éventuels ont également été suggérés :

- constituer un dépôt central de l'EPI disponible,
- établir des partenariats pour sensibiliser les fabricants aux besoins,
- la mise en œuvre d'essais par les utilisateurs,
- l'organisation de concours de conception pour générer du nouvel équipement possible,
- la création d'unités mobiles pour équiper les travailleurs d'EPI.

Voir l'annexe D pour obtenir plus de détails.

Enquête et résultats

Une enquête composée des trois questions posées lors de la réunion des intervenants du 27 novembre dans le cadre des séances en petits groupes a été envoyée aux participants le 17 décembre 2024, afin de classer les suggestions et les résultats par ordre de priorité. Les participants ont été invités à répondre à l'enquête avant le 13 janvier 2025.

Sur les 117 participants qui ont reçu l'enquête, 25 (22 %) l'ont remplie, y compris des invités ainsi que des membres du personnel et de la direction du CCHST. Les questions portaient sur le classement des critères liés à trois ensembles de questions spécifiques, notamment les principaux défis liés à l'accès à de l'EPI bien adapté, ce qui augmenterait l'adoption et l'utilisation d'EPI bien adapté, et les projets pilotes éventuels.

Voir l'annexe E pour les questions de l'enquête.

La première question de l'enquête portait sur les principales difficultés d'accès à de l'EPI bien adapté. Selon les participants, la disponibilité est l'élément le plus difficile et l'absence de législation est la deuxième raison la mieux notée.

La deuxième question portait sur les tactiques qui permettraient d'augmenter l'utilisation d'EPI bien adapté. Les options les mieux notées sont les modifications de la législation, l'éducation des employeurs et la prise en compte de la diversité sans segmentation.

La troisième et dernière question demandait aux participants de classer les options de projet pilote encourageant l'adoption d'EPI. Les options les mieux notées sont l'établissement de partenariats industriels et la création d'un dépôt central.

Voir l'annexe F pour les résultats complets de l'enquête.

Conclusion

Les discussions avec les intervenants ont été fructueuses et la réunion a permis de dégager plusieurs sujets de préoccupation, principalement le manque de sensibilisation à l'EPI mal adapté et aux conséquences qui en découlent, ainsi que la nécessité de faire prendre conscience du manque de tailles adaptées au type corporel des personnes disponibles sur le marché.

Les participants se sont montrés très intéressés au cours des séances en petits groupes, partageant des suggestions axées sur la mise en œuvre de projets pilotes éventuels, tels que la création d'un dépôt central d'EPI disponible afin d'en faciliter l'accès et d'établir des partenariats pour former les fabricants aux besoins des milieux de travail.

Le CCHST publiera le rapport sur son site Web afin d'entamer les efforts de sensibilisation à cette question importante et assurera la promotion du rapport par l'intermédiaire de ses médias sociaux et de ses voies de communication.

Annexes

Annexe A - Ordre du jour

Réunion des intervenants sur l'équipement de protection individuelle adapté au type corporel

Réunion virtuelle par Zoom 27 novembre 2024 13 h 30 - 15 h 00 HNE

13 h 30

- 5 minutes
- Présentations et reconnaissance du territoire
 - ◆ Anne Tennier, présidente et directrice générale, Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail

13 h 35

- 5 minutes
- Mot d'ouverture
- Aperçu des préoccupations et des attentes des ministres du Travail en matière d'EPI adapté aux femmes dans différents secteurs d'activité
 - ◆ Sandra Hassan, sous-ministre du Travail et sous-ministre déléguée à l'Emploi et au Développement social

13 h 40

- 10 minutes
- Aperçu de la recherche sur l'EPI adapté aux femmes : L'expérience des Canadiennes avec l'équipement de protection individuelle en milieu de travail
 - ◆ Un résumé du rapport de novembre 2022 de l'Association canadienne de normalisation (Groupe CSA) visant à mieux comprendre la mesure dans laquelle les différences physiques sont prises en compte dans la conception d'EPI et l'élaboration des normes relatives à l'EPI pour les hommes et les femmes.
 - ◆ Conférencière : Anya Keefe, M. Sc., Anya Keefe Consulting

