

Équipements de protection individuelle

Qui paie l'ÉPI?

Sur cette page

[Quelles sont les exigences juridiques à respecter lorsque les travailleurs doivent utiliser de l'ÉPI?](#)

[Qu'est-ce que la loi prévoit?](#)

[Que signifie « fournir »?](#)

Quelles sont les exigences juridiques à respecter lorsque les travailleurs doivent utiliser de l'ÉPI?

Dans l'ensemble des provinces et territoires du Canada, le port de l'équipement de protection individuelle (ÉPI) est exigé pour tous les travailleurs. L'ÉPI doit être en bon état lorsqu'il est utilisé, et souvent, les employeurs doivent respecter des exigences concernant l'entreposage ou le nettoyage de l'équipement, en particulier les appareils respiratoires.

Les employeurs ont l'obligation de voir à ce que les exigences en matière d'ÉPI soient respectées dans leur lieu de travail.

Toutefois, bien qu'ils doivent s'assurer que les travailleurs portent leur ÉPI dans le cadre de leur travail, les employeurs ne sont pas toujours tenus de payer l'ÉPI des travailleurs. Même lorsque la loi exige que les employeurs fournissent l'ÉPI, cette obligation ne signifie pas que l'ÉPI doit être fourni gratuitement aux travailleurs.

L'interprétation et le libellé peuvent varier d'une administration à l'autre. Dans certains cas où les employeurs sont tenus de fournir gratuitement l'ÉPI, il est souvent précisé que l'employeur n'est tenu de fournir que l'ÉPI jugé nécessaire (p. ex. approprié aux risques associés au lieu de travail et au travail).

En outre, il peut y avoir des situations particulières (comme la protection contre les chutes ou le travail avec l'amiante) où d'autres exigences sont en vigueur.

Qu'est-ce que la loi prévoit?

L'information qui suit se veut un sommaire général. Pour en savoir davantage sur la loi et les exigences en matière d'ÉPI, et comme la législation peut parfois changer, consultez toujours directement [votregouvernement](#) pour savoir exactement comment interpréter la loi.

Provinces et territoires où les employeurs fournissent l'ÉPI gratuitement aux travailleurs :

- Territoires du Nord-Ouest
- Nunavut
- Québec
- Saskatchewan

Provinces et territoires où des lignes directrices sont en vigueur ou dans lesquels l'une ou l'autre des parties doit payer pour certains types d'ÉPI :

- Alberta – L'employeur doit fournir (à ses frais) l'équipement de protection des voies respiratoires aux travailleurs qui en ont besoin. La ligne directrice ne précise pas si le reste de l'ÉPI est payé par l'employeur ou le travailleur.
- Colombie-Britannique – Il incombe au travailleur de porter des vêtements qui le protègent des éléments ainsi que des articles de travail à usage général comme des gants de travail, des chaussures adéquates et un casque de sécurité (protection pour la tête). L'employeur doit fournir (à ses frais) tout autre ÉPI dont les travailleurs ont besoin. Des ententes peuvent être conclues pour que l'employeur paie également les éléments énumérés sous la responsabilité du travailleur.
- Manitoba – Le travailleur est tenu de se procurer un casque et des chaussures de protection (l'employeur doit s'assurer que l'EPI est utilisé conformément aux exigences), mais l'employeur doit fournir (gratuitement) au travailleur un équipement adapté aux risques associés au lieu de travail et au travail, et suivre les dispositions relatives au nettoyage, au stockage, aux réparations et au remplacement.
- Nouveau-Brunswick – Il est à noter que, sur son site Web, [Travail sécuritaire NB](#) indique que le choix de la partie qui paie pour l'ÉPI au Nouveau-Brunswick « relève des parties au lieu de travail ».
- Nouvelle-Écosse – En général, il incombe à l'employeur et aux travailleurs employés de décider qui paie pour l'ÉPI et si les coûts sont partagés. Toutefois, l'*Occupational Safety General Regulations* exige que l'employeur fournisse ou achète plusieurs appareils en particulier, y compris de l'équipement respiratoire, des vêtements de flottaison individuels, des vêtements de travail et de l'ÉPI associé à l'utilisation de batteries de stockage rechargeables, à l'accès à des installations électriques sous tension et à l'entrée en espace clos.
- Yukon – Les travailleurs doivent posséder leurs propres vêtements de protection, gants de travail et chaussures de protection, pour les protéger contre les éléments naturels. L'employeur leur fournit l'ÉPI et les vêtements spécialisés au besoin.

Administrations qui déclarent « fourni », qui donnent des indications sur l'utilisation seulement, ou qui ne précisent pas qui paie l'équipement :

- Gouvernement fédéral (Canada)
 - Manitoba
 - Terre-Neuve-et-Labrador
 - Ontario
 - Île du Prince-Édouard
-

Que signifie « fournir »?

Aucune loi sur la santé et la sécurité au Canada ne définit le terme « fournir ». Les gouvernements provinciaux et territoriaux comptent sur l'usage courant et les définitions des dictionnaires pour déterminer la signification du verbe « fournir » dans le contexte d'une loi.

Le terme « fournir » ne signifie donc pas que l'employeur doit fournir gratuitement au travailleur tout l'ÉPI. Par exemple, lorsque des travailleurs ne sont pas en mesure d'acheter un certain type d'ÉPI, l'employeur peut les aider à trouver et à commander l'équipement voulu, ou à rendre l'équipement disponible à l'achat (par l'intermédiaire de l'employeur).

Souvent, les employeurs choisissent de fournir une partie ou la totalité de l'ÉPI. La question de savoir qui paie l'ÉPI peut être déterminée par des contrats de travail ou des conventions collectives. Ces ententes peuvent préciser qui doit payer l'ÉPI ou le montant assumé par l'employeur ou le travailleur.

Notons toutefois que même si le travailleur achète de l'équipement, l'employeur doit s'assurer que l'équipement est le bon, qu'il est en bon état et utilisé correctement.

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2021-09-29

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.