

SANTÉ ET SÉCURITÉ : ATTEINDRE L'EXCELLENCE

RAPPORT 2014 SUR LES
TENDANCES ET LES INITIATIVES
VISANT À AMÉLIORER
LES RÉSULTATS EN MATIÈRE
DE **SANTÉ ET DE SÉCURITÉ**



Canadian
Electricity
Association

Association
canadienne
de l'électricité



Des employés de Manitoba Hydro participent à une réunion d'information sur les dangers, les risques et les procédures à suivre avant d'entreprendre les travaux. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Manitoba Hydro.

Légende : Photos de la page de couverture reproduites avec l'aimable autorisation d'Hydro Ottawa et d'Ontario Power Generation inc.

© Association canadienne de l'électricité (ACÉ) 2014.

Tous droits réservés. L'ACÉ autorise la reproduction de ce document, en entier ou en partie, à des fins non commerciales, à condition que la source soit mentionnée. Citation recommandée : « Santé et sécurité : atteindre l'excellence – Rapport 2014 sur les tendances et les initiatives visant à améliorer les résultats en matière de santé et de sécurité », Association canadienne de l'électricité, 2014.

Ce document est aussi disponible en anglais sur le site Internet de l'ACÉ à l'adresse www.electricity.ca.

Toutes les demandes de renseignements au sujet du présent rapport doivent être adressées à :

Association canadienne de l'électricité

613 230 9263
info@electricite.ca
www.electricite.ca

Wouter van Halderen

Gestionnaire, Sécurité et normes,
Association canadienne de l'électricité
613 688 2063
halderen@electricite.ca



MOT DU PRÉSIDENT

J'ai le plaisir de vous présenter le deuxième rapport *Santé et sécurité : atteindre l'excellence* de l'Association canadienne de l'électricité (ACÉ). Ce rapport reflète l'engagement des entreprises d'électricité à l'égard de la sécurité et du bien-être de leurs employés, de leurs fournisseurs et du grand public.

La santé et la sécurité demeurent au cœur des préoccupations de l'industrie de l'électricité pour construire l'avenir. Le présent rapport décrit de quelle manière les entreprises d'électricité membres de l'ACÉ (les membres de l'ACÉ) travaillent à la fois de concert et de façon indépendante pour améliorer les méthodes de travail, encourager l'éducation et la formation, et mettre en place une culture de la sécurité. Ces efforts ont notamment permis de diminuer le taux de fréquence de toutes les blessures et maladies parmi les membres de l'ACÉ de 2,55 % en 2013, soit une diminution globale de 19,55 % depuis 2009.

Les membres de l'ACÉ sont déterminés à prévenir et à atténuer les incidents et les obstacles en matière de santé et de sécurité à mesure que l'industrie et ses processus évoluent. Je vous invite à lire ce rapport pour prendre connaissance des initiatives prises par l'industrie dans le but de garantir la sécurité des professionnels de l'électricité et de la population canadienne.

Cordialement,

Jim M. Burpee, III.

Président-directeur général



MOT DU PRÉSIDENT DU COMITÉ

Toutes les entreprises d'électricité membres de l'ACÉ (les membres de l'ACÉ) fournissent un service essentiel aux consommateurs et, dans le cadre de leur prestation, font de la santé et de la sécurité de leurs employés, de leurs fournisseurs et du grand public leur priorité numéro un.

Le Comité sur la santé et la sécurité au travail de l'ACÉ définit les initiatives et les priorités stratégiques qui amélioreront les résultats des entreprises d'électricité membres et de l'industrie en matière de sécurité. Les membres de l'ACÉ s'efforcent d'harmoniser, de normaliser et d'échanger leurs bonnes pratiques au besoin. Ces efforts ont permis d'apporter des changements aux règlements canadiens, et les membres de l'ACÉ continuent de collaborer avec les organismes gouvernementaux de réglementation et d'établissement des normes afin de préserver la santé et la sécurité des employés, des fournisseurs et du grand public.

Le présent rapport fait état des mesures proactives, préventives et prédictives prises par les entreprises d'électricité en ce qui a trait à la sécurité. Ces mesures, connues sous le nom d'« indicateurs clés », permettent d'évaluer les résultats, les activités et les processus d'un système de gestion de la sécurité et de communiquer cette information. L'industrie de l'électricité utilise ces indicateurs clés pour cerner, éliminer ou contrôler les risques sur le lieu de travail. Vous trouverez également dans ce rapport des exemples illustrant de quelle manière les membres de l'ACÉ font figure de chef de file en matière de technologies, de recherches et de formations destinées à améliorer les systèmes de gestion de la sécurité et à encourager la mise en place d'une culture de la sécurité.

Ce rapport réaffirme l'engagement de toutes les entreprises d'électricité membres de l'ACÉ à jouer un rôle de premier plan dans les domaines de la santé et de la sécurité, aussi bien au sein de leur organisation que dans les collectivités où elles sont implantées.

J. Harris McNamara, CRSP

Président – Comité sur la santé et la sécurité au travail
de l'ACÉ Directeur, Santé et sécurité, Emera inc.



Employés de Brookfield vêtus de l'équipement de sécurité approprié lors des travaux. Photo reproduite avec l'aimable autorisation du groupe Énergie renouvelable Brookfield.



