

## Synthèse Chefs en ligne

# Équipements de protection individuelle

- L'employeur est-il dans l'obligation de les fournir gratuitement?
- Comment rembourser ces dépenses?

Plusieurs membres s'interrogeaient sur l'obligation de l'employeur de fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (par exemple les bottes de sécurité) à leurs employés d'usine dès leur embauche et, si tel est le cas, qu'advient-il des employés qui n'ont pas complété leur période de probation.

Nous nous sommes donc tournés vers les réseaux de Chefs en ligne pour recueillir auprès de nos membres et partenaires, leurs conseils et façons de faire.

Voici les principaux points que nous avons tirés des réponses obtenues :

### La Loi est claire!

Effectivement, la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** est claire à ce sujet. Les articles suivants de ladite Loi le démontrent bien :

#### **Article 51**

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

##### 11°

fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuelle ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements.

#### **Article 78**

Les fonctions du comité de santé et de sécurité sont :

##### 4°

de choisir les moyens et équipements de protection individuelle qui, tout en étant conformes aux règlements, sont les mieux adaptés aux besoins des travailleurs de l'établissement.

#### **Extraits de la Loi sur la santé et la sécurité du travail publiés sur le site de Publications Québec**

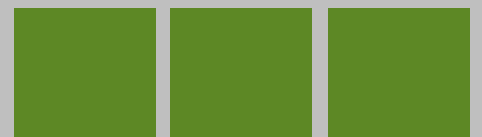
<http://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca>

De plus, en vertu de l'article 344 du Règlement sur la santé et la sécurité du travail, le port de chaussure de protection est obligatoire pour tout travailleur exposé à se blesser les pieds dans les cas suivants :

1. par perforation;
2. par un choc électrique;
3. par l'accumulation de charge électrostatique;
4. à la suite de la chute d'objets lourds, brûlants ou tranchants;
5. par contact avec du métal en fusion;
6. par contact avec des matières dangereuses qui sont sous forme liquide et à des températures intenses;
7. par contact avec des matières dangereuses qui sont corrosives;
8. lors d'autres travaux dangereux.

Pour consulter le Règlement sur la santé et la sécurité du travail, visitez le site de la CSST à l'adresse suivante :

<http://www.csst.qc.ca>



## Ce que nos membres et partenaires en pensent

- La loi ne fait aucune restriction entre les employés permanents, temporaires, saisonniers ou qui ne travaillent que un ou deux jours pour l'entreprise.
- C'est le comité de santé et sécurité d'une entreprise qui identifie les équipements de sécurité individuelle qui sont **obligatoires**. L'employé ne peut donc pas obliger le remboursement d'un équipement si son port n'est pas reconnu obligatoire.
- L'employeur a le droit et l'obligation de s'assurer que le travailleur utilise tous les équipements de sécurité déterminés par le comité et ce, dès le premier jour de son embauche. Les règles de sécurité ne sont pas négociables!
- L'entreprise a un droit de regard sur les quantités permises annuellement et sur les procédures à suivre pour le remplacement d'équipements défectueux et désuets.
- L'entreprise peut avoir recours à un expert de la CSST pour déterminer si les travailleurs devaient porter des équipements de sécurité individuelle et quel type d'équipement ils devaient utiliser. *«L'expert a déterminé chez nous que les employés d'un de mes départements doivent porter des bottes de sécurité tandis que dans un autre, ils ne sont pas tenus de le faire. »*
- *« Avant l'embauche d'un nouvel employé, nous lui faisons part de notre politique en matière d'équipements de sécurité (montants et quantité alloués, politique de remplacement, etc.). Si la personne accepte, alors nous l'embauchons sinon, elle n'entre pas. Nous sommes syndiqués et n'avons jamais eu de problème avec notre façon de faire. »*

## Les politiques de remboursement d'équipements de protection individuelle

Les mécanismes de remboursement des équipements de protection individuelle varient selon les entreprises.

Le remboursement se fait dans la majorité des cas, selon les trois modes suivants :

1. sur présentation de la facture, avec un montant maximum annuel alloué;
  - pour les bottes de sécurité, les montants annuels alloués varient entre 75 \$ et 130 \$
2. par allocation hebdomadaire, remis avec chaque paie, calculée dès l'embauche à un taux fixe sur le nombre d'heures travaillées jusqu'à concurrence d'un montant total – non imposable;
  - varie entre 0,05 \$ et 0,10 \$ l'heure selon les équipements à se procurer

Cette façon de faire élimine toutes les difficultés liées à la période d'essai, aux démissions et à tous les cas particuliers qui peuvent entraîner des iniquités. C'est le modèle du secteur de la construction au Québec, qui est fortement syndiqué.

3. par allocation annuelle, payable une fois l'an. L'allocation annuelle est soit un montant fixe, soit un montant calculé selon le nombre d'heures travaillées durant l'année (même montants que ceux énumérés aux points 1 et 2 ci-dessus).

## Les modes d'acquisition et de remplacement des équipements de protection individuelle

- a. Le nouvel employé fournit, normalement dès son embauche, ses propres bottes de sécurité (ou autres équipements tels des vêtements) que l'employeur lui rembourse, si achat, après sa période de probation - qui est normalement de trois mois - (soit en remboursant la facture ou, soit en calculant l'allocation hebdomadaire rétroactivement à la date d'embauche).

Certains employeurs aussi ont en leur possession quelques paires de bottes et autres équipements qu'ils peuvent prêter pour dépanner.

- b. Normalement, un maximum d'une paire de bottes de sécurité est alloué par année. Certains exigent les vieilles bottes avant d'en remettre une nouvelle paire.



- c. Certains employeurs choisissent le marchand où les employés peuvent se procurer les équipements requis, remboursables sur présentation de la facture. Un montant maximum est alors prévu – certains offrent même un bon d'achat à l'employé à une période donnée dans l'année.
- d. D'autres employeurs préfèrent déterminer eux-mêmes le ou les modèles d'équipements que les employés peuvent acquérir.

**Modèle d'une politique d'entreprise concernant les équipements de protections individuelle (reçu d'un membre) :**

- a. Tout équipement de sécurité requis est à la charge de l'Employeur et doit être fourni gratuitement au salarié sur demande et sur remise de l'équipement usagé.  
(Ex.: bouchons oreille, casque de sécurité, bottes de sécurité, etc.)
- b. Avec la première paie de février de chaque année, l'Employeur verse, par chèque séparé, à chaque salarié qui a travaillé au cours de l'année, un montant de sept cents (0,07 \$) pour chaque heure de travail jusqu'à un maximum de cent cinquante dollars (150 \$) pour défrayer le coût des bottines de sécurité et des gants ordinaires que doit fournir le salarié.
- c. Pour les équipements de sécurité dont l'Employeur exige le port par les salariés, il est obligatoire en tout temps.

---

Le service Chefs en ligne tient à remercier chaleureusement les 37 membres qui ont participé à l'élaboration de cette synthèse en nous partageant leur « comment faire ».

Nous remercions également les partenaires Groupement suivants qui ont partagé gratuitement avec nous leurs savoirs et leurs conseils :

- Stéphanie Laurin des Avocats LeCorre & associés.
- Marie-Claude Gévry de RCGT
- Raymond Roy de RCGT
- Luigi A. Romanelli du Réseau Canadien de Technologie
- Christine Desrosiers de Mallette senc
- Jean-Jacques Laliberté de Leadership & Performance
- Benoit Laflamme du Groupe FBL inc.
- Lyse Dumas de Morneau Sobeco

