

## Législation

# Les droits de la personne en milieu de travail – Équipement de protection individuelle

### Sur cette page

[De quelle façon les droits de la personne s'appliquent-ils en milieu de travail?](#)

[Quel est le lien entre le port d'équipement de protection individuelle et les droits de la personne?](#)

[Comment procède l'employeur pour déterminer si de l'EPI est nécessaire?](#)

[Est-ce qu'une politique ou un programme en matière d'EPI doit s'appliquer à tous les travailleurs?](#)

[Comment un employeur pourrait-il accommoder un travailleur ayant besoin d'EPI?](#)

[Est-ce qu'un travailleur peut refuser de porter de l'EPI ou en être dispensé?](#)

[Est-ce qu'un employeur peut choisir de ne pas embaucher une personne qui refuse de porter de l'EPI ou qui ne peut pas en porter?](#)

[Est-ce qu'un employeur peut congédier un travailleur qui refuse de porter de l'EPI?](#)

---

## De quelle façon les droits de la personne s'appliquent-ils en milieu de travail?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et d'autres lois similaires sont en vigueur au Canada et dans chaque province et territoire afin de protéger des droits et libertés spécifiques et de permettre aux personnes de participer à la société dans toute la mesure du possible.

Pour plus d'information, veuillez consulter les réponses du CCHST dans le document intitulé « [Droits de la personne en milieu de travail](#) ».

REMARQUE : Demandez toujours un avis juridique avant de prendre des décisions fondées sur les droits de la personne. Le CCHST n'est pas une autorité réglementaire. Ce document n'est qu'un document consultatif et pourrait ne pas s'appliquer dans toutes les situations. Évaluez les circonstances spécifiques de votre organisation au sein de votre administration et demandez conseil à des juristes connaissant les droits de la personne tels qu'ils sont appliqués en milieu de travail.

---

## Quel est le lien entre le port d'équipement de protection individuelle et les droits de la personne?

Il peut y avoir des situations où les droits de la personne protégés semblent aller à l'encontre des pratiques de travail sécuritaires, en particulier dans le cas de l'utilisation d'équipement de protection individuelle.

Lors de l'élaboration d'une politique ou d'un programme en matière d'équipement de protection individuelle (EPI), il faut toujours tenir compte des droits de la personne protégés et de toute mesure d'adaptation appropriée nécessaire. Les motifs d'adaptation devraient être examinés au cours du processus d'évaluation des risques, au lieu d'adopter une approche réactive en cas de plaintes des travailleurs. Les mesures d'adaptation doivent être planifiées et mises en œuvre, avec la participation des travailleurs concernés, avant d'exposer les travailleurs à des risques nécessitant la protection d'EPI. C'est le cas, notamment, lorsque des motifs religieux imposent le port d'un couvre-chef, comme un turban. Or, ce couvre-chef peut interférer avec la protection fournie par un casque de protection. Un autre exemple peut être la pratique religieuse consistant à se couvrir le visage ou à se laisser pousser la barbe, ce qui peut interférer avec l'étanchéité d'un respirateur.

---

## Comment procède l'employeur pour déterminer si de l'EPI est nécessaire?

Les employeurs doivent procéder à une identification des dangers et à une évaluation des risques afin de déterminer les mesures de contrôle appropriées nécessaires sur le lieu de travail. Les mesures de contrôle sont basées sur la [hiérarchie des mesures de contrôle](#).

Dans l'exemple où il existe un risque de blessure à la tête, les mesures de contrôle suivantes peuvent être mises en œuvre, par ordre de priorité :

Élimination : L'élimination consiste à retirer le danger que présente un risque de blessure à la tête.

Mesures d'ingénierie : Les mesures d'ingénierie sont des mesures permettant de retirer le danger à la source, pour éviter que les travailleurs soient exposés à des risques de blessures à la tête. Si, par exemple, des charges sont soulevées par une grue, on installe une barrière pour bloquer la zone située dans le rayon de pivotement de la grue. On peut également installer des enceintes qui réduisent la probabilité que de petits objets (tels que des outils) tombent d'une plateforme aérienne, ou encore installer un filet de sécurité pour attraper les débris qui tombent.

Mesures administratives : Les mesures administratives comprennent l'élaboration de politiques ou de procédures pour faire en sorte que les tâches soient accomplies en toute sécurité. Ainsi, une politique en matière d'EPI peut interdire aux travailleurs qui ne portent pas de casque de sécurité d'accomplir des tâches comportant un risque de blessure à la tête.

EPI : On doit déterminer si l'obligation de porter un casque de protection est une exigence professionnelle justifiée. Existe-t-il d'autres types d'équipement de protection offrant une protection égale ou supérieure?