TABLE DES MATIÈRES

1

RÉSUMÉ DU RAPPORT
2

2

TENDANCES
4

3

AMÉLIORATION DES
MÉTHODES DE SÉCURITÉ
10

4

ÉDUCATION ET FORMATION :
EN ROUTE VERS UNE
SÉCURITÉ AMÉLIORÉE
19

5

CULTURE DE LA SÉCURITÉ :
BÂTIR L'AVENIR GRÂCE À NOS
GESTES ET NOS COMPORTEMENTS
26

6

ALLER DE L'AVANT : ASSURER
LA SÉCURITÉ DU GRAND PUBLIC
36

7

CONCLUSION
40

8

MEMBRES DU COMITÉ SUR
LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
AU TRAVAIL DE L'ACÉ
42



RÉSUMÉ DU RAPPORT

L'électricité est un service essentiel sur lequel les Canadiens et les Canadiennes comptent quotidiennement. Des milliers de professionnels font en sorte de produire et de distribuer de l'électricité aux foyers et aux entreprises, ce qui contribue à maintenir la croissance et la prospérité économiques à l'échelle du pays.

Les entreprises d'électricité membres de l'Association canadienne de l'électricité (ACÉ) travaillent sans relâche afin de veiller à ce que l'électricité soit distribuée aux Canadiens d'une manière qui préserve la sécurité et le bien-être de leurs employés, de leurs fournisseurs et du grand public. L'industrie est consciente des risques que présente la distribution d'électricité, c'est pourquoi elle s'efforce d'atteindre l'excellence en matière de santé et de sécurité en limitant continuellement les facteurs de risques afin de réduire ou minimum, voire d'éliminer, les blessures.

En 2012, le premier rapport intitulé *Santé et sécurité : atteindre l'excellence* visait à présenter les tendances observées en matière de santé et de sécurité au sein des entreprises d'électricité canadiennes au cours des cinq années antérieures. L'objectif du rapport de 2012 ainsi que du présent rapport est de décrire

l'évolution des résultats obtenus par les entreprises d'électricité membres de l'ACÉ (les membres de l'ACÉ) dans ce domaine et de fournir des précisions sur les mesures prises par l'industrie pour améliorer ces résultats dans tous les secteurs. Ce rapport rend compte des efforts déployés par les entreprises d'électricité en matière de santé et sécurité. Néanmoins, les récits liés à l'innovation et aux partenariats qu'il contient s'appliquent à d'autres industries qui cherchent à perfectionner leurs bonnes pratiques.

Pour atteindre l'excellence, les membres de l'ACÉ s'appuient sur quatre stratégies clés :

- 1 S'assurer que les systèmes de gestion de la santé et de la sécurité sont axés sur le risque et reposent sur des normes reconnues à l'externe, tout en cherchant de nouvelles manières d'appliquer ces normes;
- 2 Former les employés et faire la promotion d'une culture de la

sécurité en les encourageant à s'approprier et à respecter les processus de sécurité;

- 3 Faire part des meilleurs efforts déployés en matière de santé et de sécurité à tous les membres de l'ACÉ par l'intermédiaire du Comité sur la santé et la sécurité au travail de l'ACÉ;
- 4 Fournir des ressources et des services de formation à l'externe afin de réduire les risques liés à la sécurité pesant sur les travailleurs externes et le grand public.

Au cours des deux dernières années, les membres de l'ACÉ ont tiré des enseignements des réussites passées et ont travaillé d'arrache-pied dans les domaines devant être améliorés. Le travail accompli en ce sens a permis de réduire le taux de blessures déclarées (diminution de 2,55 % par rapport à 2012) ainsi que le taux de blessures invalidantes (diminution de 7,56 % par rapport à 2012).



Monteur de lignes de Nalcor Energy.
Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Nalcor Energy.



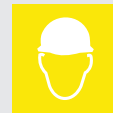
La section **Tendances** comprend des statistiques repères sur la santé et la sécurité au cours des cinq dernières années et explique les raisons des changements observés.



La section **Amélioration des méthodes de sécurité** porte sur les initiatives prises par des membres de l'ACÉ pour renforcer les efforts déployés en matière de santé et de sécurité : renouvellement des recherches, des technologies, des règlements et des documents.



La section **Éducation et formation : en route vers une sécurité améliorée** décrit les programmes mis en place par les entreprises d'électricité pour permettre à leurs employés d'acquérir les connaissances nécessaires à la création d'un milieu de travail sécuritaire.



La section **Culture de la sécurité : bâtir l'avenir grâce à nos gestes et nos comportements** présente les initiatives visant à faire la promotion d'une culture de la sécurité au moyen de programmes éducatifs destinés aux employés, et décrit les comportements et les attitudes adoptés par ceux-ci qui ont une influence positive sur la santé et la sécurité.



La section **Aller de l'avant : assurer la sécurité du grand public** présente des exemples détaillés d'occasions où des membres de l'ACÉ ont mobilisé des membres du public afin de veiller à la sécurité de la population et d'offrir des programmes éducatifs appropriés.

Malheureusement, le taux de gravité des blessures invalidantes a continué d'augmenter en 2013 (hausse de 25,87 % par rapport à 2012). En 2014, les membres de l'ACÉ ont mis sur pied des initiatives destinées à améliorer leurs programmes de retour au travail dans le but de renverser cette tendance et de s'assurer que leurs employés rentrent chez eux sains et saufs à la fin de chaque journée de travail.

Le présent rapport illustre les progrès réalisés par les membres de l'ACÉ dans des domaines clés de la santé et de la sécurité ainsi que les objectifs qu'ils souhaitent atteindre. Il décrit également les méthodes visant à produire et à distribuer de l'électricité aux Canadiens tout en réduisant, voire en éliminant, les risques associés à l'exécution de travaux d'électricité.