13 h 50

- 10 minutes
- Aperçu des travaux de WorkSafeBC sur cette question
 - ◆ Ajustement de l'EPI – Expérience de la Colombie-Britannique
 - ◆ Conférencier : Tom Brocklehurst, directeur, Pratiques de prévention, Qualité et Ingénierie, WorkSafeBC

14 h 05

- 15 minutes
- Aperçu des études financées par le WSIB en Ontario sur cette question
- Base de données Multivariate Occupation-Specific Anthropometric (MOSAIC) de l'Ontario
 - ◆ La base de données Multivariate Occupation-Specific Anthropometric (MOSAIC) de l'Ontario, élaborée à l'aide de la technologie de pointe en matière de détecteur à balayage corporel 3D portable, contribuera à assurer que les travailleurs ontariens et canadiens ont accès à de l'EPI, à des outils et à de l'équipement bien adaptés et conçus de manière efficace. Grâce à des produits dont la conception se veut inclusive, tels que l'EPI, les groupes sous-représentés ne seront plus confrontés à des obstacles qui les empêchent de commencer une carrière et de la poursuivre.
 - ◆ Conférencier : Amin Yazdani, Ph. D., CSP – directeur, Canadian Institute for Safety, Wellness and Performance, School of Business, Conestoga College

14 h 20

- 25 minutes
- Discussion en petits groupes

Les intervenants se réunissent dans des salles virtuelles et discuteront des points suivants :

- Difficultés d'accès à de l'EPI bien adapté
- Comment accroître l'utilisation d'EPI bien ajusté pour mieux protéger les travailleurs et réduire les dangers : règlements (lacunes?), politiques en milieu de travail, procédures et pratiques de travail sécuritaires
- Projets pilotes éventuels qui pourraient mener à des solutions

Le CCHST fournira un modérateur, un preneur de notes et un responsable du soutien technique pour chaque salle de discussion

14 h 55

- 10 minutes
- Résumé des comptes rendus des groupes de discussion

15 h 05 – 15 h 10

- 5 minutes
- Mot de la fin et prochaines étapes
 - ◆ Anne Tennier

Annexe B - Biographies des intervenants et résumés des séances

Sandra Hassan, sous-ministre du Travail et sous-ministre déléguée à l'Emploi et au Développement social

Mme Hassan a commencé sa carrière dans la fonction publique en 2000 au sein de la Direction des services législatifs du ministère de la Justice. Elle a ensuite occupé divers postes gouvernementaux de haut niveau, notamment celui de directrice exécutive et d'avocate générale de la Division du droit fiscal des Services juridiques du ministère des Finances, de sous-ministre adjointe du portefeuille des Organismes centraux (Justice) et de conseillère du ministère des Finances, ainsi que de sous-ministre adjointe des conditions d'emploi et des relations de travail au Bureau du directeur général des ressources humaines du Secrétariat du Conseil du Trésor. Mme Hassan a également été coprésidente du Conseil national mixte.

Elle a été nommée sous-ministre du Travail et sous-ministre déléguée à l'Emploi et au Développement social à compter de mars 2021.

Résumé de la séance : Mot d'ouverture

Anya Keefe, MSc, consultante en santé au travail et en santé publique

Anya Keefe est consultante en santé au travail et en santé publique et possède plus de 35 ans d'expérience en matière de prévention, de politique et de recherche dans le domaine des maladies professionnelles. Avant de lancer son cabinet de consultation, Anya était directrice du secrétariat de la recherche à WorkSafeBC, où elle gérait un processus systématique pour la recherche, le transfert de connaissances et les initiatives stratégiques. Depuis 2014, elle assiste bénévolement des travailleurs atteints de maladies professionnelles. Anya est titulaire d'un diplôme de premier cycle en génie chimique et d'un diplôme d'études supérieures en hygiène du travail, tous deux obtenus à l'Université de la Colombie-Britannique (UBC). Elle a également suivi une formation de chef cuisinier et de chocolatier.

