

SANTÉ ET SÉCURITÉ : ATTEINDRE L'EXCELLENCE

RAPPORT 2012 SUR LES
TENDANCES ET SUR LES
INITIATIVES D'AMÉLIORATION
DE LA PERFORMANCE EN
SANTÉ ET SÉCURITÉ



Canadian
Electricity
Association

Association
canadienne
de l'électricité







Message du président



J'ai le plaisir de vous présenter le premier Rapport annuel de l'Association canadienne de l'électricité (ACÉ) sur la santé et la sécurité au travail. Ce rapport, qui s'intitule *Santé et sécurité : atteindre l'excellence*, fait état d'exemples novateurs à l'appui de l'engagement constant de notre industrie en faveur de l'amélioration de sa performance de sécurité.

L'électricité est un service essentiel pour tous les Canadiens. Assurer une alimentation en électricité fiable exige souvent l'exécution de travaux comportant des risques inhérents de blessures. L'industrie de l'électricité, qui emploie quelque 108 000 Canadiens, continue de fournir ce service vital de manière sûre, fiable et économique. Compte tenu des défis qu'elle doit affronter, notamment l'intégration des nouvelles technologies, un taux plus élevé de roulement des travailleurs et la nécessité de travaux importants de remise à neuf et de construction, les assises de la réussite dont fait état ce rapport sont particulièrement critiques.

L'électricité canadienne est promise à un avenir brillant.

Jim Burpee
Président-directeur général
Association canadienne de l'électricité

Message du président du Comité



La santé et la sécurité au travail font partie des grandes priorités de toutes les entreprises d'électricité et les membres de l'ACÉ reconnaissent l'importance de partager leurs expériences et de faire le suivi de leur performance à ce chapitre. Le Comité de la santé et de la sécurité au travail (CSST) de l'ACÉ est un forum à l'échelle de l'industrie qui a pour rôle

de dessiner des priorités et initiatives stratégiques destinées à améliorer la performance de sécurité globale de l'industrie canadienne de l'électricité.

Le CSST est fier de faire connaître les initiatives d'amélioration continue de notre industrie, qui visent principalement à mettre en place des systèmes plus vigoureux de gestion de la santé et de la sécurité tout en réduisant les risques sur les lieux de travail et dans les collectivités. Nous espérons que ces efforts mèneront à une meilleure compréhension de ces pratiques dans toutes les industries.

Au nom du CSST, je désire remercier Cathy Catton, conseillère, qui a longtemps siégé au Comité de la santé et de la sécurité au travail de l'ACÉ, ainsi que Mark Ciufio, coordonnateur de la SST à l'ACÉ, pour leur engagement à l'égard de la réalisation de ce rapport.

L'amélioration de la performance en santé et en sécurité est un processus continu. Ce rapport démontre irréfutablement que les membres de l'ACÉ sont déterminés à progresser ensemble.

Harris McNamara
Président – Comité de la santé et de la sécurité
au travail de l'ACÉ
Directeur, Sécurité
Emera Inc.





Table des matières

1. Sommaire	2
2. Introduction	4
3. Tendances de la performance en santé et sécurité	5
3.1 Analyse comparative fiable et cohérente de la performance en santé et sécurité.....	6
3.2 Taux de fréquence de toutes les blessures et maladies	6
3.3 Taux de fréquence et de gravité des blessures invalidantes.....	7
3.4 Pertes de vie liées à des contacts électriques parmi le public.....	8
3.5 Mise en valeur de l'excellence en santé et de sécurité.....	8
4. La voie de l'amélioration continue	10
4.1 Mettre en place de meilleurs systèmes de gestion de la santé et de la sécurité.....	10
4.2 Réduire les risques pour la santé et la sécurité	12
4.3 Tisser une culture de sécurité vigoureuse.....	14
4.4 Travailler ensemble pour s'améliorer.....	17
5. Faire preuve de leadership en santé et sécurité	18
6. Conclusion.....	19
Membres et personnel du Comité de la santé et de la sécurité au travail de l'ACÉ	20

1. SOMMAIRE

Les entreprises membres de l'ACÉ affichent un engagement de longue date en faveur de la santé et de la sécurité de leurs travailleurs ainsi que des membres du public dans les collectivités où elles sont implantées. Conscientes des risques inhérents à la poursuite de ses activités et soucieuse de minimiser les blessures parmi le personnel et le public, l'industrie s'efforce de faire preuve d'excellence en cette matière en diminuant constamment les facteurs de risque.

Au cours des cinq dernières années de référence (2007-2011), d'importants progrès ont été accomplis partout dans l'industrie. Le taux de fréquence de toutes les blessures et maladies¹ s'est amélioré de 32,2 pour cent, le taux de fréquence des blessures invalidantes², de 19,96 pour cent, et le taux de gravité des blessures invalidantes³, de 8,18 pour cent. Fait le plus important, pour une cinquième année d'affilée, le nombre de blessures a diminué en 2011, comme en témoigne le taux de fréquence de toutes les blessures et maladies. Malheureusement, les taux de fréquence et de gravité des blessures invalidantes ont affiché une légère hausse par rapport à 2010, ce qui renverse la tendance à l'amélioration continue; mais cette augmentation n'efface qu'une légère fraction des gains obtenus sur cinq ans. Cela renforce d'ailleurs la nécessité d'une vigilance et de mesures d'innovation constantes pour assurer une amélioration soutenue.

Cette amélioration résulte de l'engagement des membres de l'ACÉ en faveur de programmes d'avant-garde progressistes fondés sur les quatre grandes stratégies de réussite suivantes :

1. **Mise en place de meilleurs systèmes de gestion de la santé et de la sécurité :** Les membres de l'ACÉ peuvent compter sur des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité évolués, qui sont fondés sur le risque et qui sont conformes à des normes externes (p. ex., OHSAS 18001, CSA Z1000). Ces systèmes favorisent une amélioration continue grâce à des processus de gestion fondés sur le cycle « Planifier → Faire → Vérifier → Agir », qui permettent d'atténuer le risque et de réduire, à terme, les blessures. Parmi les exemples d'améliorations novatrices mises en œuvre par les membres de l'ACÉ en vue de raffiner leurs systèmes de gestion, mentionnons les suivants : amélioration de l'efficacité des communications entourant les responsabilités en matière de santé et de sécurité; formation accrue des travailleurs; mise en œuvre de systèmes logiciels visant à améliorer les inspections et l'accès aux procédures sur les lieux de travail; vérifications (y compris par des tierces

parties) et programmes de mesures correctives plus efficaces; programmes complets de gestion de la sécurité des agents contractuels; amélioration des processus de retour au travail des travailleurs accidentés.

2. Réduction des risques liés à la santé et à la sécurité dans les lieux de travail et dans la collectivité :

L'exposition à l'énergie électrique, le travail en hauteur et la conduite de véhicules ont toujours constitué les principales sources de risque pour l'industrie de l'électricité. La mise en œuvre de programmes de prévention efficaces a permis de réduire ces risques, qui sont aujourd'hui à l'origine d'une quantité de blessures beaucoup plus faible qu'auparavant. Ainsi, au cours des cinq dernières années, ce sont les efforts excessifs ou les mouvements répétitifs mettant à l'épreuve le système musculosquelettique, les glissades et les chutes ainsi que les impacts causés par de l'équipement et des outils qui ont été à l'origine des blessures subies par les travailleurs. Les entreprises membres de l'ACÉ ont réagi à cette tendance en mettant en œuvre des programmes de réduction des risques liés à ces blessures. L'une des réussites ayant contribué à la réduction globale des blessures au cours des cinq dernières années est la baisse de 9,4 pour cent des blessures résultant d'efforts excessifs ou de mouvements répétitifs mettant à l'épreuve le système musculosquelettique. Pour ce faire, les membres de l'ACÉ ont mis l'accent sur des programmes de prévention, dont les suivants : programmes de formation et de communications visant à sensibiliser les employés à ce type de risque, programmes d'évaluation ergonomique et de mise en œuvre de modifications ergonomiques fondées sur les besoins des employés; programmes de soutien à l'exercice physique; processus visant une intervention dès les premiers signes de douleur ou d'inconfort.

Les entreprises membres de l'ACÉ se sont également engagées à réduire les risques liés aux contacts de membres du public avec de l'équipement électrique. Elles assurent

¹ Taux de fréquence de toutes les blessures et maladies (FTBM) : nombre de blessures avec temps de travail perdu ou nécessitant des traitements médicaux par 200 000 heures travaillées.

² Taux de fréquence des blessures invalidantes (FBI) : nombre de blessures avec temps de travail perdu par 200 000 heures travaillées.

³ Taux de gravité des blessures invalidantes (GBI) : nombre de jours civils perdus à la suite de blessures invalidantes par 200 000 heures travaillées.

une promotion active de la sécurité au sein des collectivités où elles sont implantées par des campagnes visant les membres de tous les secteurs susceptibles d'être exposés à de l'équipement électrique, dont les intervenants d'urgence, les enfants et la population en général, à la maison ou sur les lieux de travail. Dans le cadre d'une initiative récente, les membres de l'Association ont collaboré avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC) à la production d'une vidéo intitulée « *L'électricité... Le tueur invisible* », qui a pour but d'éduquer les premiers intervenants (police, pompiers, ambulanciers paramédicaux) sur la sécurité autour des installations électriques haute tension. En juin 2012, cette vidéo a été reconnue sur la scène internationale lorsqu'une équipe de premiers intervenants de la Colombie-Britannique, parrainé par l'ACÉ, a gagné un prix Argent dans le cadre d'une compétition internationale en République tchèque. L'équipe y a effectué une intervention d'urgence médicale fructueuse à l'égard d'une blessure électrique, au cours de laquelle elle a observé les pratiques décrites dans la vidéo.

