

Instruction and training of employees in the location, use and operation of fire protection equipment – Part XVII of the COHS Regulations

Instruction et formation des employés sur l'emplacement, l'utilisation et la mise en service de l'équipement de protection contre les incendies – Partie XVII du RCSST

POLICY

POLITIQUE

1. Subject

Application of paragraph 17.6(1)(b) of the *Canada Occupational Health and Safety (COHS) Regulations* concerning the instruction and training of employees in the location, use and operation of fire protection equipment (FPE).

1. Objet

L'application de l'alinéa 17.6(1)b) du *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail (RCSST)* concernant l'instruction et la formation des employés sur l'emplacement, l'utilisation et la mise en service de l'équipement de protection contre les incendies (ÉPI).

2. Issue

In order to assist Health and Safety Officers in advising employers and employees concerning the nature and scope of this requirement, the following program position has been developed to ensure a consistent and uniform application of the regulation.

2. Importance

Afin d'aider les agents de santé et sécurité à informer les employeurs et les employés de la nature et de la portée du Règlement, l'énoncé du programme suivant a été rédigé pour en assurer l'application continue et uniforme.

3. Questions

- (a) Who is to be trained?
- (b) On what type(s) of FPE?
- (c) How extensive should the training be?
- (d) What role should the Health and Safety Committee/Representative (HSC or HSR) play?
- (e) Who is to provide the training?

3. Questions

- a) Qui doit recevoir la formation?
- b) De quel type d'ÉPI s'agit-il?
- c) Quelle devrait être la portée de la formation?
- d) Quel est le rôle du Comité de santé et de sécurité /représentant, (CSS ou RSS)?
- e) Qui doit donner la formation?

- (f) How much time should Human Resources Development Canada – Labour Program (HRDC) allow an employer to comply?

4. Conclusions

- (a) Who is to be trained?

All persons employed by an employer at a work place as defined in section 122 of the *Canada Labour Code – Part II*.

- (b) On what type(s) of FPE?

All fire protection and emergency equipment to which employees have access to in their work place.

- (c) How extensive should the training be?

- (i) Compliance can be achieved through the provision of an on-going program of instruction and training sessions whereby the employer informs employees of the FPE located in their work place, their appropriate use and operating features.
- (ii) These instructional sessions should include, but are not limited to, lectures, films, hands-on demonstrations, information brochures and pamphlets or any combination of these methods.

- f) Combien de temps Développement des ressources humaines Canada (DRHC) – Programme du travail devrait-il allouer à un employeur pour se conformer au Règlement?

4. Conclusions

- a) Qui doit recevoir la formation?

Toutes les personnes au service d'un employeur dans un milieu de travail qui répond à la définition de l'article 122 du *Code canadien du travail – Partie II*

- b) De quel type d'ÉPI s'agit-il?

Tout équipement de protection contre les incendies et équipement d'urgence auxquels les employés ont accès dans leur milieu de travail.

- c) Quelle devrait être la portée de cette formation?

- (i) La conformité au Règlement peut prendre la forme d'un programme régulier d'instructions et de séances de formation au cours desquels l'employeur informe les employés de l'emplacement de l'ÉPI dans le lieu de travail, de son utilisation appropriée et de son mode de fonctionnement.
- (ii) Ces séances d'instructions devraient comprendre, mais sans s'y limiter, des exposés, des films, des démonstrations pratiques, des brochures et des feuillets d'information ou une combinaison de ce qui précède.

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(iii) The extent and depth of the training required is dependent on the hazards particular to the work place operations. For example, it may suffice to explain the appropriate use and operating features of portable fire extinguishers to employees working in office occupancies. Employers should, however, be encouraged to provide their employees with hands-on practical training whenever possible</p> | <p>(iii) L'étendue et la portée de la formation requise dépendent des risques particuliers inhérents au travail. Par exemple, il pourrait suffire d'expliquer l'utilisation appropriée et le mode de fonctionnement d'extincteurs portatifs à des employés qui travaillent dans des bureaux. Cependant, les employeurs devraient être encouragés à donner à leurs employés une formation pratique lorsque c'est possible.</p> |
| <p>(iv) For higher hazard occupancies such as laboratories, workshops, warehouses, repair garages, and printing plants, etc., it would be necessary to provide employees with hands-on practical training in the use and operation of portable fire extinguishers, in combination with a lecture and/or a film.</p> | <p>(iv) Dans des locaux à risques plus élevés, comme les laboratoires, les ateliers, les entrepôts, les garages de réparations et les imprimeries, etc., il faudrait offrir aux employés une formation pratique sur l'utilisation et le fonctionnement des extincteurs portatifs, en plus de leur donner un exposé ou de leur montrer un film.</p> |
| <p>(v) It should be considered essential to provide hands-on practical training in the use and operation of the standpipe and hose system and portable fire extinguishers to those employees located in remote work sites, where firefighting capabilities, such as those provided by paid or volunteer public fire departments are either non-existent or delayed due to required travel distances.</p> | <p>(v) Il semblerait essentiel de donner une formation pratique sur l'utilisation et le fonctionnement d'un réseau de canalisation et de robinets armés d'incendie et d'extincteurs portatifs d'incendie aux employés affectés à des lieux de travail éloignés où des services de pompiers, publics ou bénévoles, n'existent pas ou sont retardés par la distance à parcourir.</p> |