Les efforts liés à l'amélioration de la santé et de la sécurité ne se limitent pas aux activités décrites dans le présent rapport, car les membres de l'ACÉ sont déterminés à poursuivre leur progression vers la mise en place d'une industrie encore plus sûre. Bon nombre de membres de l'ACÉ souhaitent éliminer complètement les incidents menant à des blessures invalidantes, ce qui prouve que leur engagement à l'égard de cette cause se renforce à chaque étape franchie.



TENDANCES

Les statistiques sont importantes pour comprendre les enjeux auxquels fait face l'industrie de l'électricité en matière de sécurité. Le nombre total de blessures, invalidantes ou non, ainsi que les taux de fréquence et de gravité des blessures illustrent les obstacles actuels auxquels les entreprises d'électricité du Canada se heurtent. Le suivi de ces statistiques permet aux entreprises d'électricité concernées d'axer leurs efforts sur les points devant être améliorés et d'élaborer des stratégies de plus en plus efficaces pour éliminer complètement le nombre de blessures et d'incidents.

VISER L'EXCELLENCE

1,73

TAUX DE FRÉQUENCE DE TOUTES
LES BLESSURES/MALADIES EN 2013
(BLESSURES INVALIDANTES PAR
200 000 HEURES)



19,55 %

AMÉLIORATION DEPUIS 2009

0,73

TAUX DE FRÉQUENCE DES
BLESSURES INVALIDANTES EN 2013
(BLESSURES INVALIDANTES PAR
200 000 HEURES)



7,37 %

AMÉLIORATION DEPUIS 2009

19,50

TAUX DE GRAVITÉ DES BLESSURES
INVALIDANTES (NOMBRE DE JOURS
PERDUS PAR 200 000 HEURES À LA
SUITE À DE BLESSURES INVALIDANTES)



23,96 %

AUGMENTATION DEPUIS 2009



Charpentiers exécutant des travaux dans le cadre du projet d'expansion hydroélectrique de Waneta sur la rivière Pend d'Oreille. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Columbia Power Corporation..

2.1 UNE ANALYSE COMPARATIVE FIABLE ET COHÉRENTE DES RÉSULTATS EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ

Depuis 1990, les entreprises membres de l'ACÉ utilisent un protocole uniformisé de déclaration des blessures et maladies, à savoir la Norme ACÉ A-2 d'enregistrement et de mesure des accidents du travail

et maladies professionnelles et des accidents de transport, afin de garantir la cohérence du processus de déclaration et la fiabilité de l'analyse comparative des résultats de l'industrie. Ce document s'appuie sur les exigences de déclaration de l'ACÉ. Ces dernières sont spécifiques à l'industrie, mais sont conformes aux normes reconnues établies par des organismes extérieurs, dont :

- la norme intitulée Occupational Injury and Illness Recording and Reporting Requirements : Final

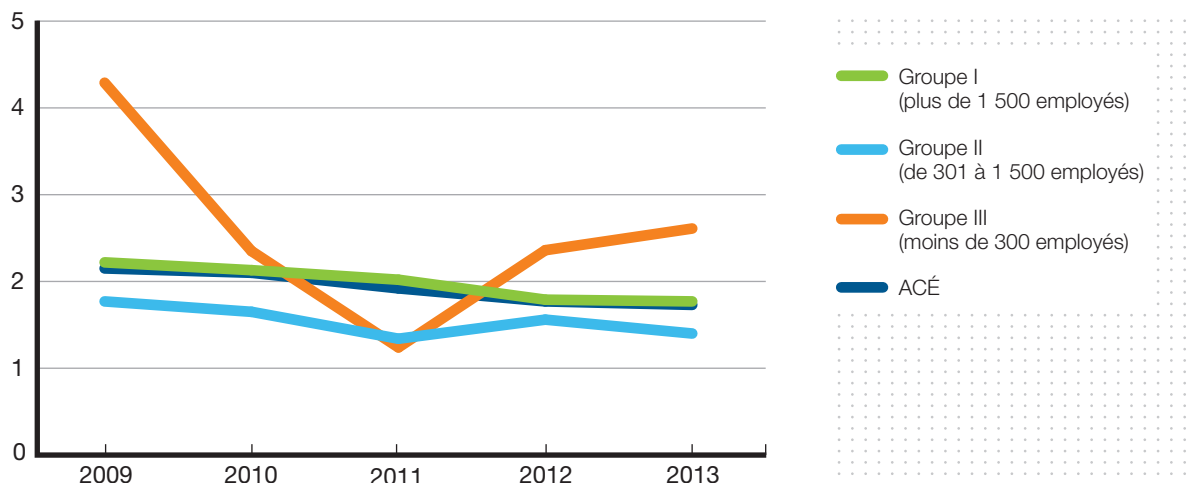
Rule, 29 CFR Part 1904 (19 janvier 2001), établie par l'Occupational Safety and Health Administration (OSHA) des États-Unis;

- la norme CSA Z795, Codage des données sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le Comité sur la santé et la sécurité au travail de l'ACÉ est responsable de cette norme et veille à son application par les membres.

FIGURE 1

Taux de fréquence de toutes les blessures et maladies (TFBM) – Données annuelles sur 5 ans



2.2 TAUX DE FRÉQUENCE DE TOUTES LES BLESSURES ET MALADIES

En 2013, le taux mixte de fréquence de toutes les blessures et maladies a été de 1,73 blessure par 200 000 heures travaillées, soit une amélioration de 2,55 % par rapport à 2012. Ce chiffre représente une baisse de 19,55 % par rapport à 2009. (Figure 1)

Chaque entreprise d'électricité s'est engagée à améliorer de manière continue son TFBM; un indicateur qui permet de mesurer les progrès accomplis en vue de la réduction des blessures et des maladies. Le degré constant d'amélioration du TFBM est attribuable à l'engagement visible des dirigeants de chaque entreprise ainsi qu'à des programmes progressistes fondés sur des stratégies clés.

