

ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE : FAITES LES CHOSES CORRECTEMENT

L'équipement de protection individuelle (ÉPI), comme les casques de protection et les dispositifs de protection respiratoire, peut offrir une protection efficace contre certains risques au travail quand il est utilisé convenablement. Toutefois, il est considéré comme dernier recours. Les milieux de travail doivent mener des évaluations des risques, et les employeurs et les employés doivent travailler ensemble afin de déterminer les meilleurs moyens d'assurer la sécurité des membres du personnel en toute circonstance. Ce processus contribue à protéger les travailleurs contre les risques, mais il permet également d'inclure les employés qui, pour des raisons liées à des motifs de discrimination illicites, comme la religion et l'incapacité, peuvent ne pas être en mesure de porter l'ÉPI. Suivre l'ordre des mesures préventives de sécurité au travail (également connu sous le nom de hiérarchie des mesures de contrôle) vous permettra de déterminer les mesures de sécurité les plus efficaces pour votre lieu de travail.



EMPLOYEURS

RESPONSABILITÉ

Les mesures préventives de sécurité au travail vous aident à vous acquitter de votre responsabilité en matière d'élimination, de substitution ou de réduction des risques dans vos milieux de travail.

UTILISER DES MESURES EFFICACES

Vous êtes tenus de suivre l'ordre des mesures préventives et d'utiliser une approche fondée sur les risques pour appliquer celles qui offrent la meilleure protection possible en toute circonstance.

AVANTAGES

L'utilisation de mesures préventives appropriées peut être avantageuse :

- **pour votre entreprise**, en créant un milieu de travail plus sécuritaire;
- **pour vos employés**, dont certains peuvent ne pas être en mesure de porter et d'utiliser l'ÉPI pour des raisons liées à des motifs de discrimination illicites.

La sécurité des employés peut nécessiter une combinaison de mesures préventives.



ORDRE DES MESURES PRÉVENTIVES (ou hiérarchie des mesures de contrôle)

NIVEAU I

Éliminer le risque



NIVEAU II

Remplacer l'élément comportant un risque par un élément plus sécuritaire

Isoler le risque des personnes

Réduire les risques par des mesures d'ingénierie



NIVEAU III

Réduire l'exposition au risque par des mesures administratives (p. ex. réaffectation)

Utiliser l'ÉPI

EMPLOYÉS



DROITS ET RESPONSABILITÉS

Vous avez certaines [responsabilités](#) et les [droits](#) suivants :

1. **Droit de savoir** quels sont les risques connus ou prévisibles
2. **Droit de participer** à la détermination et prévention des risques
3. **Droit de refuser** un travail dangereux

PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Discutez de toute préoccupation avec votre gestionnaire et suivez le [processus de règlement interne des plaintes](#).

PRÉOCCUPATIONS EN MATIÈRE DE DROITS DE LA PERSONNE

1. Parlez-en à votre employeur.
2. Demandez une mesure d'adaptation si nécessaire.
3. Consultez la [Commission canadienne des droits de la personne](#) concernant les droits de la personne.



OBLIGATION D'ADAPTATION

Lorsque l'ÉPI est le seul moyen de contrôler les risques, les employeurs devront prendre en compte l'[obligation d'adaptation](#) énoncée dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#).

L'employeur et l'employé doivent travailler ensemble afin d'établir et de mettre en œuvre toute mesure d'adaptation.

ÉQUIPEMENT DE PROTECTION INDIVIDUELLE

Lorsque l'employeur ne peut pas éliminer ou atténuer les risques en utilisant des mesures plus efficaces, l'ÉPI devient le dernier recours disponible pour protéger les employés.

Exemples d'ÉPI : casque de sécurité, dispositif de protection respiratoire, lunettes de protection et dispositif de protection auditive.



La [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) protège les personnes contre la discrimination fondée sur des motifs illicites, comme la religion et l'incapacité. Si un travailleur estime qu'une pratique ou une politique de travail l'empêche de participer pleinement au travail, il peut s'adresser à son employeur pour demander une mesure d'adaptation. Les employeurs ont une [obligation d'adaptation](#) pour les motifs protégés, tant que cela n'entraîne pas une contrainte excessive. La [Commission canadienne des droits de la personne](#) encourage les employeurs à élaborer une [politique sur les mesures d'adaptation](#) dans leur milieu de travail.

Pour plus d'information, visitez Canada.ca/sante-securite-travail ou communiquez avec le [Programme du travail](#) au 1-800-641-4049