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(vi) With respect to fire protection systems, such as automatic sprinklers and fire alarm systems, a lecture, film and/or information session, would normally be considered sufficient training for employees.</p> | <p>(vi) Quant aux systèmes de protection contre les incendies, comme les gicleurs automatiques et les systèmes d'alarme, un exposé, un film ou une séance d'information devrait normalement constituer une formation adéquate pour les employés.</p> |
| <p>(d) What role should the HSC or HSR play?</p> | <p>d) Quel est le rôle du CSS ou du RSS?</p> |
| <p>(i) The employer shall request the policy and/or work place HSC or HSR as applicable, to participate in determining the nature and scope of the instruction and training needed in the work place in accordance with paragraphs 134.1(4)(c), 135.(7)(b), and 136(5)(d) of the <i>Canada Labour Code</i>, Part II.</p> | <p>(i) L'employeur demande au CSS ou au RSS de participer à la détermination de la nature et de la portée des instructions et de la formation nécessaires dans le lieu de travail en accord avec les alinéas 134.1(4)c), 135.(7)b), et 136(5)d) du <i>Code canadien du travail</i>, Partie II.</p> |
| <p>(ii) in addition, the committee shall have full access to the program in order to regularly monitor its implementation.</p> | <p>(ii) De plus, le comité devrait avoir plein accès afin de surveiller régulièrement l'application.</p> |
| <p>(e) Who is to provide the training?</p> | <p>e) Qui doit donner la formation?</p> |
| <p>(i) The onus is on the employer to appoint, or where necessary, to hire "qualified personnel" to provide the necessary instruction and training.</p> | <p>(i) C'est à l'employeur que revient l'obligation de nommer, ou au besoin de recruter, du "personnel qualifié" pour donner les instructions et la formation nécessaires.</p> |
| <p>(ii) The employer shall consult with the HSC or the HSR prior to appointing someone to perform these duties.</p> | <p>(ii) L'employeur devrait consulter le CSS ou le RSS avant d'affecter quelqu'un à ces fonctions.</p> |

(f) How much time should HRDC – Labour Program allow an employer to comply?

(i) Before a time frame is established or requested from an employer, the following factors are to be considered:

- the status of the employer's program (if any) at the time of HRDC – Labour Program's intervention;
- the complexity of the instruction and training required in the work place;
- any previous instruction or training that employees, such as emergency wardens may have had;
- the recommendations of the HSC or HSR after reviewing the program;
- the number of employees to be trained; and
- the resources available to the employer in order to implement the program.

f) Combien de temps DRHC – Programme du travail devrait-il allouer à un employeur pour se conformer au Règlement?

(i) Avant d'établir ou d'exiger un délai d'exécution de la part d'un employeur, il faut considérer les facteurs suivants:

- l'évolution du programme de l'employeur (le cas échéant) au moment de l'intervention de DRHC – Programme du travail.
- la complexité des instructions et de la formation requises dans le milieu de travail;
- toute instruction ou formation antérieure que les employés, comme les gardiens en cas d'urgence, auraient reçue;
- les recommandations du CSS et du RSS après l'examen du programme;
- le nombre d'employés à former; et
- les ressources dont dispose l'employeur pour mettre en oeuvre le programme

(ii) Because of the many variables involved, it is HRDC – Labour Program’s position that the minimum time frame in which any employer can be reasonably expected to complete such a program of instruction and training should not be less than six (6) months to one (1) year.

(ii) En raison des nombreuses variables qui entrent en jeu, DRHC – Programme du travail estime que le délai minimum dont un employeur pourrait raisonnablement avoir besoin pour mener à bonne fin un tel programme d'instructions et de formation devrait être de six (6) mois à un (1) an.

Assistant Deputy Minister/Sous-ministre adjoint
Labour/Travail
Human Resources Development Canada/Développement des ressources humaines Canada