Tendances en matière de blessures et de maladies

L'exposition à l'énergie électrique, le travail en hauteur et la conduite de véhicules motorisés sont les facteurs

de risque les plus importants pour les professionnels 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 efficaces de prévention permettent de limiter les blessures à un nombre relativement bas. En 2013, malheureusement, deux employés d'entreprises membres de l'ACÉ ont tragiquement perdu la vie. L'industrie déplore grandement ces décès tragiques et s'efforce de tirer leçons nécessaires et de les communiquer afin d'améliorer les programmes en place et d'empêcher que de tels incidents se reproduisent.

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

- **Les efforts excessifs et les mouvements ou tensions répétitifs** : les efforts physiques consentis pour lever, tirer, pousser ou lancer un objet, ou encore les mouvements répétitifs d'une ou de plusieurs parties du corps (voir l'encadré de la page suivante) provoquant des blessures qui touchent le système musculosquelettique;

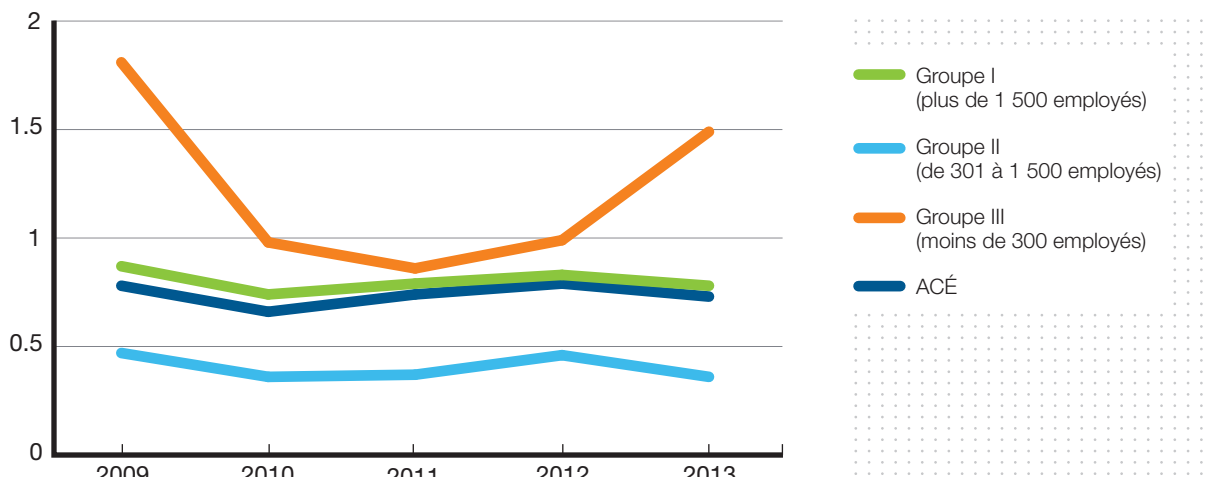
- **Les chutes de plain-pied** : les glissades et les trébuchements de plain-pied sur des surfaces glissantes, des objets saillants et autres;
- **Les réactions corporelles** : les mouvements corporels libres (volontaires ou involontaires) provoquant des tensions ou des pressions sur une ou plusieurs parties du corps;
- **Les collisions** : les impacts entre des personnes et de l'équipement, des outils, des structures ou des objets en mouvement;
- **Les impacts de projectile** : les impacts avec des objets en chute ou volants.

2.3 TAUX DE FRÉQUENCE ET DE GRAVITÉ DES BLESSURES INVALIDANTES

Depuis 2009, les entreprises membres de l'ACÉ ont amélioré de 7,37 % leur taux de fréquence des blessures invalidantes grâce à leur engagement en faveur d'initiatives d'amélioration des systèmes de gestion de la sécurité. (Figure 2)

FIGURE 2

Taux de fréquence des blessures invalidantes – Données



L'exposition à l'énergie électrique, le travail en hauteur et la conduite de véhicules motorisés sont les facteurs de risque les plus importants pour les professionnels 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.

Même si le taux de fréquence des blessures invalidantes (0,73 blessure invalidante par 200 000 heures travaillées) a diminué de 7,56 %, le taux de gravité des blessures invalidantes (19,5 jours perdus par 200 000 heures travaillées) a quant à lui augmenté de 25,87 % par rapport à 2012. (Figure 3)

L'augmentation du nombre de jours perdus au fil des ans prouve que le processus d'amélioration repose sur un engagement à long terme et qu'aucune entreprise ne peut se permettre une baisse de vigilance. 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.

