

Équipements de protection individuelle

Équipement de protection individuelle – considérations liées au type corporel et au genre

Sur cette page

[Qu'entendons-nous par genre?](#)

[Nous avons un programme d'EPI qui s'applique à tout le monde sur le lieu de travail, n'est-ce pas suffisant?](#)

[Pourquoi est-il important de tenir compte de la taille, du genre et de l'EPI?](#)

[Est-ce que de la recherche est menée dans ce domaine?](#)

[Y a-t-il vraiment lieu de s'inquiéter d'un EPI mal ajusté?](#)

[Comment peut-on s'assurer de tenir compte de la diversité de la main-d'œuvre?](#)

[Y a-t-il autre chose que les employeurs peuvent faire?](#)

Qu'entendons-nous par genre?

Le gouvernement du Canada définit le genre comme les « caractéristiques comportementales, culturelles et psychologiques associées aux diverses identités de **genre**, notamment femme ou homme, dans une société donnée » et le **sexe** comme un « ensemble défini des caractéristiques anatomiques et physiologiques d'une personne, par exemple les chromosomes, l'expression génique, les hormones ainsi que l'anatomie reproductive ou sexuelle ».

Il est important de tenir compte de la taille, du genre et du sexe dans les méthodes de prévention pour protéger la santé et la sécurité de tous les travailleurs. En général, les femmes et les hommes sont différents sur le plan physique, mais pas toujours. Les répercussions de ces différences peuvent dépendre de la tâche à accomplir. Il faut donc tenir compte de l'emploi, du type corporel et de la carrure, des dangers pour la reproduction, de l'équipement de protection individuelle, de l'ergonomie et de l'aménagement du lieu de travail.

Pour obtenir des renseignements généraux sur les dangers pour la reproduction, veuillez consulter la fiche d'information Réponse SST intitulée [Santé génésique – Dangers pour la reproduction](#).

Nous avons un programme d'EPI qui s'applique à tout le monde sur le lieu de travail, n'est-ce pas suffisant?

Pas toujours. La prise en compte du genre et de la taille lors de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un programme d'équipement de protection individuelle (EPI) favorise l'inclusion, améliore la sécurité, accroît le confort et la facilité d'utilisation de l'EPI, permet de respecter les facteurs culturels et sociaux et de reconnaître la diversité des personnes dans les différents rôles professionnels. Il est important de comprendre les différences entre les personnes, ce qui inclut la reconnaissance et la prise en compte des différences entre les genres, de façon à créer un environnement de travail plus sûr et plus équitable pour tous.

Il est nécessaire de tenir compte du genre, car il faut disposer d'EPI de taille appropriée, spécialement conçus pour les femmes et les personnes qui ne correspondent pas aux proportions masculines traditionnelles. Réduire ou agrandir la taille de l'EPI ne permet pas de tenir compte des différences physiologiques entre les personnes. Toute personne, peu importe sa taille, son sexe et son genre, peut avoir de la difficulté à porter un EPI si celui-ci ne correspond pas aux mesures anatomiques typiques utilisées pour la conception de l'EPI.

De plus en plus, l'exigence d'un bon ajustement de l'EPI pour tous les travailleurs est inscrite dans les dispositions législatives. Par exemple, la Colombie-Britannique a inclus dans la section 8.3 de ses lignes directrices sur la santé et la sécurité au travail l'importance d'un ajustement adéquat. Il y est question des proportions masculines standard pour les EPI et du fait qu'une taille plus petite ne convient pas nécessairement aux femmes ou aux personnes dont la morphologie ne correspond pas aux proportions standard.

Cette fiche d'information Réponse SST traite de certaines préoccupations concernant l'EPI mal ajusté, et indique pourquoi il est important de tenir compte des différents types corporels et du genre lors de la sélection de l'EPI.

Pourquoi est-il important de tenir compte de la taille, du genre et de l'EPI?