---

## Est-ce qu'une politique ou un programme en matière d'EPI doit s'appliquer à tous les travailleurs?

L'EPI considéré comme une mesure de contrôle dans le cadre d'une évaluation des risques ne doit s'appliquer qu'aux travailleurs exposés à un danger réel. Ainsi, les travailleurs portuaires peuvent être exposés à des charges mobiles aériennes et ont donc besoin de casques de protection adaptés. Par contre, il se pourrait que les travailleurs présents uniquement dans des lieux où il n'y a pas de charges aériennes n'aient pas besoin de protection contre les blessures à la tête.

---

## Comment un employeur pourrait-il accommoder un travailleur ayant besoin d'EPI?

Les employeurs ont le devoir de protéger les travailleurs. Cette obligation peut notamment consister à adapter le travail de manière à ce que l'EPI ne soit pas nécessaire (par exemple, en déplaçant le travail dans un endroit où il n'y a pas de risque de blessures à la tête). L'obligation de prendre des mesures d'adaptation prend fin lorsque la contrainte excessive est atteinte. Ainsi, la construction d'une nouvelle zone de travail pour éliminer le risque de blessures à la tête pourrait être d'un coût prohibitif et entraînerait une contrainte excessive pour l'employeur.

Les droits d'un travailleur peuvent être limités lorsque l'EPI est une exigence professionnelle justifiée. Ainsi, lorsque le travail qui doit être effectué dans une zone où il y a un risque de blessures à la tête et qu'aucune autre mesure de contrôle ne permet de maîtriser les risques de manière adéquate, le port d'un casque de protection peut être une exigence professionnelle justifiée.

Voir les réponses du CCHST dans le document intitulé [Droits de la personne en milieu de travail](#) pour obtenir un autre exemple (travailleur de laboratoire nécessitant un respirateur).

---

## Est-ce qu'un travailleur peut refuser de porter de l'EPI ou en être dispensé?

Les employeurs doivent veiller à la santé et à la sécurité des employés. Ils doivent, le cas échéant, fournir de l'EPI approprié aux travailleurs pour s'acquitter de cette responsabilité. Dans le cadre du système de responsabilité interne, les travailleurs doivent utiliser de l'EPI si une évaluation des risques conclut que cela est nécessaire.

Au Canada, les travailleurs ont [le droit de refuser](#) un travail dangereux, mais cela ne se traduit pas nécessairement par le droit de refuser de porter de l'EPI. Un travailleur peut refuser de travailler si l'EPI ne lui offre pas une protection adéquate, rendant ainsi le travail dangereux.

Lorsque les travailleurs ont des préoccupations, ils doivent en faire part à leur supérieur immédiat, à l'employeur, au comité de SST ou au représentant en santé et sécurité, ou au syndicat, s'il y en a un. Si le problème n'est pas résolu, [l'autorité de réglementation compétente](#) peut être contactée.

---

## Est-ce qu'un employeur peut choisir de ne pas embaucher une personne qui refuse de porter de l'EPI ou qui ne peut pas en porter?

Il n'est généralement pas acceptable de faire preuve de discrimination au cours du processus d'embauche. Le recrutement doit être axé sur un processus équitable et sur la capacité de chaque candidat à accomplir les tâches essentielles de l'emploi. L'employeur peut demander ce qui est nécessaire pour effectuer la sélection d'embauche en fonction de la capacité des candidats à accomplir les tâches essentielles de l'emploi et évaluer chaque candidat en fonction de ses compétences et de son mérite. Il **peut être** opportun de s'enquérir des motifs de distinction illicites afin de déterminer si les candidats répondent à une exigence professionnelle justifiée.

Ainsi, l'employeur ne peut pas refuser un entretien à un candidat sikh en partant du **principe** que tous les sikhs refusent de porter un casque de sécurité.

Il convient de noter que les exigences professionnelles justifiées doivent être directement liées à l'emploi et non à des tâches supplémentaires. Ainsi, le fait qu'un chauffeur de camion traverse une zone exigeant un casque de sécurité pour effectuer des tâches de bureau entre deux trajets n'est peut-être pas un motif approprié.

---

## Est-ce qu'un employeur peut congédier un travailleur qui refuse de porter de l'EPI?

Si une personne a accepté de se conformer à une exigence professionnelle justifiée au cours de la procédure d'embauche, mais qu'elle refuse de se conformer à la même exigence une fois qu'elle a été embauchée, l'employeur peut envisager des mesures d'adaptation. Lorsque de telles mesures donnent lieu à une contrainte excessive et qu'il n'existe pas de solutions de rechange raisonnables, il se peut que l'employeur ne puisse pas garder la personne (en particulier lorsqu'il existe un risque raisonnable qu'elle se blesse dans le cadre de son travail).

Il peut arriver qu'un nouveau risque soit identifié, ce qui crée une nouvelle exigence en matière d'EPI. Si le danger n'existait pas ou était inconnu au moment de l'embauche, des mesures d'adaptation doivent être envisagées.

Un employeur ne peut pas imposer le port d'EPI lorsqu'il ne s'agit pas d'une exigence professionnelle justifiée.

---

Date de la première publication de la fiche d'information : 2023-06-26

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2023-06-26

## **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.