3. **Implanter une culture de sécurité vigoureuse :** Les entreprises membres de l'ACÉ reconnaissent que l'atteinte de l'excellence en matière de sécurité exige l'adhésion et l'engagement de tous les employés, ce qui favorise la prise en charge personnelle ainsi qu'un engagement large en faveur de la sécurité. Elles mettent en œuvre en ce sens des programmes de pointe fondés sur des recherches psychologiques et sur de l'information résultant d'enquêtes sur la perception des employés. Mentionnons, à titre d'exemples, des programmes visant à : améliorer les compétences en matière de leadership; sensibiliser davantage tous les employés à leurs responsabilités en matière de sécurité; faire participer davantage les employés à l'établissement de rapports relatifs à des enjeux et à des événements liés à la sécurité; améliorer les aptitudes à la discussion lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes de sécurité; souligner les actions positives des leaders en matière de sécurité. Par ailleurs, pour répondre aux défis liés au renouvellement de la main-d'œuvre, on a instauré des programmes d'orientation et de mentorat réaménagés pour les nouveaux employés.
4. **Travailler ensemble afin de s'améliorer en tant qu'industrie :** Depuis longtemps, les entreprises membres de l'ACÉ comprennent que l'atteinte de l'excellence en matière de santé et de sécurité exige des efforts de l'ensemble de l'industrie. Le Comité de la santé et de la sécurité au travail (CSST) de l'Association est constitué d'un réseau de professionnels d'expérience en la matière qui s'efforcent d'élaborer des stratégies et des initiatives destinées à améliorer la performance globale de l'industrie en santé et en sécurité. Pour ce faire, il partage ouvertement les

progrès enregistrés au chapitre des systèmes de gestion, réalise des initiatives d'amélioration de la culture de sécurité, met en place des pratiques exemplaires de réduction des risques et dégage les leçons retenues des incidents. Tout cela renforce le caractère progressiste des pratiques de gestion de la sécurité de l'industrie. Pour assurer une analyse comparative fiable de sa performance en matière de santé et de sécurité, l'industrie maintient une norme exigeante de déclaration des blessures et maladies – à laquelle les membres adhèrent.

Le CSST de l'ACÉ a aussi pour mandat de collaborer activement avec les organismes de réglementation, les comités nationaux d'élaboration de normes et d'autres organisations industrielles afin d'améliorer stratégiquement les lois et normes en matière de santé et de sécurité des travailleurs dans tous les secteurs d'activités au Canada. Au cours des cinq dernières années, l'une des réalisations les plus remarquables à ce chapitre fut l'initiative menée par les membres de l'ACÉ en vue de rehausser les exigences touchant la sécurité électrique au travail par l'élaboration d'une ligne directrice sur les travaux sous tension à l'intention des entreprises d'électricité membres. L'Association s'est par la suite associée avec les Laboratoires des assureurs du Canada (ULC), un organisme de normalisation national, afin de transformer cette ligne directrice en norme nationale, la *Norme CAN/ULC-S801 sur la sécurité électrique au travail dans les domaines de la production, du transport et de la distribution*, destinée à être utilisée par toutes les entreprises d'électricité au Canada.

L'industrie de l'électricité a affiché une amélioration continue de sa performance de sécurité grâce à l'engagement visible de ses dirigeants, à une main-d'œuvre ayant développé une culture de sécurité et à la mise en œuvre de systèmes vigoureux de gestion de la santé et de la sécurité axés sur la réduction des risques parmi les travailleurs et le public. Chaque effort individuel d'une entreprise d'électricité est renforcé par le dialogue collectif et le partage que favorise l'ACÉ. Même si nous sommes en bon droit de reconnaître et de souligner les progrès accomplis jusqu'à maintenant, atteindre l'excellence en matière de santé et de sécurité exige un processus constant, de sorte que l'industrie ne peut se permettre aucun relâchement à la suite de ses réussites. Celle-ci devra pouvoir s'appuyer sur les fondements de ces réussites, dont le présent rapport fait état, pour résoudre les défis d'une industrie et d'une main-d'œuvre en mutation et implanter de nouvelles améliorations. Ce rapport permettra par ailleurs un dialogue avec d'autres industries canadiennes, ce qui élargira les horizons des entreprises canadiennes d'électricité dans leur démarche de réduction des risques et blessures.

2. INTRODUCTION

L'électricité est un service essentiel aux Canadiens. Elle permet d'alimenter en énergie les entreprises et les résidences ainsi que de maintenir la croissance économique et la prospérité du pays. Les activités de production et d'acheminement de l'électricité sont assurées par des milliers de travailleurs du secteur de l'électricité à l'œuvre partout au Canada. Les entreprises d'électricité membres de l'Association canadienne de l'électricité (ACÉ) veillent à ce que ce produit soit fourni aux Canadiens de manière à préserver la sécurité et le bien-être de leurs employés, de leurs agents contractuels et du grand public.

Tout commence par un engagement visible : depuis longtemps, les entreprises canadiennes d'électricité veillent à assurer la santé et la sécurité de leurs travailleurs et des membres du public dans les collectivités où elles sont implantées. Bien qu'il doive faire face aux défis stratégiques du renouvellement de leurs infrastructures et de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le secteur de l'électricité continue d'accorder une importance primordiale à la sécurité des travailleurs et du public.

Des leaders au sein de toutes les entreprises membres, aux paliers de la direction et des opérations, veillent à concrétiser cet engagement sur une base quotidienne. La responsabilité à l'égard des programmes de santé et de sécurité doit être prise en charge par chaque employé, qu'il soit membre du conseil d'administration ou de la haute direction ou surveillant de premier niveau ou travailleur en atelier. En matière de santé et de sécurité, chacun doit s'acquitter des responsabilités qui sont inhérentes à son rôle.

Ce rapport a pour but de faire état des tendances de performance en matière de santé et de sécurité (voir la section 3) et de bien cerner les moyens qu'utilise l'industrie pour améliorer la sécurité des travailleurs et du public.

Celle-ci s'appuie à cette fin sur quatre stratégies de réussite clés :

1. Maintien de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité axés sur le risque et reposant sur des normes reconnues à l'externe;
2. Mise en œuvre de programmes efficaces de réduction des risques pour les travailleurs et le public;
3. Implantation d'une culture de sécurité vigoureuse par des programmes progressistes visant la prise en charge par les travailleurs des efforts d'amélioration de la sécurité;
4. Partage collectif de ces efforts par tous les membres de l'ACÉ (et d'autres secteurs) dans le cadre du Comité de la santé et de la sécurité au travail (CSST) de l'Association.

On donnera, à la section 4, des exemples de programmes progressistes menés par des entreprises membres de l'ACÉ pour chacune de ces stratégies. On fera en outre état, dans la section 5, du leadership démontré par l'industrie de l'électricité en vue de favoriser la santé et la sécurité dans tous les secteurs au Canada.

3. TENDANCES DE LA PERFORMANCE EN SANTÉ ET SÉCURITÉ



L'amélioration continue en bref :

2,02

TAUX DE FRÉQUENCE, TOUTES
BLESSURES ET MALADIES, 2011
(BLESSURES PAR 200 000 HEURES)



32,82 %

BAISSE DEPUIS 2007

0,74

TAUX DE FRÉQUENCE, BLESSURES
INVALIDANTES, 2011 (BLESSURES
INVALIDANTES PAR 200 000 HEURES)



19,96 %

BAISSE DEPUIS 2007

14,81

TAUX DE GRAVITÉ, BLESSURES
INVALIDANTES, 2011 (NOMBRE DE JOURS
CIVILS PERDUS À CAUSE DE BLESSURES
INVALIDANTES PAR 200 000 HEURES)



8,18 %

BAISSE DEPUIS 2007



3.1 Analyse comparative fiable et cohérente de la performance en santé et sécurité

Depuis 1990, les entreprises membres de l'ACÉ utilisent un protocole uniformisé de déclaration des blessures et maladies, la *Norme ACÉ A-2 d'enregistrement et de mesure des accidents du travail et maladies professionnelles et des accidents de transport*, afin d'assurer un processus de déclaration cohérent et une analyse comparative fiable de la performance dans toute l'industrie. Ce document s'appuie sur des exigences de déclaration de l'ACÉ qui sont uniques dans l'industrie, mais qui sont conformes aux normes externes reconnues, dont les suivantes :

- U.S. Occupational Safety and Health Administration (OSHA), *29 CFR Part 1904 (January 19, 2001), Occupational Injury and Illness Recording and Reporting Requirements: Final Rule*;
- CSA Z795, Codage des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

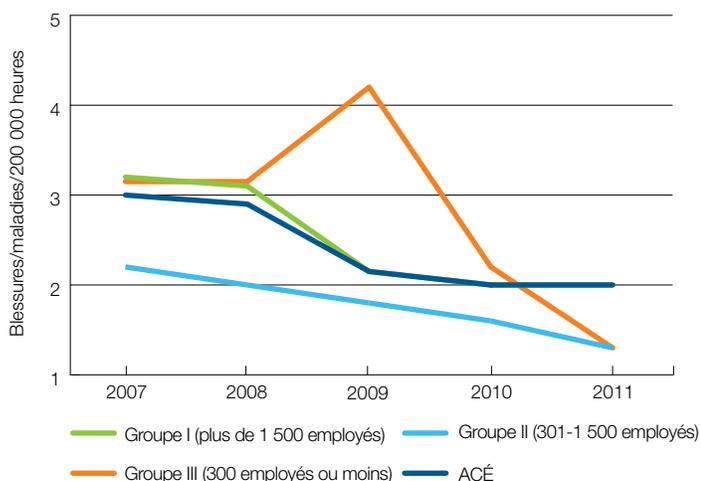
Le CSST de l'ACÉ est responsable de cette norme et assure l'encadrement de son utilisation par les membres.

