

# SIMDUT

## SIMDUT - Éducation et formation

### Sur cette page

[Y a-t-il une différence entre l'éducation sur le SIMDUT et la formation sur le SIMDUT?](#)

[Qui doit avoir accès à cette éducation et à cette formation?](#)

[Quels sujets doivent être abordés?](#)

[Quelles sont les obligations de l'employeur?](#)

[Je suis un employeur; à quelle fréquence dois-je offrir de la formation d'appoint?](#)

[Qui doit offrir l'éducation et la formation?](#)

[Je suis un employeur, et j'ai reçu un appel d'un organisme de formation qui, moyennant des frais, peut nous offrir la formation sur le SIMDUT exigée par la loi. Selon le représentant de l'organisme, nous ne sommes pas conformes au SIMDUT à l'heure actuelle. Sommes-nous tenus de suivre le programme proposé par l'organisme?](#)

---

### Information importante

Le Canada a harmonisé le Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) avec le Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH).

Le présent document traite des exigences liées au SIMDUT qui s'appliquent aux fournisseurs sous le régime de la législation fédérale, notamment la *Loi sur les produits dangereux* et le *Règlement sur les produits dangereux* (RPD.) Il tient compte des exigences prévues dans le *Règlement sur les produits dangereux* en date du 15 décembre 2022. Les modifications apportées en décembre 2022 sont en vigueur. Les fournisseurs disposent d'une période de transition de trois ans (qui prendra fin le 15 décembre 2025) pour rendre la classification, les fiches de données de sécurité (FDS) et les étiquettes de leurs produits conformes aux modifications. Pour la plupart des lieux de travail, ce sont les modifications apportées à la classe « Gaz inflammables » et l'adoption de la nouvelle classe « Produits chimiques sous pression » qui apporteront les changements les plus notables.

Au sein du gouvernement, Santé Canada assume la responsabilité générale des lois relatives aux fournisseurs dans le cadre du SIMDUT. Il convient de noter que le SIMDUT est aussi réglementé dans les lieux de travail par les provinces, les territoires et le gouvernement fédéral (dans le cas de lieux de travail de compétence fédérale) selon leur propre législation sur la santé et la sécurité au travail. C'est la province ou le territoire qui détermine les exigences en matière d'éducation et de formation sur le SIMDUT. Bien que chacune de ces autorités réglemente le SIMDUT en se fondant sur le modèle commun, de petites variations sont possibles.

Les fournisseurs et les employeurs doivent utiliser et observer les exigences du SIMDUT concernant les étiquettes et les fiches de données de sécurité (FDS) des produits dangereux qui sont vendus, distribués ou importés au Canada.

Veuillez consulter les fiches d'information Réponses SST qui suivent pour obtenir plus de renseignements :

- [SIMDUT – Généralités](#)
- [SIMDUT – Programme SIMDUT](#)
- [SIMDUT – Pictogrammes](#)
- [SIMDUT – Étiquettes](#)
- [SIMDUT – Classes et catégories de danger](#)
- [SIMDUT – Fiches de données de sécurité \(FDS\)](#)
- [SIMDUT – Glossaire](#)
- [SIMDUT – Renseignements commerciaux confidentiels \(RCC\)](#)
- [SIMDUT – Écarts](#)
- [SIMDUT – Laboratoires](#)

---

## Y a-t-il une différence entre l'éducation sur le SIMDUT et la formation sur le SIMDUT?

Oui. L'éducation et la formation peuvent être considérées comme deux éléments distincts.

- L'**éducation** désigne habituellement les renseignements généraux ou accessibles au moyen de dispositifs mobiles, tels que le mode de fonctionnement du SIMDUT et les dangers associés aux produits. Vous vous familiariserez, par exemple, avec les classes de danger (pourquoi un produit sera désigné corrosif et quels renseignements pourront être trouvés sur les étiquettes et les fiches de données de sécurité ou FDS).