Résumé de la séance :

Un résumé du rapport de novembre 2022 du Groupe CSA visant à mieux comprendre la mesure dans laquelle les différences physiques sont prises en compte dans la conception d'EPI et l'élaboration des normes relatives à l'EPI pour les hommes et les femmes.

Tom Brocklehurst, directeur, Pratiques de prévention, Qualité et Ingénierie, WorkSafeBC

Tom Brocklehurst est directeur des pratiques de prévention, de la qualité et de l'ingénierie à WorkSafeBC. Il est diplômé de l'université Carleton et de la faculté de droit de l'UBC. Après avoir exercé dans le domaine du droit du travail et de l'emploi, il a joint les rangs de WorkSafeBC, où il travaille depuis 22 ans. Il supervise un département qui fournit des conseils et un soutien juridiques, stratégiques et techniques à la division de la prévention de WorkSafeBC.

Résumé de la séance :

Dangers, obstacles, défis, interventions liés à l'équipement de protection individuelle, possibilités de changement et conséquences à prendre en compte, du point de vue de la prévention de WorkSafeBC.

Amin Yazdani, Ph. D., CSP, directeur, Canadian Institute for Safety, Wellness and Performance, School of Business, Conestoga College

Amin Yazdani est le fondateur et le directeur général du Canadian Institute for Safety, Wellness and Performance du Conestoga College. Il est professeur agrégé adjoint à l'Université de Waterloo, président du Comité d'éthique de la recherche et professeur auxiliaire à la Pacific Coast University for Workplace Health Sciences. Monsieur Yazdani, un professionnel en sécurité agréé (CSP), est également membre du comité scientifique exécutif sur la prévention et l'intégration des incapacités au travail du Congrès international de la médecine du travail.

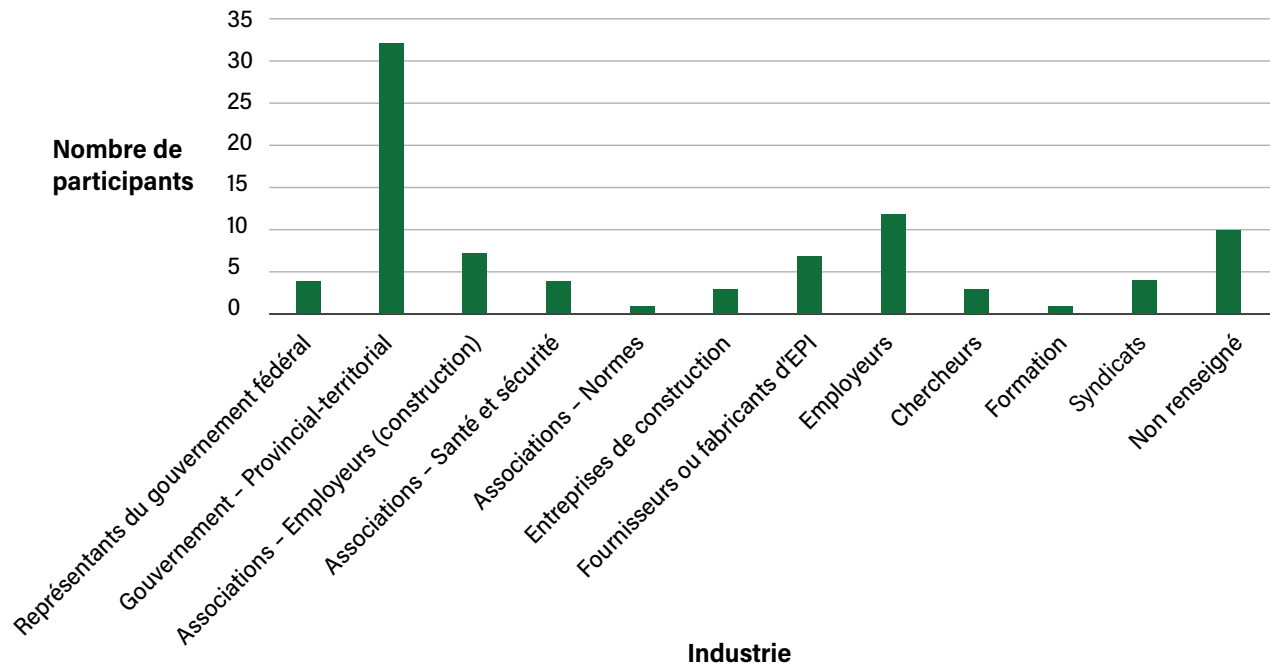
Ses recherches sont axées sur l'élaboration de solutions innovantes pour prévenir les blessures et les invalidités au travail. Il utilise une méthodologie de recherche allant du terrain au laboratoire pour faire avancer la recherche sur le travail et la santé, en créant des solutions pratiques pour améliorer la sécurité, le rendement et la productivité en milieu de travail.