Les différences relatives à la taille et au genre peuvent avoir une incidence sur la façon dont les personnes perçoivent l'EPI et l'utilisent, ce qui peut nuire à leur sécurité, à leur confort et à l'efficacité globale de l'EPI. En matière d'EPI, il faut tenir compte des différences suivantes entre les personnes :

- Différences physiques
- Confort et facilité d'utilisation

- Rôles professionnels
- Facteurs culturels et sociaux
- Intersection du genre et de l'identité

L'EPI conçu en fonction des différences peut améliorer le confort et la facilité d'utilisation. Par exemple, les femmes peuvent avoir besoin de sangles réglables ou de modèles différents en fonction de leurs caractéristiques anatomiques. Lorsque l'EPI est confortable et facile à utiliser, les travailleurs sont plus enclins à le porter correctement et régulièrement, ce qui garantit la sécurité et le bien-être des travailleurs.

De plus, comme la répartition des genres varie d'un emploi à l'autre, le type d'EPI à disposition doit être adapté en conséquence. Par exemple, dans les secteurs où les hommes représentent habituellement la majorité de la main-d'œuvre, il se peut que les EPI soient principalement conçus pour les corps masculins, sans tenir compte des besoins propres aux femmes qui y travaillent. Pour promouvoir la sécurité et l'égalité sur le lieu de travail, il est essentiel de reconnaître la diversité des personnes travaillant dans les différentes professions et de veiller à ce que l'EPI réponde à leurs besoins.

Les normes de genre et les attentes culturelles peuvent avoir une incidence sur l'acceptation et l'utilisation de l'EPI. Dans certains cas, certaines couleurs d'EPI peuvent être commercialisées à l'intention d'un genre en particulier, ce qui peut entraîner des réticences ou une gêne lorsque les personnes doivent porter un équipement qui ne correspond pas à leurs attentes. En tenant compte de ces facteurs culturels et sociaux, il est possible de concevoir et de promouvoir l'EPI de façon à répondre à ces préoccupations et à favoriser une participation inclusive.

Enfin, le genre recoupe d'autres aspects de l'identité, tels que la race, l'ethnicité, la situation de handicap et l'orientation sexuelle. Ces recouvrements peuvent également avoir une incidence sur la façon dont les personnes utilisent et perçoivent l'EPI. L'adoption d'une approche intersectionnelle de la conception et de la mise en œuvre de l'EPI permet de garantir que les besoins et les préoccupations en matière de sécurité des personnes ayant des identités de genre et des antécédents différents sont correctement pris en compte. Il convient de noter qu'il peut également y avoir des considérations relatives aux droits de la personne lorsqu'il s'agit d'EPI. Pour obtenir de plus amples renseignements, voir les pages [Droits de la personne en milieu de travail](#) et [Les droits de la personne en milieu de travail – Équipement de protection individuelle](#).

Est-ce que de la recherche est menée dans ce domaine?

Le Groupe CSA a publié un rapport de recherche en 2022 qui comprend les résultats d'une analyse de documents scientifiques et autres, d'une analyse de la conjoncture des règlements sur les EPI au Canada, d'entretiens avec des informateurs clés et d'une enquête menée auprès de près de 3 000 femmes au Canada qui utilisent de l'EPI dans le cadre de leur travail.

Voici les principales conclusions du rapport :

- Il existe des différences anthropométriques entre les hommes et les femmes, ce qui met en évidence le fait que les femmes ne peuvent pas se contenter d'utiliser des versions plus petites d'EPI conçu pour les hommes. Des données anthropométriques adéquates sont essentielles pour la conception inclusive d'EPI.
- La réglementation canadienne ne garantit pas systématiquement que l'EPI sélectionné offre une protection appropriée ou qu'il est bien ajusté à l'utilisateur.
- Les normes relatives à l'EPI et les éditions référencées dans les règlements varient au sein du pays et manquent de cohérence.
- L'ajustement fonctionnel et le confort sont essentiels dans la conception d'EPI. Les Canadiennes ont identifié ces facteurs, ainsi que la confiance dans les capacités de protection de leur EPI et la liberté de mouvement, comme des éléments clés de leur satisfaction.
- Un nombre important de femmes ont signalé des problèmes avec leur EPI.
- Les problèmes les plus courants signalés par les Canadiennes concernant leur EPI sont un ajustement inadéquat, l'inconfort et le manque d'EPI conçu pour les femmes.
- Pour remédier à ces problèmes, les femmes cherchent et paient elles-mêmes de l'EPI mieux adapté ou conçu pour elles, ou modifient leur équipement existant pour le rendre plus sûr et plus confortable.