2.4 PERTES DE VIE LIÉES À DES CONTACTS ÉLECTRIQUES PARMIS LE GRAND PUBLIC

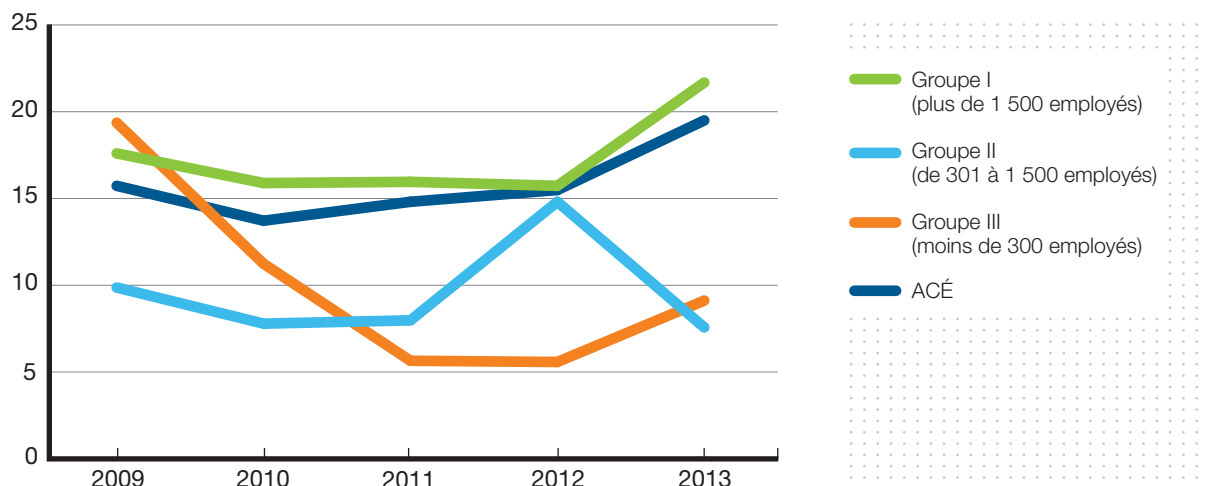
Les pertes de vie liées à des contacts électriques parmi le grand public sont consignées comme telles lorsqu'elles se produisent chez le client, dans une

centrale ou dans une autre installation appartenant à l'entreprise d'électricité. En 2013, les membres de l'ACÉ ont fait état de neuf pertes de vie résultant de contacts électriques parmi le grand public, contre trois en 2012. Le Comité sur la santé et la sécurité au travail de l'ACÉ demeure résolu à prévenir les accidents parmi le grand public.

En plus de déployer des efforts afin de réduire les risques et d'améliorer les processus à l'interne, les membres de l'ACÉ se sont engagés à établir des partenariats avec des organismes externes de prévention des risques et des incidents. Tandis que l'industrie

FIGURE 3

Taux de gravité des blessures invalidantes – Données annuelles sur 5 ans



s'emploie à garantir la fiabilité de l'électricité pour l'avenir, bon nombre de membres de l'ACÉ travaillent à l'élaboration de projets de mise en place de nouvelles infrastructures et de modernisation d'infrastructures existantes. Le récit ci-dessous illustre de quelle manière les membres de l'ACÉ mettent en oeuvre leurs projets de façon sécuritaire.

Le projet Shepard de ENMAX Corporation a remporté un franc succès en matière de sécurité en 2013

Le Shepard Energy Centre est une installation de production de gaz naturel de 800 mégawatts (MW) que **ENMAX Corporation (ENMAX)** construit présentement à East Calgary. Lorsqu'elle démarrera ses activités au début de 2015, elle deviendra la plus grande installation de gaz naturel en Alberta.

En 2013, ENMAX et la société de construction KVB ont accumulé un total de presque 1,7 million d'heures-personnes dans le cadre de ce projet de construction et sont tout de même parvenus à obtenir un taux impressionnant de fréquence des blessures consignées de 0,84 %. Le taux moyen de fréquence des blessures consignées dans l'industrie

de la construction pour des projets de taille similaire est habituellement supérieur à 3 %. Ce record en matière de sécurité est particulièrement remarquable en raison de la complexité du projet Shepard. En effet, plus de 800 personnes se trouvaient sur le chantier au même moment pendant diverses étapes de la construction.

Ce résultat exceptionnel découle de la culture de la sécurité extrêmement solide en place à ENMAX et à KVB ainsi que de leurs attentes élevées en matière de sécurité. Tous les employés reçoivent une formation et des renseignements appropriés sur les procédures. Chacune de leur journée de travail débute par des réunions de sécurité et toutes les zones de travail sont examinées d'une manière extrêmement rigoureuse afin de s'assurer que tout est organisé et sécuritaire.

Cette philosophie partagée par ENMAX et KVB qui consiste à mettre la sécurité à l'avant-plan peut entraîner des arrêts d'équipement et des examens à l'échelle du chantier lorsque des incidents ont été évités de justesse. L'importance accordée aux détails permet de promouvoir une culture de l'excellence qui met l'accent sur ce qui compte le plus : veiller à ce que tous les employés rentrent sains et saufs chez eux.





La sécurité fait partie intégrante du projet Shepard Energy Centre d'ENMAX Corporation. L'installation de production de 800 mégawatts (MW) alimentée au gaz naturel sera terminée début 2015. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation d'ENMAX Corporation.*



AMÉLIORATION DES MÉTHODES DE SÉCURITÉ

Le domaine de la sécurité ne consiste pas en un ensemble de règles immuables. Il s'agit plutôt d'un domaine en constante évolution qui permet de protéger les employés et les membres du public afin de prévenir les blessures et d'assurer la sécurité publique chaque jour. En axant les efforts sur l'exécution de nouvelles recherches, l'adoption de nouvelles technologies, l'amélioration des règlements et l'élaboration de nouveaux documents, le niveau de sécurité est augmenté et la mise en place de mesures de sécurité est favorisée. Il est particulièrement important de combiner innovation et sécurité au sein de l'industrie électrique, où les risques en milieu de travail sont extrêmement sérieux. La sécurité doit donc quotidiennement être au cœur des priorités.