3.2 Taux de fréquence de toutes les blessures et maladies

Le taux de fréquence composite de toutes les blessures et maladies établi par l'ACÉ pour 2011 a été de 2,02 blessures par 200 000 heures travaillées, une amélioration de 3,8 pour cent par rapport à 2010. Cela représente une baisse de 32,82 pour cent par rapport à 2007, pour une cinquième année consécutive d'amélioration (**figure 1**).

Figure 1

Taux de fréquence, toutes blessures et maladies 2007-2011



Chaque entreprise d'électricité s'est engagée à améliorer de manière continue sa performance au chapitre de la FTBM; celle-ci permet, à terme, de mesurer les progrès accomplis en vue de la réduction des blessures et maladies. Le degré constant d'amélioration de la FTBM est attribuable à l'engagement visible de la direction de chaque entreprise ainsi qu'à des programmes progressistes fondés sur des stratégies de réussite clés. Nous vous invitons à consulter la **section 4**, qui contient des exemples de mise en application de ces stratégies de réussite dans toute l'industrie.

Tendances en matière de blessures et maladies

L'exposition à l'énergie électrique, le travail en hauteur et la conduite de véhicules motorisés sont les sources de risque les plus importantes pour les travailleurs du secteur de l'électricité. Les membres de l'ACÉ doivent rester vigilants dans la gestion de ces risques, qui peuvent être à l'origine de blessures graves. Des programmes vigoureux de prévention permettent de limiter les blessures à un nombre relativement bas. En 2011, on a malheureusement eu à déplorer une perte de vie causée par un contact électrique. L'industrie déplore grandement ce décès tragique et s'efforce de faire en sorte qu'on sache tirer et partager les leçons nécessaires afin d'améliorer les programmes en place et d'empêcher la répétition de ce type d'accident.

Au cours des cinq dernières années, les principaux facteurs à la source des blessures et maladies ont été les suivants :

- **Les efforts excessifs et les mouvements ou tensions répétitifs** causant notamment des blessures qui touchent le système musculosquelettique et qui sont liées à des efforts physiques au moment de lever, de tirer, de pousser ou de lancer un objet, ou encore des blessures résultant de mouvements répétitifs d'une ou de plusieurs parties du corps (**voir l'encadré, page suivante**) ;
- **Les chutes de même niveau**, y compris les glissades et les trébuchements de plain-pied sur des surfaces glissantes, des objets saillants et autres;
- **Les réactions corporelles** comprenant des mouvements corporels libres (volontaires ou involontaires) causant des tensions ou des pressions sur une ou des parties du corps;
- **Les collisions**, y compris les impacts entre des personnes et de l'équipement, des outils, des structures ou des objets en mouvement de même que les impacts avec des objets en chute ou volants.

3.3 Taux de fréquence et de gravité des blessures invalidantes

Depuis 2007, les entreprises membres de l'ACÉ ont amélioré de 19,96 pour cent leur taux de fréquence et de 8,18 pour cent leur taux de gravité des blessures invalidantes. Cette progression résulte de leur engagement en faveur d'initiatives d'amélioration des systèmes de gestion de la sécurité, notamment à des programmes efficaces de retour au travail pour les travailleurs accidentés (**figures 2 et 3**). On trouvera à la section 4 des exemples de ces initiatives.

Figure 2

Fréquence des blessures invalidantes 2007-2011

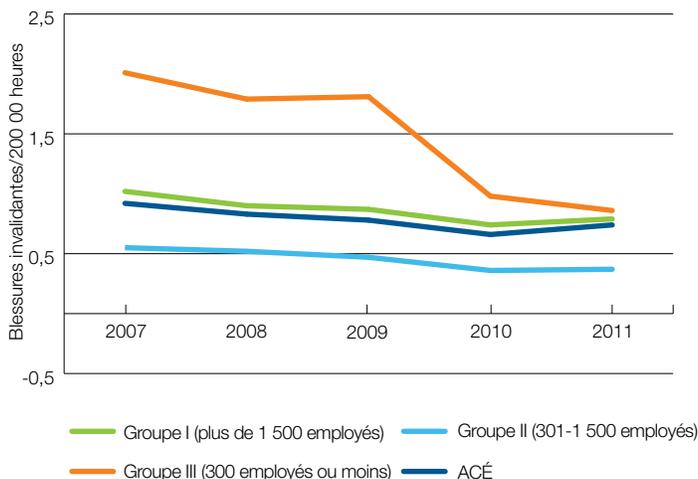
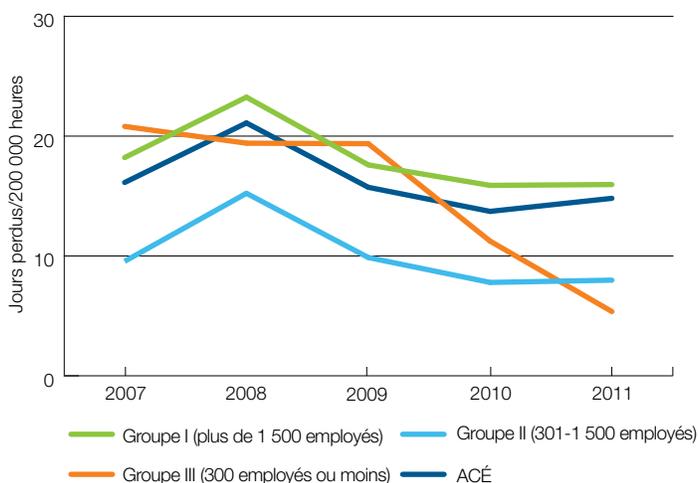


Figure 3

Taux de gravité des blessures invalidantes 2007-2011



RÉDUCTION DES BLESSURES MUSCULOSQUELETTIQUES

Depuis 2007, on a enregistré une baisse de **9,4 pour cent des blessures touchant le système musculosquelettique**, selon la mesure des blessures résultant d'« efforts et de tensions excessifs », ce qui a contribué à l'amélioration du taux de FTBM chez tous les membres de l'ACÉ. Ceux-ci ont accordé beaucoup d'attention à ce champ de risque. Voici des exemples de programmes novateurs mis en œuvre :

Projets d'évaluations et de changements ergonomiques :

- **Hydro Ottawa** fournit des outils d'autoévaluation et des évaluations ergonomiques professionnelles pour les postes de travail des bureaux.
- **Maritime Electric** a mené des évaluations ergonomiques des activités professionnelles touchant les lignes et en forêt, décelant des possibilités d'amélioration des mouvements de levage, de la position corporelle, des surfaces et du cadre de travail ainsi que des outils utilisés.
- **Ontario Power Generation Inc. (OPG)** favorise la détermination par les employés de changements ergonomiques pouvant être apportés à l'équipement ou aux tâches et susceptibles de réduire les risques. OPG a mis au point une base de données de changements ergonomiques afin de faciliter le partage des réussites à ce chapitre dans toutes les sphères de l'entreprise. Jusqu'à maintenant, 270 changements y ont déjà été intégrés.

Formation et communication. En 2010-2011, **Newfoundland Power** a fourni une formation en ergonomie dans l'optique de prévenir les blessures parmi son personnel administratif, ses employés de métier et ses agents techniques. En 2012, elle a conçu une affiche et organisé des réunions sur la sécurité et la prévention des blessures au dos.

Soutien à l'exercice physique parmi les employés.

Hydro Ottawa a mis en œuvre le programme de « l'athlète du travail », qui comprend une série d'analyses des mouvements fonctionnels, dans le cadre desquelles on évalue la capacité physique de chaque employé d'effectuer ses tâches. Les employés qui y participent reçoivent des conseils sur les risques de blessures auxquels ils sont exposés; on leur fournit un programme d'exercices et on leur donne accès à un spécialiste du conditionnement physique qui prendra en charge les risques décelés et qui les aidera à atteindre leurs buts à ce chapitre.

Par rapport à l'année 2010, le taux de fréquence composite des blessures invalidantes, qui a été de 0,74 blessure invalidante par 200 000 travaillées, a augmenté de 12,1 pour cent et le taux de gravité de ces blessures, qui s'est élevé à 14,80 jours perdus par 200 000 heures travaillées, s'est accru de 7,9 pour cent. Cette augmentation au fil des ans des blessures invalidantes et des jours perdus démontre que l'amélioration repose sur un engagement à long terme. Aucune entreprise ne peut se permettre une baisse de vigilance si elle veut améliorer sa performance. Les membres de l'ACÉ se sont engagés à prévenir les blessures se traduisant par des journées de travail perdues et à assurer la gestion des problèmes de plus en plus complexes liés au retour au travail qui en résultent.