Résumé de la séance :

La base de données Multivariate Occupation-Specific Anthropometric (MOSAIC) de l'Ontario, élaborée à l'aide de la technologie de pointe en matière de détecteur à balayage corporel 3D portable contribuera à assurer que les travailleurs ontariens et canadiens ont accès à de l'EPI, à des outils et à de l'équipement bien adaptés et conçus de manière efficace. Grâce à des produits dont la conception se veut inclusive, tels que l'EPI, les groupes sous-représentés ne seront plus confrontés à des obstacles qui les empêchent de commencer une carrière et de la poursuivre.

Annexe C - Public par analyse de l'industrie et administrations

Équipement de protection individuelle : participation par industrie



Représentation du public par secteur

Représentants du gouvernement fédéral	4 participants uniques (Programme du travail, EDSC)
Gouvernement - Provincial-territorial	20 organisations, 32 participants uniques
Associations - Employeurs (construction)	6 organisations, 7 participants uniques
Associations - Santé et sécurité	3 organisations, 4 participants uniques
Associations - Normes	1 organisation/participant unique
Entreprises de construction	3 organisations/participants uniques
Fournisseurs ou fabricants d'EPI	6 organisations, 7 participants uniques
Employeurs	10 organisations, 12 participants uniques
Chercheurs	3 participants uniques
Formation	1 organisation unique/participant
Syndicats	4 organisations/participants uniques

De huit à dix participants uniques, dont le secteur est inconnu, ne figuraient pas sur la liste d'invitation initiale et sont considérés comme les invités d'autres participants.

Représentation des administrations

La réunion du 27 novembre a rassemblé des représentants de dix provinces, de trois territoires et du gouvernement fédéral du Canada :

Fédéral – Emploi et Développement social Canada (EDSC) et Programme du travail

Alberta – gouvernement de l'Alberta

Colombie-Britannique - WorkSafeBC, Direction générale du travail du gouvernement de la Colombie- Britannique

Manitoba – Commission des accidents du travail du Manitoba, ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba, SAFE Work Manitoba

Nouveau-Brunswick – Travail sécuritaire NB

Terre-Neuve et Labrador – Workplace Newfoundland

Nouvelle-Écosse – ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration de la Nouvelle-Écosse

Ontario – Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)

Île-du-Prince-Édouard – Workers Compensation Board of PEI

Québec – Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Saskatchewan, gouvernement de la Saskatchewan

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut – gouvernements des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut

Yukon – Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon

Annexe D - Séances en petits groupes et résultats des discussions

Les questions posées dans le cadre des séances en petits groupes et de l'enquête après l'événement étaient les mêmes. Un résumé des résultats et des suggestions discutés est présenté ci-dessous après chaque question :

1. Quels sont les obstacles à l'accès à de l'EPI bien adapté?

Lacunes en matière de connaissances :

- une méconnaissance générale de la nécessité de disposer d'un EPI adapté au type corporel et de la manière d'y accéder
- doit être intégrée dans la politique des entreprises
- la différence de taille entre les hommes et les femmes et ne pas tenir compte des personnes enceintes

Coûts et approvisionnement :

- l'absence de tailles adaptées au corps sur le marché, les personnes qui ont besoin d'un équipement spécialement conçu sont envoyées dans des magasins spécialisés
- L'EPI n'est pas toujours disponible sur place, la question est de savoir s'il faut d'abord stocker de l'EPI ou en commander après la prise de mesures et lors de l'intégration.
- il est difficile d'avoir accès en temps utile à de l'EPI adapté dans les endroits isolés et les communautés éloignées