3.1 L'EXÉCUTION DE RECHERCHES ENTRAÎNE L'EMPLOI DE MEILLEURES MESURES DE SÉCURITÉ AU QUOTIDIEN

FortisBC inc. et FortisAlberta inc. améliorent leur souplesse au moyen du programme MoveSafe

Les blessures causées par des glissements, des trébuchements, des chutes, des soulèvements de charges et du surmenage continuent de poser problème sur le terrain et dans les

bureaux. **FortisAlberta inc.** et **FortisBC inc.** se sont associées à ErgoRisk, une entreprise de Vancouver, afin d'élaborer le programme *MoveSafe^{MC}* qui porte sur la santé du corps et qui se rapporte plus particulièrement aux tâches quotidiennes des employés de Fortis.

La posture influence la manière dont les personnes bougent et les mouvements inappropriés causent des compensations musculaires et articulaires pouvant entraîner des microtraumatismes musculosquelettiques et répétés. Le programme *MoveSafe^{MC}* traite des mauvaises habitudes posturales des employés et présente des

trucs afin d'éviter les blessures et les incidents au moyen de séances quotidiennes de sensibilisation et d'exercices qui leur permettront d'acquérir des compétences qui leur serviront tout au long de leur vie. Ce nouveau programme permet aux employés de penser à l'approche qu'ils ont à l'égard de la sécurité lors de leurs activités quotidiennes et leur apprend à utiliser les ressources nécessaires pour créer une expérience de travail plus saine qui permettra non seulement de réduire les blessures, mais également de promouvoir les avantages à long terme sur la santé ainsi qu'une meilleure qualité de vie au travail et au-delà.



Jessica Hadfield, une monteuse de lignes, répare une ligne de façon sécuritaire. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Manitoba Hydro.



Employé de Toronto Hydro vêtu de la combinaison de saisie des mouvements IGS-180i conçu par Animazoo. Cette combinaison comprend 11 capteurs disposés sur le tronc et les membres du participant. Ceux-ci permettent de consigner ses mouvements de façon électronique lorsqu'il soulève les couvercles des chambres de raccordement au moyen des différents outils dont il dispose. Ces données peuvent ensuite être utilisées dans un programme de simulation afin d'évaluer la charge devant être soutenue par les articulations de l'épaule et la colonne vertébrale au moment du soulèvement des couvercles des chambres de raccordement. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Toronto Hydro.

Le programme *MoveSafe^{MC}* comprend des leçons sur bande vidéo, des guides de référence pratiques et des listes de vérification visant à aider les employés à modifier leur posture lorsqu'ils effectuent des mouvements. Les modules élaborés touchent aux thèmes suivants : les mouvements de flexion et les efforts de soulèvement, la prévention des glissements et des chutes, l'ergonomie du poste de travail, les mouvements de poussage et de traction et l'utilisation des outils à main.

Newfoundland and Labrador Hydro promeut la prévention des blessures au moyen d'étirements dynamiques

Au cours des dernières années, le taux de fréquence des blessures

musculosquelettiques des monteuses de ligne sous tension de **Newfoundland and Labrador Hydro** a augmenté. Le travail d'un monteuse de lignes sous tension requiert fréquemment l'exécution d'actions (soulever de lourdes charges, transporter des objets, atteindre des objets, grimper, travailler dans une nacelle) qui peuvent entraîner des blessures touchant les tissus mous. Afin de remédier à la prévalence croissante des blessures, Newfoundland and Labrador Hydro a mis en œuvre un programme d'étirements dynamiques afin de promouvoir la santé et le bien-être des monteuses de lignes sous tension.

Le programme consiste à étirer doucement les muscles en amplitude complète, de façon à ce que le corps

reproduise les mouvements qui doivent être exécutés lors de travaux de chantier. Grâce à ces exercices, les muscles et les tissus sont suffisamment approvisionnés en sang pendant toute la journée de travail, ce qui aide à prévenir la fatigue et l'inconfort ainsi qu'à réduire de blessures. Les monteuses de lignes sous tension sont encouragés à s'étirer pendant une période d'environ cinq à dix minutes au début de leur quart de travail ainsi qu'après des périodes de repos prolongées, telles que des pauses-repas, ou à marcher pour réchauffer leurs muscles.

Dans le cadre de la mise en œuvre initiale du programme d'étirements, l'ensemble des équipages de lignes ainsi que leurs superviseurs ont pris part à une formation de sensibilisation

qui portait sur les exigences physiques du travail de monteurs de lignes sous tension, sur le fonctionnement, le conditionnement et l'étirement des muscles, ainsi que sur des astuces liées à la prévention des blessures. La formation et les articles promotionnels, tels que des fiches de poche, ont été d'abord offerts par le service de santé et de sécurité de l'entreprise, qui a ensuite formé des champions en matière de sécurité au sein des équipages de ligne afin de diriger les séances d'étirements et d'enseigner aux équipages les techniques d'étirement appropriées.

La rétroaction des employés sur le programme a été très positive; en effet, bon nombre d'équipages de monteurs de lignes souhaitent obtenir des outils *supplémentaires* afin de les aider dans le cadre de leurs activités de prévention des blessures alors qu'ils intègrent les séances d'étirements dynamiques à leur travail quotidien.