- La **formation** englobe plutôt les renseignements propres à l'emploi et au lieu de travail, et elle portera aussi sur les marches à suivre pour l'entreposage, la manutention, l'utilisation et l'élimination des produits de même que les situations d'urgence, les déversements et les mesures à prendre dans d'autres situations..
- 

## Qui doit avoir accès à cette éducation et à cette formation?

Au Canada, tous les lieux de travail où des produits dangereux sont présents doivent disposer d'un programme. Les travailleurs doivent être éduqués et formés afin de bien comprendre les dangers présents et de savoir comment travailler en toute sécurité en présence de produits dangereux.

Tous les travailleurs qui utilisent un produit dangereux ou qui peuvent être exposés à un produit dangereux dans le cadre de leur travail doivent obtenir les renseignements relatifs aux dangers que posent ce ou ces produits. Les renseignements relatifs aux dangers doivent comprendre les données transmises par le fournisseur de même que tout autre renseignement dont dispose l'employeur concernant l'utilisation, l'entreposage et la manutention de chaque produit.

En guise d'exemple, cette éducation et cette formation doivent être fournies à tous les travailleurs qui :

- peuvent être exposés à un produit dangereux en s'acquittant de leurs tâches (y compris l'utilisation courante, les travaux d'entretien et les situations d'urgence);
  - utilisent, entreposent, manipulent ou procèdent à l'élimination d'un produit dangereux;
  - supervisent ou gèrent des travailleurs qui sont susceptibles d'être exposés ou qui utilisent, entreposent, manipulent ou procèdent à l'élimination d'un produit dangereux;
  - participent à des interventions d'urgence.
- 

## Quels sujets doivent être abordés?

Voici quelques exemples de sujets qui doivent être abordés dans le cadre des activités d'éducation et de formation:

- les renseignements figurant sur l'étiquette du fournisseur et l'étiquette du lieu de travail, et leur signification;
  - les renseignements figurant sur la fiche de données de sécurité (FDS) et leur signification;
  - les procédures à suivre pour utiliser, manipuler et éliminer un produit dangereux en toute sécurité;
-

- toute autre procédure à suivre lorsque le produit dangereux se trouve dans un conduit, un système de canalisations, une cuve, un wagon-citerne, etc;
- la procédure à suivre si le produit dangereux peut être présent dans l'air et qu'un travailleur peut y être exposé;
- les procédures à suivre en cas d'urgence mettant en cause un produit.

---

## Quelles sont les obligations de l'employeur?

Toutes les administrations canadiennes exigent que les employeurs élaborent, mettent en place et tiennent à jour un programme d'éducation et de formation des travailleurs sur le SIMDUT. Les travailleurs qui utilisent des produits dangereux ou qui pourraient être exposés à des produits dangereux au travail doivent recevoir de la formation qui porte spécifiquement sur les produits en question.

L'employeur a la responsabilité générale de fournir tous les renseignements sur les dangers possibles, ce qui comprend les renseignements obtenus du fournisseur et ceux dont il a ou devrait avoir connaissance.

L'employeur doit également consulter le comité de santé et de sécurité (ou le représentant en matière de santé et de sécurité) lorsqu'il élabore, met en place ou examine le programme d'éducation et de formation.

De plus, l'employeur doit examiner l'ensemble de son programme d'éducation et de formation sur le SIMDUT au moins une fois par année, ou plus souvent s'il y a un changement dans les conditions de travail, dans les procédés ou dans les renseignements sur les dangers. Cet examen doit être mené en consultation avec le comité de santé et de sécurité ou le représentant en matière de santé et de sécurité. Vous devez confirmer ces renseignements auprès de votre autorité locale.