Législation :

- le changement de réglementation est le moyen d'obtenir l'adhésion de tous; s'il n'est pas obligatoire, les entreprises ne rechercheront pas activement des tailles adaptées à la diversité corporelle
- la durée de la période de transition

Limites de fabrication :

- coûteux pour les fabricants d'élargir et de diversifier la gamme d'options

2. Quels sont les moyens d'accroître l'adhésion et l'utilisation d'EPI bien adapté?

- éducation des employeurs, des travailleurs et des points de vente, et sensibilisation générale à l'importance de l'EPI
- modification et mise à jour de la législation, renforcement de la réglementation pour qu'elle soit plus prescriptive
- amélioration de la communication et de la sécurité psychologique en milieu de travail afin de permettre à ceux qui ont besoin d'EPI adapté au type corporel de s'exprimer, en évitant d'attribuer un genre à l'équipement avec des motifs superficiels (p. ex. le rendre rose).

3. Quels sont les projets pilotes éventuels qui pourraient mener à des solutions?

- création d'un dépôt central de l'EPI disponible
- établissement de partenariats pour informer les fabricants sur les besoins et les inviter à participer à la conversation
- permettre aux utilisateurs finaux d'essayer le matériel
- création de conceptions par l'entremise de concours collégiaux et de stages
- déploiement d'unités mobiles pour adapter l'EPI aux travailleurs

Annexe E - Hiérarchisation des questions de l'enquête

Les trois questions sont les suivantes et les participants ont été invités à évaluer les options et à les classer par ordre de priorité sur une échelle de 5 points, 1 étant le plus d'accord et 5 le moins d'accord :

1. Quels sont les principaux obstacles à l'accès à de l'EPI bien adapté?

- (a) Accessibilité
- (b) Sensibilisation des employeurs
- (c) Absence de législation
- (d) Questions relatives aux coûts et à l'approvisionnement
- (e) Limites de fabrication

2. Qu'est-ce qui augmenterait l'adhésion et l'utilisation d'équipement de protection individuelle (EPI) bien adapté?

- (a) Sensibiliser les employeurs aux conséquences de l'absence d'EPI adapté pour tous les travailleurs
- (b) Informer les travailleurs sur la manière dont la promotion d'EPI bien adapté améliore leur sécurité
- (c) Procédures et pratiques de travail sécuritaires
- (d) Modifications de la législation : Rendre les règlements existants plus explicites et moins ouverts à l'interprétation
- (e) Établissement de la sécurité psychologique en milieu de travail comme priorité par l'intermédiaire de la formation, des politiques et de l'intégration afin d'encourager les personnes qui ont besoin d'EPI adapté à la diversité corporelle à s'exprimer.
- (f) Accueillir la diversité sans la singulariser ou la segmenter, par exemple, en genrant l'équipement avec des dessins ou des couleurs superficielles.

3. Classement des projets pilotes éventuels de 1 (le plus susceptible d'accroître l'utilisation d'EPI bien adapté) à 5 (le moins susceptible d'accroître l'utilisation d'EPI bien adapté).