Toronto Hydro Corporation et l'Université Ryerson cherchent de nouvelles manières de réduire les risques ergonomiques

En 2013, **Toronto Hydro Corporation (Toronto Hydro)** et des chercheurs du département de la santé et de la sécurité au travail de l'Université Ryerson ont établi un partenariat afin

de trouver des solutions techniques liées à des facteurs de risques auxquels les employés doivent régulièrement faire face. Ce partenariat a été établi afin d'élaborer de nouvelles mesures de contrôle visant à réduire au minimum les risques ergonomiques découlant d'un travail exigeant physiquement; il a comme objectif d'éliminer complètement les blessures. L'accent a été mis sur la réduction des troubles musculosquelettiques de l'épaule dont les taux de fréquence et de gravité sont élevés.

En mars 2013, des employés de Toronto Hydro ont participé à une étude visant à évaluer l'efficacité d'un dispositif de soutien du tronc prototype destiné aux employés travaillant dans des nacelles. Ce dispositif a été créé afin de réduire au minimum les efforts physiques déployés par les employés lorsqu'ils se penchent ou tentent d'atteindre un objet, ce qui a pour conséquence d'atténuer les douleurs au bas du dos et aux épaules. Ce produit novateur ne sera pas offert sur le marché avant quelques années encore; toutefois, les mises à l'essai effectuées jusqu'à maintenant ont obtenu des résultats positifs.

En mai 2013, une étude de deux ans sur les troubles musculosquelettiques de l'épaule a été entreprise. La première étape de cette étude comprenait une étude épidémiologique visant à déterminer et à classer par ordre de priorité les risques ergonomiques propres aux monteurs de lignes électriques et de câbles de Toronto Hydro. La prochaine étape de cette recherche consistera en une analyse détaillée en temps réel des tâches accomplies dans le cadre de ces fonctions. Ensuite, de nouveaux produits seront élaborés et évalués de façon à réduire au minimum les efforts

physiques et les blessures des travailleurs de Toronto Hydro et de l'ensemble de l'industrie.

3.2 L'ADOPTION D'UNE NOUVELLE TECHNOLOGIE RÉDUIT LES RISQUES POUR LES EMPLOYÉS

L'entreprise d'électricité de la Ville de Medicine Hat élimine un danger éventuel pour les employés au moyen de nouveaux compteurs automatiques

Chaque mois, des releveurs de compteurs de l'**entreprise d'électricité de la Ville de Medicine Hat** visitent des milliers de maisons et s'exposent à de nombreux dangers, souvent de façon inattendue. Par exemple, une collision avec un véhicule, la marche sur des terrains inégaux et inconnus, l'entrée dans la cour arrière de résidences, la rencontre avec des chiens, d'autres animaux ou des personnes imprévisibles.

La Ville de Medicine Hat a récemment mis en place une infrastructure automatisée de lecture des compteurs (AMI – Automated Metering Infrastructure) qui permettra de lire à distance les données des compteurs électriques, des compteurs de gaz et des compteurs d'eau. L'élimination de la lecture manuelle des compteurs permettra d'écarter les risques relatifs à la santé et à la sécurité liés à l'accès aux compteurs. Ce programme a également permis de réduire les émissions de carbone automobiles, car moins de véhicules ont à être utilisés dans le cadre du processus de lecture à distance. La mise en œuvre de cette infrastructure de lecture des compteurs à distance présente de nombreux avantages sur le plan opérationnel. De plus, elle contribue à la sécurité accrue des employés.

Des employés installent un compteur automatique à Medicine Hat, en Alberta. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de l'entreprise d'électricité de la ville de Medicine Hat.



Ces séances d'information sont une partie importante du processus visant à garantir que tous les ouvriers comprennent les dangers auxquels ils s'exposent sur les chantiers ainsi que les procédures devant y être respectées.

Les employés de ENMAX Corporation évaluent les risques au moyen de nouvelles séances d'information électroniques

Une séance d'information est une réunion se déroulant sur le chantier à laquelle tous les employés présents doivent participer. Elles sont une partie importante du processus visant à garantir que tous les travailleurs comprennent les dangers auxquels ils s'exposent sur les chantiers ainsi que les procédures devant y être respectées. Afin de réduire la charge administrative découlant des séances d'information, **ENMAX Corporation (ENMAX)** a récemment remis aux responsables de chantiers des iPad et des iPhone qui leur permettent de remplir des formulaires liés à ces séances.

Les séances d'information électroniques permettent d'obtenir des liens vers des évaluations des risques liés aux tâches à exécuter, des procédures ainsi que des permis d'exécution de travaux en espace confiné. Les équipes de travail ont donc accès à un outil de référence rapide en matière de sécurité. Les milliers de séances d'information électroniques se tenant annuellement à l'échelle de l'organisation ont permis de réduire grandement le temps requis à la gestion et au référencement de ces rencontres et d'accroître l'accessibilité à celles-ci.

L'utilisation en temps réel des données est un autre avantage des séances d'information électroniques. Les employés de ENMAX peuvent

maintenant accéder immédiatement à de l'information sur les séances d'information, ce qui représente un outil utile lors de l'exécution d'évaluations et de vérifications liées à la sécurité.

Ce nouveau processus a été mis en œuvre en 2013, ce qui a permis à ENMAX de continuer à faire de la sécurité une priorité pour tous les employés tout en faisant figure de chef de file mondial. En effet, ENMAX est l'une des premières entreprises d'Amérique du Nord à tenir des séances d'information électroniques pour les ouvriers.

Nouveau harnais intégral pour les monteuses de lignes de EPCOR Utilities inc.

Après plusieurs années de collaboration avec Buckingham Manufacturing Company inc., les monteuses de lignes d'**EPCOR Utilities inc. (EPCOR)** utilisent désormais un nouveau harnais qu'ils ont aidé à créer. Le harnais est composé d'une ceinture de travail de monteuse de lignes et d'un harnais complet en Y. Cette conception rend les travaux en hauteur extrêmement confortables et élimine la possibilité que le monteuse de lignes glisse de la ceinture de travail.