---

## Je suis un employeur; à quelle fréquence dois-je offrir de la formation d'appoint?

Une séance d'éducation et de formation d'appoint est généralement requise dans les situations suivantes:

- au besoin, pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs;
- lorsque les conditions de travail changent;
- lorsque de nouveaux produits sont utilisés;
- lorsque les produits utilisés ont été modifiés et présentent de nouveaux dangers;
- lorsque de nouveaux renseignements deviennent disponibles;

- lorsqu'il y a de nouveaux renseignements concernant l'utilisation, la manipulation, l'entreposage et l'élimination sécuritaires d'un produit;

Certaines provinces ou certains territoires peuvent également exiger que l'employeur évalue périodiquement les connaissances des travailleurs au moyen d'examens écrits et de démonstrations pratiques, par exemple. Encore une fois, vous devez confirmer ces renseignements auprès de votre autorité locale.

## Quelles sont les obligations des travailleurs?

Les travailleurs doivent assister aux séances d'éducation et de formation, et suivre les procédures de sécurité au travail établies par l'employeur.

## Je suis un travailleur. Si je change d'employeur, dois-je refaire les formations sur le SIMDUT?

La décision revient à l'employeur. Les renseignements généraux (ou « génériques ») que vous avez vus dans le cadre de l'éducation sur le SIMDUT (p. ex. fonctionnement du SIMDUT, classes de dangers) s'appliquent à tous les lieux de travail. Toutefois, comme chaque lieu de travail est unique, votre risque d'exposition à des produits dangereux ne sera pas nécessairement le même. L'employeur doit s'assurer que les travailleurs reçoivent une formation adaptée à leur lieu de travail et à leurs fonctions. Il peut donc vous demander de rafraîchir vos connaissances générales sur le SIMDUT par la même occasion.

## En quelques mots, en quoi consistent une éducation et une formation?

Les travailleurs devraient être en mesure de répondre aux questions suivantes pour chaque produit dangereux qu'ils utilisent au travail :

- Quels dangers présente le produit?
- Comment puis-je me protéger contre ces dangers?
- Que dois-je faire en cas d'urgence?
- Où puis-je obtenir d'autres renseignements?

---

## Qui doit offrir l'éducation et la formation?

La loi impose à l'employeur la responsabilité de l'éducation et de la formation, et elle énonce les exigences minimales en la matière. L'éducation et la formation peuvent être offertes par l'employeur, ou encore par une personne ou un organisme qualifié ou compétent que l'employeur aura choisi. Dans tous les cas, l'employeur demeure tenu par la loi d'assurer la protection des travailleurs.

Pour être considérés comme étant qualifiés ou compétents, les fournisseurs de formation doivent avoir un niveau adéquat de connaissances, de compétences et de capacités en lien avec la matière enseignée. Ils doivent également maîtriser les techniques et les méthodes d'éducation et de formation, surtout celles qui se rapportent à l'éducation et à la formation des adultes en milieu de travail.

L'employeur doit s'assurer que le fournisseur de formation a les qualifications et les capacités nécessaires pour atteindre les objectifs de la formation et répondre aux besoins des travailleurs.

---

**Je suis un employeur, et j'ai reçu un appel d'un organisme de formation qui, moyennant des frais, peut nous offrir la formation sur le SIMDUT exigée par la loi. Selon le représentant de l'organisme, nous ne sommes pas conformes au SIMDUT à l'heure actuelle. Sommes-nous tenus de suivre le programme proposé par l'organisme?**

Certaines administrations ont signalé que des entreprises externes avaient communiqué avec des employeurs et qu'elles avaient recours à des méthodes de vente sous pression. Des avis diffusés par ces administrations rappellent aux employeurs qu'ils ont le choix lorsque vient le moment de recourir à un fournisseur de formation externe. L'objectif consiste à offrir de l'éducation et de la formation aux travailleurs en leur donnant à la fois des renseignements généraux et des renseignements propres à leur lieu de travail, compte tenu des produits dangereux utilisés et des procédures en vigueur dans leur milieu de travail.

---

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2023-03-15

## **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.