3.4 Pertes de vie liées à des contacts électriques parmi le public

Les pertes de vie liées à des contacts électriques parmi les membres du public sont consignées comme telles lorsqu'elles se produisent chez le client ou à une centrale ou à une autre installation appartenant à l'entreprise d'électricité. Trente-trois entreprises membres de l'ACÉ ont déclaré des incidents en

2011 et on a dénombré deux pertes de vie résultant de contacts électriques dans le public comparativement à cinq en 2010. Le Comité de la SST de l'ACÉ a récemment adopté un certain nombre de nouveaux indicateurs expérimentaux afin d'assurer le suivi des engagements en faveur de la réduction des contacts électriques parmi le public. La totalité des entreprises membres ont indiqué disposer d'un programme d'éducation du public à ce chapitre et s'être engagées à mener des partenariats avec des organismes externes de prévention des accidents parmi le public. Veuillez consulter la **section 4.2.2** pour une description plus détaillée de quelques-uns de ces programmes.

3.5 Mise en valeur de l'excellence en santé et de sécurité

Chaque année, l'ACÉ honore les membres ayant réussi à se classer dans le premier quartile de leur groupe pour ce qui est de leur performance en matière de santé et de sécurité au chapitre du taux de fréquence de toutes les blessures et maladies et du taux de gravité des blessures invalidantes. Nos félicitations aux gagnants de 2011.

Prix d'excellence du président de l'ACÉ 2012 pour la sécurité des employés⁴

Remis aux entreprises d'électricité membres de l'ACÉ s'étant classées dans le premier quartile de leur groupe pour leur performance de sécurité générale en 2011.

Groupe I (>1 500 employés)	Ontario Power Generation Inc. – Certificat Bronze
Groupe II (301-1 500 employés)	Brookfield Renewable Energy Partners L.P., AltaLink – Certificat Argent
Groupe III (≤300 employés)	Columbia Power Corporation et Great Lakes Power Transmission L.P., une société de Brookfield – Certificat Argent Maritime Electric Company, Limited – Certificat Bronze

Nota : En 2012, aucune entreprise ne s'est vue accorder un certificat Or, pour s'être classée dans le premier quartile pour une troisième année consécutive.

⁴ Critères relatifs aux prix du président et du vice-président.

Certificat Bronze – l'entreprise respecte les critères établis pour son groupe.

Certificat Argent – l'entreprise respecte les critères établis pour son groupe pour une deuxième année consécutive.

Certificat Or – l'entreprise respecte les critères établis pour son groupe pour une troisième année consécutive.

Prix d'excellence du vice-président de l'ACÉ 2012 pour la sécurité⁴

Ce prix, nouveau en 2012, est remis aux entreprises d'électricité membres de l'ACÉ s'étant classées dans le premier quartile de leur groupe en 2011 pour la performance de sécurité de leurs activités de production, de transport et de distribution.

Nota : Étant donné que ce prix est nouveau, tous les certificats remis sont des certificats Bronze.

Production

Catégorie 1 (≥500 employés)

**FortisBC Inc., Corporation de portefeuille Énergie
Nouveau-Brunswick – Certificat Bronze**

Catégorie 2 (<500 employés)

**Columbia Power Corporation, Maritime Electric
Company, Limited et City of Medicine Hat, Electric
Utility – Certificat Bronze**

Transport et distribution

Catégorie 1 (≥500 employés)

**Newfoundland and Labrador Hydro, une société de
Nalcor Energy, AltaLink, Nova Scotia Power Inc. –
Certificat Bronze**

Catégorie 2 (<500 employés)

**Société d'énergie du Yukon, Maritime Electric Company,
Limited – Certificat Bronze**



4. LA VOIE DE L'AMÉLIORATION CONTINUE

L'amélioration continue de la performance de l'industrie de l'électricité en matière de santé et de sécurité dont fait état la section 3 est le fruit d'un engagement à long terme en faveur de quatre stratégies de réussite clés, que nous vous présentons ci-dessous.

Nous vous présentons des exemples d'initiatives et de programmes d'amélioration menés par des entreprises membres de l'ACÉ de tout le Canada afin d'illustrer cet engagement. Celui-ci est partagé par toutes les entreprises membres, peu importe le type d'activité qu'elles exercent vis-à-vis de leur clientèle, l'importance de leur effectif ou leur lieu géographique.

4.1 Mettre en place de meilleurs systèmes de gestion de la santé et de la sécurité

Pour s'acquitter de leur engagement en la matière, les entreprises membres de l'ACÉ disposent de systèmes évolués de gestion de la santé et de la sécurité axés sur le risque et conformes à des normes externes (p. ex., OHSAS 18001, CSA Z1000). Ces systèmes favorisent une amélioration continue grâce aux processus de gestion fondés sur le cycle « Planifier→Faire→Vérifier→Agir », qui permettent d'atténuer le risque et de réduire, à terme, les blessures. Les éléments clés communs à ces systèmes sont les suivants :

- Activités de planification stratégique fondées sur les tâches afin de déterminer les dangers et d'évaluer les risques;
- Surveillance régulière du contexte réglementaire afin d'assurer la conformité;
- Mise en œuvre de programmes de réduction des risques comme des solutions en matière d'ingénierie, des procédures de travail, de l'équipement de sécurité et de l'équipement de protection personnelle;
- Processus complet de gestion des agents contractuels pour faire en sorte que l'amélioration continue de la performance en santé et en sécurité touche également les services fournis par voie de contrat;
- Formation poussée des travailleurs afin de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée qui soit consciente des exigences en matière de santé et de sécurité;
- Stratégies de communication aux employés de l'information pertinente en santé et sécurité;

- Processus d'enquête en cas d'accidents afin d'éviter leur répétition et de mettre en valeur les leçons retenues;
- Processus continus d'évaluation et de vérification afin de déterminer les possibilités d'améliorer le système de gestion et de corriger les déficiences au chapitre de la santé et de la sécurité.

Nous vous présentons des exemples d'initiatives d'amélioration menées par des membres de l'ACÉ afin de perfectionner leurs systèmes de gestion.

Toronto Hydro réalise une initiative fructueuse d'amélioration de la sécurité au travail

À Toronto Hydro, il y a dix ans, il était courant de compter 50 blessures invalidantes ou plus annuellement. À la mi-2012, pour la première fois de l'histoire de l'entreprise, ses employés avaient travaillé près d'un an sans avoir subi une seule blessure invalidante. Cette grande amélioration est le fruit de l'engagement de Toronto Hydro à améliorer son système de gestion de la sécurité. Au début du processus, on a veillé à ce que tous les employés comprennent leurs responsabilités dans le cadre du Système de responsabilité interne (SRI). En outre, une vérification du SRI par une tierce partie a permis de dégager plusieurs possibilités d'amélioration de la sécurité, à la totalité desquelles on a donné suite. Le message relatif au SRI transmis aux employés au sujet de leurs responsabilités en matière de sécurité est renforcé chaque jour par des réunions, des communications internes et de la formation; il est également intégré aux descriptions de poste et aux évaluations de rendement des employés.

Constatant qu'il lui faudra s'améliorer constamment pour réduire encore davantage les blessures, Toronto Hydro a résolu de hisser son système de gestion à un niveau supérieur et s'est donné pour objectif d'obtenir la certification OHSAS 18001 avant



le début de 2013. Parmi les principales améliorations apportées à son système de sécurité, mentionnons l'établissement d'un système de gestion des risques d'entreprise, qui a déterminé que la sécurité des employés constituait l'un des principaux risques de l'organisation. Cela a poussé l'entreprise à accorder davantage d'attention à la sécurité dans toutes les sphères de ses activités. Cette attention accrue va de soi dans le cas des opérations sur le terrain, tous les surveillants et gestionnaires étant tenus d'effectuer des inspections de sécurité dont le suivi est assuré mensuellement et dont ils doivent faire état dans le cadre de leurs attentes de performance individuelles.

En outre, un logiciel a été mis en place pour faire en sorte que seules les procédures de sécurité les plus récentes soient disponibles pour des besoins de consultation de même que pour faciliter le recours à des processus opportuns de déclaration des incidents et d'enquête. Ce logiciel sera plus largement mis en place en 2012 avec le lancement d'un module d'inspection qui permettra la vérification et l'analyse des tendances relatives aux pratiques de travail sécuritaires.

La mise à contribution des employés et la communication avec ceux-ci constitue l'un des principes centraux à l'appui de l'atteinte des objectifs de sécurité de Toronto Hydro. Des employés et des leaders de toutes les sphères de l'organisation participent à des projets d'amélioration spéciaux destinés à recueillir des commentaires et à permettre l'apprentissage.

En résumé, Toronto Hydro a mis en place une culture de sécurité hautement performante qui imprègne toute l'organisation, et ce, en s'appuyant sur trois stratégies essentielles : le perfectionnement des gens, la mise en place de systèmes de classe mondiale et un leadership vigoureux.

Saskatoon Light and Power améliore son système de gestion de la sécurité : Pour assurer l'amélioration continue de son système de gestion, Saskatoon Light and Power a récemment mis en œuvre un processus de vérification interne afin d'assurer le fonctionnement efficace de ses divers éléments. Pour faire en sorte que ses employés soient bien renseignés et compétents à l'égard de l'exécution de leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité, l'entreprise a mis en œuvre une nouvelle formation d'initiation à la sécurité à l'intention des surveillants; elle a en outre réalisé une évaluation complète de ses besoins en formation et implanté une stratégie de formation en sécurité pour tous les postes de l'organisation.