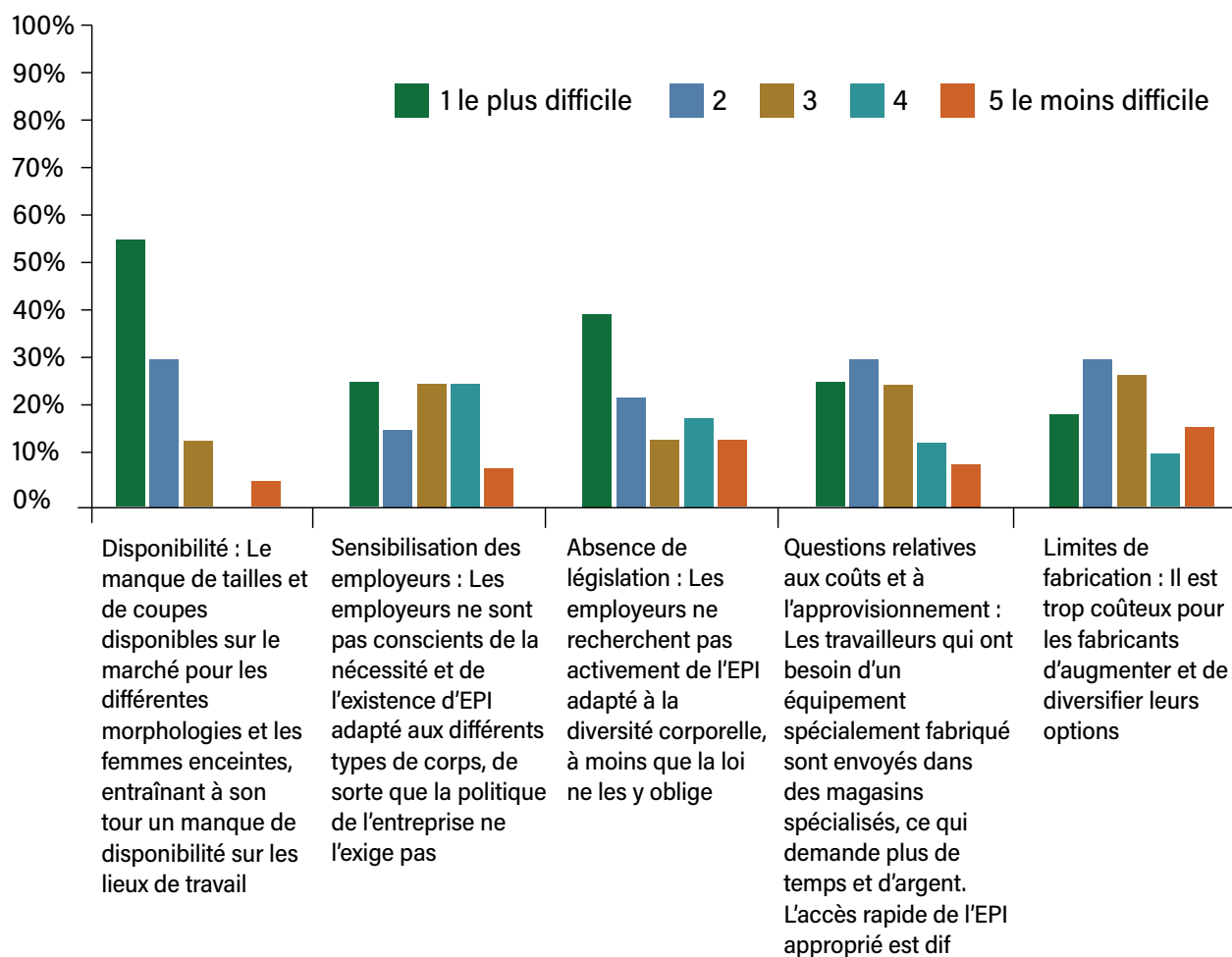
- (a) Création d'un dépôt central d'EPI disponible
- (b) Établissement de partenariats industriels avec les fabricants afin de les informer sur les besoins en EPI adapté aux différents types corporels.
- (c) Permettre à un groupe d'utilisateurs finaux de mettre à l'essai de nouveaux produits
- (d) Création de nouvelles conceptions par l'entremise de concours collégiaux et de stages
- (e) Déploiement d'unités mobiles pour adapter l'EPI aux travailleurs

Annexe F - Résultats de l'enquête

Les réponses les plus populaires sont calculées en additionnant les nombres de répondants des cotes 1 et 2.

Question n° 1 : Quels sont les principaux obstacles à l'accès à de l'EPI bien adapté? Classer de 1 (le plus difficile) à 5 (le moins difficile)

Répondue: 24 Sauté: 1



Quels sont les obstacles à l'accès à de l'EPI bien adapté?