L'enquête a révélé que les Canadiennes ont souvent des problèmes avec leur EPI, comme le fait de porter la mauvaise taille (58 %), de ne pas porter tout l'EPI requis en raison de problèmes d'ajustement (28 %) et d'avoir recours à des solutions de contournement pour que l'EPI leur convienne (38 %). Les solutions de contournement comprenaient l'utilisation d'élastiques, d'épingles de nourrice et de ruban adhésif. Environ 40 % des femmes ont déclaré avoir subi des blessures ou des incidents qu'elles attribuaient à l'EPI.

Le rapport complet peut être consulté sur le site du Groupe CSA : [Canadian Women's Experiences with Personal Protective Equipment in the Workplace](#) (expériences des femmes canadiennes en matière d'équipement de protection individuelle sur le lieu de travail).

Y a-t-il vraiment lieu de s'inquiéter d'un EPI mal ajusté?

Oui. Même si l'EPI ne doit être utilisé qu'en dernier recours et que d'autres mesures de protection doivent être privilégiées, les employeurs se servent souvent de l'EPI comme d'une méthode simple et économique pour limiter l'exposition ou fournir une protection supplémentaire. Il est donc essentiel que l'EPI soit bien ajusté, qu'il offre une protection maximale et qu'il donne aux travailleurs l'assurance qu'ils seront protégés contre les blessures et les expositions.

Si l'EPI fourni est mal ajusté, les travailleurs devront peut-être l'adapter ou le modifier, ce qui peut en réduire l'efficacité. Le fait de devoir constamment adapter l'équipement peut diminuer la productivité. La modification physique de l'EPI peut nuire à l'efficacité de celui-ci et le rendre non conforme à la norme pour laquelle il a été conçu.

Si l'EPI n'est pas adapté ou modifié, son utilisation peut engendrer d'autres risques, notamment une diminution de la protection. Par exemple, les manches longues d'une combinaison de travail peuvent se coincer dans un appareil, un respirateur trop grand, qui n'épouse pas la forme du visage, risque d'entraîner un manque d'étanchéité, et des bouchons d'oreille mal ajustés au conduit auditif peuvent laisser passer le bruit, ce qui peut entraîner des lésions.

Le port d'un EPI qui n'est pas adapté à l'utilisateur peut également accroître le risque de troubles musculo-squelettiques liés à la manipulation d'objets lourds ou encombrants, ou rendre l'EPI inefficace contre le danger s'il est modifié de façon à altérer ses aspects protecteurs.

Comment peut-on s'assurer de tenir compte de la diversité de la main-d'œuvre?

Partant du principe que chaque personne est unique, il est important d'assurer l'inclusion et de répondre aux besoins de chacun en matière d'EPI. Chaque personne peut avoir des besoins et des préférences uniques qui ne correspondent pas forcément aux catégories binaires traditionnelles de l'ajustement pour les hommes et les femmes. Voici quelques points à prendre en compte et des stratégies pour répondre aux besoins de chacun en matière d'EPI :

- Conception neutre : Les fabricants d'EPI doivent s'efforcer de mettre au point des modèles neutres tenant compte d'une vaste gamme de types corporels et de tailles, au-delà des normes de genre binaires. Ils peuvent, par exemple, proposer un large éventail de tailles et prévoir des caractéristiques réglables pour répondre aux besoins de diverses personnes.