Maritime Electric met en œuvre un système intégré de gestion de la santé, de la sécurité et de l'environnement : En 2011, Maritime Electric a rehaussé les exigences liées à son processus de gestion de la santé et de la sécurité dans l'optique d'améliorer de manière continue sa performance en cette matière. Pour améliorer son programme et sa culture

de sécurité, déjà bien étoffé, elle a formellement intégré les processus de santé et de sécurité à son système de gestion environnementale, y ajoutant les exigences de la norme OHSAS 18001. Il en est résulté un processus plus robuste de gestion de la santé et de la sécurité, des attentes claires à tous les paliers de l'organisation ainsi qu'une conscience accrue des dangers et des risques partout au sein de celle-ci. Cette initiative favorise un plus grand souci d'amélioration continue et est assortie de processus correctifs afin de prévenir la répétition des incidents.

Manitoba Hydro améliore le processus de retour au travail des travailleurs accidentés : Manitoba Hydro a pour priorité de prévenir les blessures du système musculosquelettique par la modification proactive des tâches et de l'équipement. L'entreprise reconnaît la nécessité de minimiser les incidences de ces blessures lorsqu'elles se produisent pour le bénéfice des travailleurs et le sien propre. Dans le cadre d'une stratégie de réaménagement de son programme de gestion des limitations fonctionnelles, elle a résolu de mettre au point un programme d'analyse des exigences de travail (AET) en vue de faciliter le retour au travail rapide et sécuritaire des travailleurs accidentés.

La première étape de ce programme a consisté à établir une base de données d'AET comprenant les tâches physiques et les risques ergonomiques liés aux emplois présentant le plus grand nombre de blessures musculosquelettiques. Cette information vise à aider le monde médical, les coordonnateurs de la réadaptation, le personnel responsable des demandes d'indemnisation, les gestionnaires et les travailleurs à mieux comprendre les facteurs de risque ergonomique liés à ces postes et de concevoir un programme de retour au travail comportant des modifications de tâches pour les travailleurs accidentés. La base de données d'AET et la vidéo qui l'accompagne ont pour but d'offrir à toutes les parties en présence une meilleure compréhension des exigences physiques d'un emploi et de les aider à déterminer les tâches d'un emploi qu'un travailleur accidenté peut remplir de manière sécuritaire. Globalement, cette information permet de réaliser de meilleures évaluations après l'accident et de déterminer la formation requise pour prévenir de nouvelles blessures professionnelles. Soutenus par un physiothérapeute, les cadres hiérarchiques disposent de la formation et des outils nécessaires pour gérer l'aménagement de travail et les besoins en matière de redéfinition des tâches d'un travailleur accidenté.

L'amélioration de la performance de sécurité de Manitoba Hydro en 2011 est fortement liée à cette initiative d'amélioration continue et s'est traduite par une réduction de l'absentéisme résultant des blessures invalidantes. Manitoba Hydro continuera de veiller à prévenir ces blessures en concevant les tâches de manière à réduire les risques de blessures musculosquelettiques.

4.2 Réduire les risques pour la santé et la sécurité

4.2.1 Au travail

Dans le cadre de ces systèmes de gestion de la santé et de la sécurité et afin de réduire les risques pour les employés et les travailleurs à contrat, des entreprises membres de l'ACÉ ont mis en branle les initiatives d'amélioration ci-dessous.

Ontario Power Generation réduit les troubles musculo-squelettiques (TMS) : Avant 2007, les blessures liées à des troubles musculo-squelettiques représentaient plus de 40 pour cent des blessures invalidantes soumises à des traitements médicaux à Ontario Power Generation (OPG). Soucieuse d'amélioration continue et d'excellence en matière de sécurité, sa division nucléaire a résolu d'améliorer cet aspect et de changer la culture de gestion des risques et blessures liées aux TMS. La division visait ainsi à établir une assise en vue de gérer les risques de TMS comme tout autre risque par la détermination, l'élimination et le contrôle du danger.

L'entreprise a élaboré à cette fin une stratégie quinquennale en plusieurs volets soutenue par la haute direction. On a établi des paramètres et des objectifs de performance, dont on a assuré le suivi afin d'assurer la quantification des objectifs d'amélioration ainsi que leur bonne compréhension par les gestionnaires. La réalisation de ces objectifs a été encadrée par les responsables de la sécurité, qui ont élaboré des procédures de travail améliorées, un module de formation assistée par ordinateur qu'ont utilisé tous les employés, des présentations aux groupes à risque élevé ainsi que des communications fréquentes par le truchement du Web ou de réunions afin d'éduquer les employés sur le risque. Cette conscientisation accrue des employés a favorisé le lancement d'une initiative de première importance consistant à leur demander de déterminer les risques liés aux TMS dans leur cadre de travail quotidien et à mettre au point des mesures de changement simples à l'équipement ou aux tâches susceptibles de réduire considérablement les risques et de susciter une adhésion accrue de leur part. OPG a mis au point une base de données sur les modifications ergonomiques afin de faciliter le partage de ces réussites dans toutes les sphères de l'organisation, ce qui fait que la base de données compte déjà 270 modifications ergonomiques.

Cette stratégie quinquennale a donné des résultats remarquables. La division nucléaire d'OPG a profondément modifié sa culture de gestion des risques liés aux TMS. Les premiers signes de douleur et d'inconfort liés aux tâches à accomplir sont décelés précocement et traités *avant* que ne survienne une blessure; plusieurs modifications ergonomiques avancées par les employés ont par ailleurs été mises en œuvre. Au cours de ces cinq années, le nombre total de TMS traités médicalement



Des employés du laboratoire de chimie nucléaire de Darlington d'OPG effectuent une modification ergonomique à un chariot standard pour qu'il soit mieux adapté à l'équipement qu'il doit transporter.



L'affiche du programme de sécurité au volant de Saint John Energy sur un camion à double nacelle.

ainsi que les blessures invalidantes ont diminué de 80 pour cent et le pourcentage de toutes les blessures a diminué de 41 pour cent en 2008 à 25 pour cent en 2011. La table est maintenant mise pour d'autres améliorations dans l'avenir.

Saint John Energy évalue son programme de sécurité au volant : Cette initiative a été mise en œuvre en 2010 afin de réduire les risques liés à la conduite de véhicules. Elle comporte à la fois un programme d'éducation des employés et un



processus d'évaluation unique, dans le cadre duquel le public est invité à évaluer la conduite des employés de l'entreprise au plan de la sécurité. Les citoyens peuvent composer un numéro de téléphone inscrit visiblement à l'arrière des véhicules de Saint John Energy avec la question suivante : « Comment est ma conduite ? » Depuis son lancement, le programme s'est traduit par une réduction des plaintes de 40 pour cent et par une augmentation de 25 pour cent des commentaires positifs de la part du public sur la conduite des employés. Globalement, le programme a favorisé l'implantation d'une culture de sécurité parmi les employés.

TransCanada élabore un programme de gestion de la sécurité des agents contractuels : Ce programme a été mis au point dans le but de prévenir et de réduire les risques liés au recours à des services sous contrat pour les projets, les installations et les lieux de travail de TransCanada. Il s'inscrit dans les efforts de diligence raisonnable en cours de l'entreprise et permet d'assurer la conformité aux lois, règlements et codes applicables en matière de sécurité. Ses objectifs globaux sont les suivants : définir les rôles et responsabilités de l'entreprise et de la direction des entrepreneurs principaux ou généraux, déterminer les objectifs de sécurité minimums des agents contractuels à chaque phase du processus de gestion d'un projet; dessiner une stratégie proactive et planifiée de gestion de la sécurité des agents contractuels qui permette une amélioration continue de la performance de sécurité liée à tous les services contractuels.

TransAlta lance le programme de lunettes de sécurité « Best Fit » : En 2010, TransAlta s'est engagée à réduire les blessures de l'œil à toutes ses installations. S'appuyant sur des commentaires formulés par ses employés et sous-traitants et travaillant de concert avec ses fournisseurs, l'entreprise a résolu de trouver les lunettes de protection les mieux ajustées disponibles pour répondre aux besoins des travailleurs. Cette démarche concertée a donné des résultats probants : on a enregistré une baisse de 30 pour cent des blessures de l'œil depuis l'adoption des nouvelles lunettes. Le programme avait d'abord été implanté en 2009 à l'installation de Poplar Creek, où on désirait réduire le nombre de ces blessures à un site particulier. L'initiative s'est avérée tellement fructueuse qu'elle a été élargie à toutes les installations de l'entreprise. C'est ainsi que d'autres entreprises envisagent maintenant d'appliquer cette norme à leurs installations. TransAlta a été honorée en tant que chef de file de l'industrie en 2011, recevant le prix d'innovation en sécurité Dwight Bowhay Memorial, remis par l'Alberta Petro-chemical Safety Council.



Des employés de Sundance de TransAlta avec le prix d'innovation en sécurité Dwight Bowhay Memorial.

4.2.2 La sécurité du public dans les collectivités où nous sommes implantés

Les sociétés membres de l'ACÉ font valoir leur culture de sécurité dans les collectivités où elles sont implantées. Bien qu'elles se soient engagées à réduire les contacts des membres du public avec l'équipement électrique, l'élimination de ces contacts demeure un défi. Nos membres font une promotion active de la sécurité au sein de ces collectivités par des initiatives comme des présentations dans les classes, des événements spéciaux consacrés à la question et des campagnes médiatiques. D'ailleurs, plusieurs entreprises membres de l'Association consacrent d'importantes ressources à la sensibilisation du public à la sécurité, y compris à la sécurité près des lignes électriques et aux dangers de l'eau et de la glaces mince dans les réservoirs hydroélectriques.