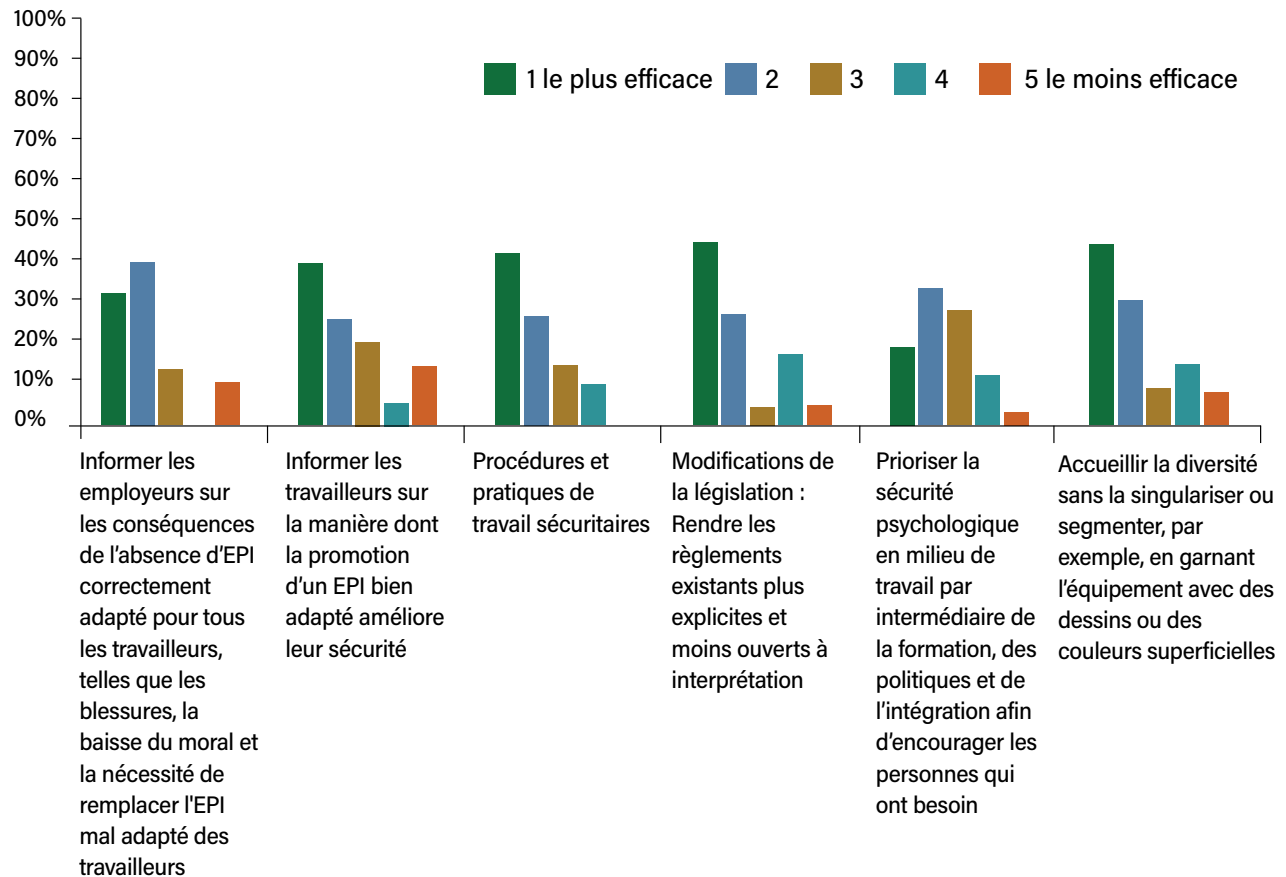
Disponibilité : Le manque de tailles et de coupes disponibles sur le marché pour les différents types corporels et les femmes enceintes, entraînant à son tour un manque de disponibilité sur les lieux de travail.
(83 % des personnes ont attribué une note de 1 ou 2)

Absence de législation : Les employeurs ne recherchent pas activement de l'EPI adapté aux différents types corporels, à moins que la loi ne les y oblige.
(58 % des personnes ont attribué une note de 1 ou 2)

Question n° 2 : Qu'est-ce qui augmenterait l'adoption et l'utilisation d'équipement de protection individuelle (EPI) bien ajusté? Classer de 1 (le plus efficace) à 5 (le moins efficace)