- Évaluation et consultation individuelles : Adopter une approche personnalisée consistant à évaluer les besoins et les préférences de chaque personne pour l'aider à trouver des solutions d'EPI adaptées. Consulter directement les personnes et les faire participer au processus de sélection permet de s'assurer que leurs préoccupations sont prises en compte.
- Politiques souples : Établir des politiques souples pour permettre aux personnes de choisir l'EPI qui correspond à leur identité de genre, à leur taille et à leur confort. Ces politiques peuvent favoriser l'inclusion. Il convient d'envisager de proposer d'autres options que les catégories traditionnelles homme et femme, de prévoir une taille unique ou de permettre aux personnes de choisir l'EPI le mieux adapté selon leurs préférences et leurs besoins.
- Information et sensibilisation : Sensibiliser les employeurs, les travailleurs et les fabricants d'EPI aux besoins et aux expériences des personnes. La sensibilisation peut contribuer à favoriser un environnement plus inclusif et plus accommodant. Fournir de l'information sur la diversité des genres et de la formation sur la sensibilité en vue de favoriser la compréhension et la prise en compte des besoins de tous les genres en matière d'EPI.
- Approche collaborative : La collaboration entre les fabricants d'EPI, les professionnels de la santé et de la sécurité au travail et les organisations représentant des personnes aux besoins variés peut se traduire par des solutions plus efficaces. En travaillant ensemble, il est possible d'élaborer des normes et des lignes directrices en matière d'EPI qui tiennent explicitement compte des besoins des personnes et y répondent. Cette collaboration peut inclure des options de personnalisation pour l'EPI. Par exemple, des sangles réglables, du rembourrage ou des composants modulaires qui permettent aux personnes d'ajuster l'EPI en fonction de leurs besoins particuliers.

Il est important de noter que les besoins et les préférences des personnes peuvent varier considérablement. Par conséquent, pour veiller à ce que les mesures prises en matière d'EPI soient respectueuses, inclusives et adaptées aux diverses expériences de toutes les personnes sur le lieu de travail, il est essentiel d'adopter une approche personnalisée et consultative, et d'assurer la continuité des échanges et de la rétroaction.

Y a-t-il autre chose que les employeurs peuvent faire?

Le plus important est d'écouter les préoccupations des travailleurs en ce qui concerne l'ajustement, le confort et d'autres questions de sécurité.

Les employeurs ont la responsabilité de fournir de l'EPI aux travailleurs, en achetant l'équipement, en fournissant l'équipement à acheter ou en aidant les travailleurs à trouver l'EPI approprié et requis. Les travailleurs doivent recevoir une formation sur les méthodes d'utilisation, d'ajustement, d'entretien et de rangement de l'EPI. Si les travailleurs sont sensibilisés à l'importance de l'ajustement et si de nombreuses options leur sont proposées, on peut s'attendre à ce qu'ils se sentent à l'aise dans leur EPI et à ce qu'ils le portent correctement.

Les employeurs qui achètent de l'EPI doivent tenir compte de l'ergonomie au cours du processus de sélection. Ils doivent prendre en compte le poids et le confort de l'EPI, l'amplitude des mouvements du travailleur et la nécessité de porter plusieurs types d'équipement en même temps. Il convient de procéder à une évaluation des risques pour tous les EPI, nouveaux et existants, afin de s'assurer qu'ils offrent une protection adéquate et que de nombreuses options différentes sont proposées.

Plusieurs entreprises au Canada ont travaillé à l'élaboration de vêtements de travail et d'EPI inclusifs. Nous vous recommandons de faire des recherches ou de vous renseigner auprès de votre fournisseur de produits de sécurité afin d'obtenir les renseignements les plus récents sur les entreprises en question et sur ce qu'elles offrent.

Il faut examiner et mettre à jour régulièrement tout programme d'EPI. Dans le cadre de ce processus, il convient de prendre en compte les questions de genre et d'EPI, ainsi que la façon dont le lieu de travail favorise une approche inclusive pour la sélection de l'EPI. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez consulter notre fiche d'information Réponse SST intitulée [Conception d'un programme d'ÉPI efficace](#).

Date de la première publication de la fiche d'information : 2023-09-21

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2023-09-21

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.