« L'électricité... Le tueur invisible » : Ensemble et individuellement, les membres de l'ACÉ s'adressent à la communauté des premiers intervenants (policiers, pompiers, ambulanciers paramédicaux) pour les sensibiliser à la sécurité électrique et promouvoir celle-ci. De concert avec la Gendarmerie royale du Canada (GRC), ils ont produit dans cette optique une vidéo ayant pour objet d'éduquer les personnels des services chargés de l'application de la loi, de lutte contre les incendies et des urgences médicales sur la sécurité dans le voisinage de leurs installations haute tension. Cette vidéo, qui s'intitule « *L'électricité... Le tueur invisible* », vise à sensibiliser davantage les premiers intervenants aux équipements et installations électriques haute tension et à réduire les blessures liées aux dangers électriques auxquels ils sont exposés durant leurs interventions. Un portail Web – electricity.ca/theinvisiblekiller – a été mis en place, qui contient plus d'information sur le sujet.

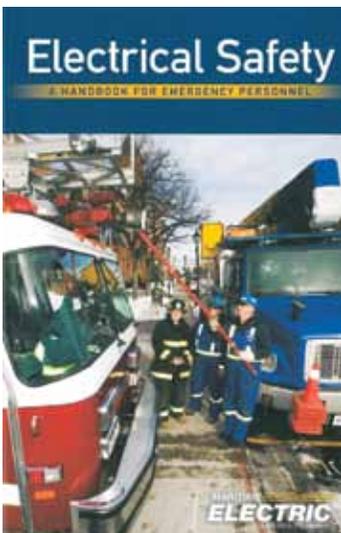


Team Canada BC gagne une médaille d'argent lors d'une démonstration de son intervention d'urgence sur les lieux d'un accident électrique au Rallye Rejviz, une compétition de sauvetage médical qui a lieu en République tchèque.

En juin 2012, cette vidéo a bénéficié d'une reconnaissance internationale lorsqu'une équipe canadienne de premiers intervenants de la Colombie-Britannique, « Team Canada BC », parrainée par le CSST de l'ACÉ, a participé au Rallye Rejviz, une compétition internationale de sauvetage médical qui se tient en République tchèque et lors de laquelle elle a gagné la médaille d'argent. L'équipe a fait une intervention médicale d'urgence fructueuse sur les lieux d'un accident électrique en ayant recours aux pratiques décrites dans la vidéo de l'ACÉ.

Maritime Electric met en œuvre une campagne sur la sécurité électrique visant le public : Maritime Electric intègre l'éducation du public à tous les aspects de ses activités. En 2011, elle a mis en place une stratégie générale ayant pour objet de sensibiliser davantage celui-ci à la sécurité électrique. Elle a notamment mis au point une campagne radiophonique maison en complément de quatre présentations sur la sécurité

publique déjà en place à l'intention de divers groupes dans toute la province. Ces présentations comprenaient notamment la projection de la vidéo « The Shocking Truth »; les autres portaient sur la sécurité électrique pour les premiers intervenants, sur la sécurité électrique à la maison et au travail ainsi que sur les dangers des lignes électriques.



4.3 Tisser une culture de sécurité vigoureuse

Les entreprises d'électricité membres de l'ACÉ reconnaissent que, pour atteindre l'excellence, il est primordial d'implanter une forte culture de sécurité, dans le cadre de laquelle les employés prennent en charge leur propre sécurité et celle des autres. Un effort conscient sera nécessaire pour faire en sorte que la forte culture de sécurité tissée au fil du temps au sein de l'industrie soit maintenue compte tenu du vieillissement de la main-d'œuvre en place, de l'arrivée de travailleurs plus jeunes et du recours accru à des agents contractuels complémentaires. C'est pourquoi on élabore des programmes novateurs afin de faire en sorte que les employés et agents contractuels participent activement, en tant que partenaires, aux initiatives d'amélioration de la santé et de la sécurité. Nous vous présentons quelques-unes de ces initiatives mises en œuvre dans le but d'instaurer cette culture de sécurité.

Énergie Nouveau-Brunswick met l'accent sur la psychologie de la sécurité : Depuis plus de 18 ans, Énergie Nouveau-Brunswick (Énergie NB) a pour vision de « créer un cadre de travail favorable à l'individu, dans lequel l'exécution d'actions et l'existence de conditions non conformes aux normes sont tout simplement impossibles. » La concrétisation de cette vision, fondée sur un partenariat sans réserve avec le syndicat, la FIOE, a commencé par la mise en œuvre des éléments de base d'un système de gestion de la sécurité. Au fil de l'évolution de ce système, la stratégie s'est transformée pour accorder davantage de place à la psychologie, de sorte que la culture de sécurité, qui était davantage axée sur la conformité aux règles, est devenue plus autosuffisante et ancrée dans l'engagement des employés.



Énergie NB s'est fondée sur des recherches psychologiques réalisées dans des domaines comme l'autodétermination, la gestion participative et la pleine conscience, qu'elle a combinées à des initiatives qu'elle a conçues et appliquées au sein de son organisation. Elle a notamment réalisé une enquête sur la perception de la sécurité afin d'avoir une compréhension plus profonde de sa main-d'œuvre. Elle voulait dans cette optique déterminer de manière plus précise ce dont ses employés avaient besoin pour travailler de manière sécuritaire et pour accentuer leur propre sentiment d'appartenance et leur engagement à exécuter leur travail en conformité avec les normes applicables. Cette stratégie à long terme lui a permis de mieux comprendre les nombreux moteurs psychologiques de la sécurité. Elle espérait, en appliquant cette compréhension, créer un milieu de travail beaucoup plus sécuritaire que ce qui existe actuellement dans toutes les industries.

Nalcor Energy accroît la prise en charge de la sécurité par ses employés : Désireuse de devenir une entreprise de classe mondiale en matière de sécurité, Nalcor Energy a lancé un certain nombre d'initiatives visant à accroître la prise en charge de la sécurité par ses employés. Le *Safe Workplace Observation Program (SWOP)* a été justement conçu pour faire participer directement le personnel au signalement des événements et des problèmes liés à la sécurité réactive et proactive afin de faire en sorte qu'ils puissent éliminer les dangers avant qu'ils ne causent des blessures. Ainsi, dans le cadre de ce programme, Nalcor a implanté un système de signalement électronique accessible à tous les employés. Ce système permet : de mettre en évidence les événements et problèmes liés à la sécurité, y compris les dangers au travail, les actions et pratiques non sécuritaires et les incidents (pertes et quasi-accidents) ainsi que les éloges (signalement des mesures et actions proactives); de prioriser les problèmes en fonction du risque; de mettre au point des mesures correctives de concert avec une entité responsable. Le SWOP offre aussi la possibilité d'établir les tendances et de faire l'analyse des événements liés à la sécurité dans le but de déterminer les possibilités d'amélioration continue du programme de sécurité de Nalcor. Les résultats obtenus jusqu'à maintenant sont très positifs, les signalements ayant augmenté à tous les paliers de l'organisation. Les comités de SST participent, en tant qu'équipe, au processus de signalement et d'établissement des tendances. Mais ce qui importe le plus, c'est que l'initiative a entraîné jusqu'à maintenant une baisse du nombre de blessures.

Le programme *BeSafe* de Nalcor prévoit pour les employés de la formation leur permettant d'acquérir les compétences langagières leur permettant d'avoir entre eux des discussions respectueuses sur la sécurité. Ce programme, qui vise à renforcer la responsabilité personnelle à l'égard de la sécurité, permet aux employés d'exprimer plus clairement à leurs

collègues leurs préoccupations en matière de sécurité, de renforcer les comportements de sécurité positifs et d'adopter une démarche de résolution de problème concertée afin d'éliminer les comportements potentiellement non sécuritaires.

En 2011, aux installations de Churchill Falls de Nalcor Energy on a implanté la *politique du casque vert* à l'intention des nouveaux employés. Tous les employés de Nalcor portent normalement le casque de sécurité blanc. La politique exige que tous les nouveaux employés portent un casque vert de manière à être plus visibles. Le programme incite les employés plus anciens à partager leur culture de sécurité avec leurs nouveaux collègues et à les aider à se familiariser avec les pratiques de sécurité en vigueur.

Le programme de récompenses *Safety Leader(s) Among Us de Newfoundland Power* : Le programme de récompenses *Safety Leader(s) Among Us* a été lancé en janvier 2011. Les récompenses sont remises, à la suite d'une mise en nomination, à tout individu ou groupe d'employés ayant fait preuve de dévouement et de leadership dans le domaine de la santé et de la sécurité. Les *Safety Leaders* du mois sont choisis en fonction de l'engagement et du leadership dont ils ont fait preuve aux yeux des superviseurs, employés, agents contractuels et membres du public. Le programme met en valeur l'individu ou le groupe d'employés désigné dans un bulletin mensuel des employés.