Répondue: 25

Sauté: 0



Plus efficaces

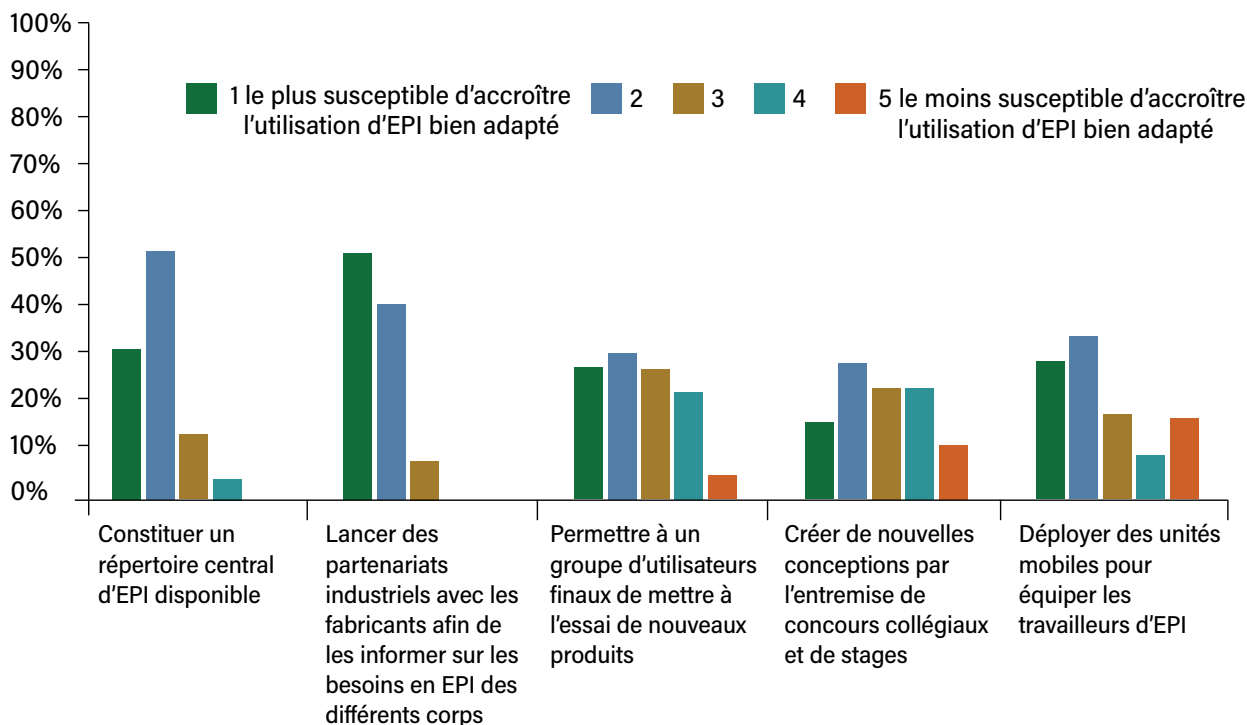
Informers les employeurs sur les conséquences de l'absence d'EPI bien adapté pour tous les travailleurs, telles que les blessures, la baisse du moral et la nécessité de remplacer l'EPI mal adapté des travailleurs.
(72 % des personnes ont attribué une note de 1 ou 2)

Modifications de la législation : Rendre les règlements existants plus explicites et moins ouverts à l'interprétation
(68 % des personnes ont attribué une note de 1 ou 2)

Tenir compte de la diversité sans individualiser ou segmenter, par exemple, en attribuant un genre à l'équipement avec des motifs ou des couleurs superficielles.

Question n° 3 : Classer ces projets pilotes possibles de 1 (le plus susceptible d'accroître l'utilisation d'EPI bien adapté) à 5 (le moins susceptible d'accroître l'utilisation d'EPI bien adapté).

Répondue: 25 Sauté: 0



Les plus susceptibles de favoriser l'adhésion

Établir des partenariats industriels avec les fabricants afin de les informer sur les besoins en EPI adapté aux différents types corporels.

Créer un dépôt central de l'EPI disponible
(84 % des personnes ont attribué une note de 1 ou 2)