La stratégie d'amélioration de la culture de sécurité d'ATCO Electric : Depuis 2007, ATCO Electric a doublé son effectif. Néanmoins, elle continue d'améliorer sa performance en matière de sécurité. Ce haut fait est attribuable à une stratégie de changement de culture appelée « *Safety First, Always* », qui vise à implanter une culture de sécurité « Zéro blessure » dans toutes les sphères de l'entreprise. Cela a permis d'établir les assises d'un processus d'amélioration continu à l'égard de la performance d'ATCO Electric en matière de sécurité. S'appuyant sur les commentaires d'employés obtenus dans le cadre de sa première enquête sur la sécurité, en 2007, ainsi que dans le cadre d'une démarche de mise à contribution des employés, l'entreprise a créé des équipes en vue de mettre à profit les possibilités d'amélioration de la culture de sécurité mises en lumière par l'enquête. On a d'abord voulu : élaborer et mesurer des activités de leadership en la matière, comme des observations et inspections de postes qui démontraient clairement la responsabilisation à l'égard de la sécurité dans le milieu de travail; améliorer le programme *Fitness for Duty* en intensifiant les tests de dépistage de la consommation de drogues et d'alcool; améliorer le processus de communication touchant la sécurité afin d'accroître la responsabilité personnelle des employés à ce chapitre et de les faire participer davantage aux processus s'y rapportant.

Compte tenu de la volonté d'amélioration continue, on a poussé plus avant la démarche. Après deux années de mise en œuvre, on a répété l'enquête sur les perceptions en 2009 et en 2011 afin de mesurer l'efficacité des initiatives antérieures de changement de culture et pour déterminer de nouvelles possibilités d'amélioration. En 2009, on a élargi la démarche pour y inclure : des initiatives en vue d'accroître le signalement des quasi-accidents; la prestation de formation en vue d'assurer une reconnaissance positive du travail sécuritaire; l'élaboration d'un processus de gestion des agents contractuels pour déterminer ceux qui démontrent la responsabilité voulue en matière de sécurité. En 2011, un nouveau programme d'orientation du personnel a été déployé dans l'entreprise en vue de communiquer aux nouveaux employés un message uniforme en matière de sécurité. On a aussi mis en place un programme de formation des nouveaux conducteurs pour réduire les risques liés à la conduite d'un véhicule dans le cadre des activités professionnelles et personnelles.

La stratégie quinquennale d'ATCO Electric démontre que les défis liés aux changements touchant l'effectif ne doivent pas avoir d'incidences sur la performance de sécurité. Ses efforts ont été fructueux, comme en témoignent les commentaires positifs des employés exprimés lors des enquêtes de perception et, ce qui est le plus important, la diminution des blessures, que corrobore l'amélioration des taux de fréquence et de gravité des blessures invalidantes au cours de cette période de cinq ans.

SaskPower tient un « Sommet de la sécurité » pour responsabiliser son personnel : SaskPower a récemment démontré qu'elle s'engageait à implanter une « culture de sécurité totale » dans toutes les sphères de ses activités. Une enquête sur le sujet menée en 2011 a permis de conclure qu'une sensibilisation accrue des employés à leurs responsabilités en matière de sécurité constituait une avenue clé de renforcement de la culture de la sécurité. Le « Sommet de la sécurité » qu'elle a tenu en 2012, a rassemblé des représentants d'employés des comités de la santé au travail et d'hygiène et de sécurité professionnelles ainsi que des leaders de toutes les sphères de l'entreprise, qui ont discuté des priorités en matière de santé et de sécurité. Il s'agissait là une occasion unique pour traiter de cet enjeu primordial de la prise en charge personnelle de la sécurité.

Ce sommet a rapproché encore davantage cet enjeu de la sphère résidentielle et a permis au groupe de réfléchir sur trois incidents importants qui s'étaient produit le mois précédent. On a pu faire part à tous les participants des détails relatifs à ces incidents ainsi que des mesures correctives qui ont été implantées par la suite, de manière à dégager les leçons retenues. Plus important encore, des hauts dirigeants et des représentants des employés ont échangé leurs points de vue personnels en rapport avec leurs propres responsabilités en matière de sécurité et avec la manière dont elles se répercutent dans toute l'organisation. Ces discussions ont produit des impacts profonds, déclenchant un « appel collectif à l'action » de la part de toutes les parties concernées afin d'empêcher des incidents graves de se produire dans l'avenir.





Non seulement ce sommet a-t-il débouché sur une compréhension commune de l'objectif de SaskPower d'une « culture de sécurité totale », mais il a permis de créer un élan qui a débouché sur une action réelle. Après le forum, le président-directeur général de SaskPower a demandé que des plans d'action soient mis en œuvre par la direction afin d'améliorer la sécurité partout dans l'entreprise et de prévenir les incidents – en guise d'avant-projet d'amélioration continue.

La Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest (SETNO) enrichit la formation de son personnel de surveillance : En 2011, lorsque la SETNO a résolu de renforcer sa culture de sécurité, elle a entrepris comme démarche de perfectionner les compétences de leadership de son personnel de surveillance en matière de sécurité. À cette fin, elle s'est associée avec la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs pour mettre au point un programme de formation de trois jours en vue d'éduquer davantage les surveillants au sujet de leurs rôles et responsabilités en matière de sécurité, sur des méthodes de leadership et sur d'autres aspects fondamentaux de la sécurité. La formation ayant été dispensée au personnel de surveillance et aux travailleurs principaux (plus de la moitié du personnel de la Société), la SETNO peut déjà s'enorgueillir de résultats positifs, les surveillants démontrant une prise en charge accrue du programme de sécurité. Le programme de formation a remporté un tel succès que la Commission a décidé de le déployer auprès de diverses industries des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

L'initiative de gestion de la sécurité d'AltaLink : Dans les organisations, les discussions entourant la sécurité se limitent parfois à la suite exécutive et aux opérations sur le terrain. AltaLink a constaté que le seul moyen de créer une culture de sécurité inclusive consistait à faire participer tous les employés aux discussions. Dans le cadre de son *Initiative de gestion de la sécurité (IGS)*, l'entreprise a résolu de prendre les mesures nécessaires pour faire en sorte que tous les employés se sentent responsables de la performance de sécurité de l'entreprise.

L'initiative biennale a été mise en place en vue de déterminer les aspects à améliorer et de faire participer les employés à l'élaboration et à la mise en œuvre d'initiatives de gestion du changement. Les employés de toutes les sphères de l'organisation ont pointé divers aspects à améliorer, qu'on a divisés en quatre secteurs de travail. Les aspects identifiés dans ces quatre secteurs ont par la suite été confiés à des groupes d'employés pour qu'ils assurent la recherche et le développement d'améliorations durables. Ces équipes avaient la responsabilité de mettre en œuvre les initiatives de gestion du changement au sein de l'organisation.

Chaque groupe de travail a utilisé avec succès le cycle « Planifier → Faire → Vérifier → Agir » pour créer et implanter des

programmes de sécurité, des normes et de la formation technique portant sur les quatre aspects à améliorer : les procédures de travail sécuritaire, la formation en sécurité, les mesures de sécurité et la culture de sécurité. L'IGS s'est traduite par une amélioration des opérations en matière de sécurité, qui a permis de garantir la performance de sécurité d'AltaLink. Le fait de permettre aux employés d'influencer le changement dans le cadre des initiatives de sécurité a produit un changement positif dans la culture de sécurité de l'entreprise.

La création d'une équipe de leaders de la sécurité composée de cadres supérieurs a constitué un élément clé de la réussite de l'initiative. L'équipe a encadré chaque groupe de travail de l'IGS et a autorisé la mise en branle de leurs programmes. L'équipe des leaders continue d'assurer à AltaLink un processus cohérent et une structure de détermination et d'examen des améliorations et des initiatives en matière de sécurité.

4.4 Travailler ensemble pour s'améliorer

Le Comité de la santé et de la sécurité au travail (CSST) de l'ACÉ s'est engagé à assurer un partage libre des pratiques d'excellence et des leçons retenues des incidents dans le secteur de l'électricité. C'est ainsi qu'en 2011, il a formé un Groupe de travail externe sur la normalisation et la réglementation, qui a pour mandat de faciliter ce processus par la mise au point des moyens particuliers suivants au cours des prochaines années :

- Une base de données des pratiques d'excellence pour les membres de l'ACÉ en vue d'un partage plus facile de l'information relative aux initiatives d'amélioration;
- Des lignes directrices sur les « pratiques d'excellence » à l'échelle de l'industrie, selon les besoins, pour aider les membres à se doter des normes de santé et de sécurité convenues. Mentionnons, à titre d'exemple, le partenariat établi avec les Laboratoires des assureurs du Canada (ULC) en vue du maintien, au nom de l'industrie, de la *Norme CAN/ULC-S801 sur la sécurité électrique au travail pour les services publics de production, de transport et de distribution d'électricité*;
- Des forums du CSST en vue du partage entre les membres des réussites et des défis en matière de sécurité;
- Des processus de déclaration des incidents graves pour diffuser les leçons retenues des incidents et prévenir leur répétition;
- Des initiatives de communication pour sensibiliser davantage le public aux risques liés à la sécurité dans le secteur de l'électricité.

5. FAIRE PREUVE DE LEADERSHIP EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Les démarches des entreprises membres de l'ACÉ en vue de l'atteinte de l'excellence en santé et sécurité ne se limitent pas à l'industrie de l'électricité. Reconnues comme des chefs de file en cette matière, ces entreprises partagent leurs expériences et les leçons retenues avec d'autres industries en soutenant des initiatives d'amélioration nationales et internationales de concert avec des organismes de réglementation et de normalisation.

Rehausser les exigences par la participation à l'élaboration de normes de SST

Les sociétés membres de l'Association assurent la représentation de l'industrie au sein de comités d'élaboration de normes de SST, dont les suivants :

- Le Comité directeur stratégique sur la santé et la sécurité au travail de l'Association canadienne de normalisation (CSA), pour assurer l'intégration de l'apport de l'industrie au programme national d'établissement de normes de SST;
- Le Secrétariat canadien du comité CEI/CT 78 sur le travail sous tension, pour l'élaboration de normes internationales sur le travail sous tension dans le secteur de l'électricité.

Les membres de l'ACÉ sont également sollicités pour siéger, en tant que représentants de l'industrie, à des comités techniques d'établissement de normes de SST. Au cours des cinq dernières années, ils ont contribué de manière importante à rehausser les exigences touchant les pratiques de sécurité électrique dans toutes les industries du Canada en participant à l'élaboration de deux normes nationales :

- *CAN/ULC S801, Norme sur la sécurité électrique au travail pour les services publics de production, de transport et de distribution d'électricité.* Cette norme a été élaborée par les membres de l'ACÉ en partenariat avec les ULC; elle a été publiée en 2010 pour assurer la présence de pratiques de sécurité électrique au travail rigoureuses pour l'industrie de l'électricité, en reconnaissance de son expérience de longue date de la gestion des dangers électriques et de son cadre de travail unique;
- *CSA-Z462, Sécurité électrique dans les milieux de travail.* Les membres de l'ACÉ ont participé activement aux activités de ce comité technique responsable de cette norme, qui a été publiée en 2008 et en 2011, apportant

leur savoir-faire en vue de rehausser les exigences touchant la sécurité électrique dans toutes les industries au Canada.

Les membres de l'ACÉ sont également actifs en tant que membres de comités techniques chargés de l'élaboration d'autres normes nationales de SST, dont les suivantes :

- *CSA-Z463, Guideline on Maintenance of Electrical Systems;*
- *CSA-Z1001, Occupational Health and Safety Training;*
- *CSA-Z1002, Occupational Health and Safety - Hazards and Risk assessments;*
- *CSA-Z1004, Ergonomie générale en milieu de travail;*
- *CAN/CSA-Z1000, Gestion de la santé et de la sécurité au travail;*
- *CAN/CSA-Z94.4-11, Choix, utilisation et entretien des appareils de protection respiratoire;*
- *CAN/CSA-Z460-05 – Maîtrise des énergies dangereuses : Cadenassage et autres méthodes;*
- *CAN/CSA- Z259, Protection contre les chutes, série.*

Mise en œuvre du Système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH)

Depuis plus de dix ans, l'ACÉ assure une représentation importante de l'industrie au sein du Comité des questions actuelles (CQA) du Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) afin d'exprimer les points de vue de l'industrie touchant la mise en œuvre de la législation canadienne relative au SIMDUT. Durant cette période, l'Association a joué un rôle important au sein de ce forum multilatéral en vue d'influer sur les changements nécessaires à la *Loi sur les produits dangereux* (LPD) et au *Règlement sur les produits contrôlés* afin de faciliter la mise en œuvre du SGH au Canada au cours des trois à cinq prochaines années.

6. CONCLUSION

Ce rapport nous a permis de faire état des progrès enregistrés jusqu'à maintenant par les membres de l'ACÉ en vue d'assurer une amélioration continue de la performance de l'industrie en matière de santé et de sécurité et de réduire les blessures. La stratégie de réussite en vue de la poursuite du processus de réduction des blessures repose sur les assises suivantes :

- L'engagement des dirigeants de toutes les entreprises d'électricité membres;
- La mise en œuvre de systèmes de gestion de la santé et de la sécurité fondés sur des normes reconnues à l'externe;
- La détermination des principaux risques et leur atténuation par des programmes de pointe ciblés;
- L'implantation d'une forte culture de sécurité fondée sur la mise à contribution des travailleurs ainsi que sur leur adhésion aux initiatives d'amélioration de la sécurité et sur leur appropriation de celles-ci;
- L'engagement à l'égard du partage de ces meilleurs efforts entre tous les membres de l'ACÉ;
- Une volonté d'échanger avec tous les autres secteurs militant en faveur de la sécurité des travailleurs et d'apprendre d'eux.

Même si nous sommes en bon droit de reconnaître et de souligner les progrès accomplis jusqu'à maintenant, réaliser une performance excellente en matière de santé et de sécurité repose sur un processus constant qui ne permet pas à l'industrie de faire preuve de laxisme à la suite de ses réussites. Les assises des celles dont le présent rapport fait état seront nécessaires pour la résolution des défis d'une industrie et d'une main-d'œuvre en mutation, de l'arrivée de nouveaux travailleurs et du renouvellement des infrastructures. L'industrie de l'électricité a eu à relever des défis semblables dans le passé et a toujours été fidèle à son engagement inébranlable en faveur de la santé et de la sécurité de ses travailleurs et du public. Sa réussite et sa détermination à réduire les blessures sont indissociables. L'industrie et tous les Canadiens n'en attendent d'ailleurs pas moins.



Membres et personnel du Comité de la santé et de la sécurité au travail de l'ACÉ

Richard English

Gestionnaire, Performance de sécurité
AltaLink
richard.english@altalink.ca

Tony Palladino

Gestionnaire principal, Santé, sécurité et environnement
ATCO Electric
tony.palladino@atcoelectric.com

Cathy Higgins

Chef d'équipe, Santé, sûreté et sécurité
ATCO Power
cathy.higgins@atcopower.com

Keith Switzer

Gestion des relations réglementaires, Sécurité, santé et environnement
BC Hydro
keith.switzer@bchydro.com

Larry Barbarie

Directeur, Développement opérationnel
Brookfield Renewable Energy Partners L.P.
larry.barbarie@brookfieldrenewable.com

Thomas Munro

Gestionnaire principal, Santé et sécurité au travail
Capital Power
tmunro@capitalpower.com

Jason McConnell

Spécialiste de la sécurité et de l'environnement
City of Medicine Hat, Electric Utility
jasmcc@medicinehat.ca

Andre Noel

Gestionnaire, Santé et sécurité
Columbia Power Corporation
andre.noel@columbiapower.org

Gary Boyd

Directeur, Santé et sécurité générales
Corporation de portefeuille Énergie Nouveau-Brunswick
dboyd@nbpower.com

Kathleen Sutherland

Spécialiste de la sécurité
ENMAX Corporation
ksutherland@enmax.com

Guy Greenwall

Spécialiste, Santé et sécurité générales
EPCOR Utilities Inc.
ggreenwall@epcor.com

Doug Skippen

Gestionnaire, Santé et sécurité
FortisAlberta Inc.
doug.skippen@fortisalberta.com

Brad Wright

Gestionnaire, Santé, sécurité et environnement
FortisBC Inc.
brad.wright@fortisbc.com

Andy Kerr

Gestionnaire, Santé et sécurité
Horizon Utilities Corporation
andy.kerr@horizonutilities.com

Bill Welch

Gestionnaire, Systèmes et soutien d'entreprise
Hydro One Inc.
welchw@hydroone.com

Bruce Lang

Gestionnaire, Sécurité et Système de gestion, SSTE
Hydro Ottawa Limited
brucelang@hydroottawa.com

Isabelle Montplaisir

Conseillère en prévention III – Équipe fonctionnelle
Hydro-Québec Distribution
montplaisir.isabelle@hydro.qc.ca

Michel Leclerc

Conseiller, Sécurité
Hydro-Québec TransÉnergie
leclerc.michel@hydro.qc.ca

Al Wolfram

Gestionnaire, Politiques, publications et formation en sécurité
Manitoba Hydro
awolfram@hydro.mb.ca

Tom Mugford

Surintendant, Santé, sécurité et environnement
Maritime Electric Company, Limited
mugfordtm@maritimeelectric.com

John Hollohan

Gestionnaire, Sécurité et santé
Nalcor Energy
johnhollohan@nalcorenergy.com

John Curran

Directeur, Sécurité
Newfoundland Power Inc.
jcurran@newfoundlandpower.com

Harris McNamara

Directeur, Sécurité
Nova Scotia Power Inc.
harris.mcnamara@emera.com

Mary Lou Sinclair

Directeur, Sécurité générale
Ontario Power Generation Inc.
marylou.sinclair@opg.com

Dana Young

Sécurité, Formation, Environnement et Affaires réglementaires
Saint John Energy
dana.young@sjenergy.com

Bob Blue

Surintendant, Santé et sécurité
Saskatoon Light & Power
bob.blue@saskatoon.ca

Glenda Barton

Agent de sécurité en chef
SaskPower
gbarton@saskpower.com

Eddie Smith

Gestionnaire, Santé, sécurité et environnement organisationnels
Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest
esmith@ntpc.com

Melanie Pettefer

Gestionnaire, Santé et sécurité
Société d'énergie du Yukon
melanie.pettefer@yec.yk.ca

David Johnston

Gestionnaire, Environnement, santé et sécurité
Toronto Hydro Corporation
djohnston@torontohydro.com

Rod Kause

Directeur, Environnement, santé et sécurité organisationnels
TransAlta Corporation
rod_kause@transalta.com

Paul Napke

Gestionnaire, Mesure et communication de la performance, Communauté, Sécurité et Environnement
TransCanada Corporation
paul_napke@transcanada.com

Mark Ciuffo

Coordonnateur, Normalisation et Santé et sécurité au travail
Association canadienne de l'électricité
ciuffo@electricite.ca

Devin McCarthy

Directeur, Transport et Distribution
Association canadienne de l'électricité
mccarthy@electricite.ca