Le harnais comprend des boucles à déclenchement rapide à la taille, une sangle de poitrine et des sangles cuissardes de type arboriculteur. Il est facile à enfiler et à enlever et offre une protection contre les arcs électriques lors des travaux exécutés pour des entreprises d'électricité. La forme du harnais offre une mobilité et un confort exceptionnels et les anneaux

de positionnement et les boucles souples en aluminium se trouvant sur la poitrine et le dos contribuent à la légèreté du harnais.

La boucle souple située sur la poitrine offre un point de raccordement accessible permettant d'utiliser la nouvelle technique de sauvetage à partir de la tête d'un poteau élaborée par EPCOR, alors que la boucle souple située sur l'abdomen permet au harnais d'être fixé à un dispositif de contrôle de descente lors d'une autoévacuation à partir d'un camion nacelle. Ce nouveau harnais est un bon exemple de l'importance de la collaboration pour la sécurité. C'est un outil efficace qui assure que les employés de EPCOR sont en sécurité lors de travaux en hauteur sans restreindre leurs mouvements.

EPCOR Utilities inc. prend des mesures afin d'améliorer les sauvetages à partir de la tête d'un poteau

Les procédures de sauvetage utilisées lors de travaux exécutés sur les poteaux électriques en bois sont demeurées essentiellement les mêmes depuis que les monteuses de lignes ont commencé à exécuter des travaux en hauteur. En 2013, **EPCOR Utilities inc. (EPCOR)** a abandonné l'ancienne technique consistant à utiliser des cordes de service et à faire des nœuds afin d'assurer la sécurité des monteuses de ligne lorsqu'ils effectuent des travaux en hauteur.

EPCOR a mis en œuvre une nouvelle approche comprenant un câble de sécurité d'une durée de vie normale

ainsi qu'un dispositif d'ancrage qui peut être sanglé autour d'un poteau ou posé sur une traverse. Cette approche comprend également un dispositif de contrôle de descente qui élimine la possibilité qu'un blessé tombe au sol lors d'une situation d'urgence. De plus, les harnais sont tous équipés d'un anneau de sauvetage sur la poitrine.

Grâce à cette nouvelle approche ainsi qu'au nouvel équipement, les sauvetages pourront être réalisés aussi rapidement qu'avec l'ancienne technique, mais toutes les personnes y prenant part seront plus en sécurité.

Les employés de Toronto Hydro Corporation utilisent l'infrarouge lors d'entrées en espaces confinés

En 2010, **Toronto Hydro Corporation (Toronto Hydro)** a mis en place une approche axée sur les risques pour la gestion des activités de travail. On a déterminé que la santé et la sécurité au travail étaient les éléments les plus prioritaires lors du classement initial de tous les risques d'entreprise et que l'entrée dans des espaces confinés était l'un des risques les plus communs. Environ au même moment, Toronto Hydro a commencé à comparer sa performance en sécurité à celles d'autres entreprises d'électricité, plus particulièrement à celles de grandes entreprises de

distribution d'électricité se trouvant dans des milieux urbains denses.

Il est ressorti clairement de cet exercice qu'on pouvait en faire plus pour améliorer la sécurité des travailleurs en évaluant les dangers avant d'entrer dans un espace confiné. Il y avait un besoin particulier lié à l'exécution de meilleures évaluations des épissures des lignes électriques ainsi que des probabilités de défaillances de celles-ci, qui pourraient entraîner un éclair ou une décharge d'arc électrique pouvant être dangereux pour un travailleur.

Jusqu'à maintenant, des câbles de plomb étaient utilisés dans les infrastructures souterraines de Toronto et les risques de défaillance des

Employé utilisant le détecteur et la caméra à infrarouge. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Toronto Hydro.



épissures pouvaient être observés à l'œil nu dans la plupart des situations. Comme Toronto Hydro délaisse les câbles de plomb au profit des câbles XLPE (polyéthylène réticulé), il n'y a plus de repères visuels liés à une épissure défailante. Afin de trouver une manière de déterminer des repères permettant de savoir si une épissure est défailante, une équipe multidisciplinaire a été formée.

Les recherches exhaustives menées par l'équipe ont révélé que les progrès technologiques réalisés ont fait en sorte que les prix des solutions technologiques sont maintenant raisonnables et qu'il est facile de s'en prévaloir (p. ex., caméras à infrarouge à vision frontale et méthodes de détection des décharges partielles). À la suite d'un examen exhaustif des pratiques exemplaires à l'échelle de l'Amérique du Nord dans ce domaine,

on a décidé d'utiliser la technologie de l'infrarouge à vision frontale et les techniques de balayage de toutes les épissures à la recherche de décharges partielles dans le cadre de toutes les mises à l'essai liées aux entrées en espace confiné dans une chambre de raccordement.

Toronto Hydro collabore présentement avec un laboratoire judiciaire afin de calibrer l'image infrarouge ainsi que les données liées aux décharges. De plus, les équipages reçoivent présentement une formation sur l'utilisation de l'équipement et l'interprétation des résultats. Toronto Hydro prévoit que ces nouvelles mesures seront entièrement mises en œuvre et fonctionnelles d'ici 2015. Elles permettront d'accroître la sécurité des travailleurs au moyen de nouvelles méthodes et technologies qui favoriseront la gestion des risques lors de travaux exécutés en espace confiné.

perturbations du sol et analyse du risque en milieu de travail. L'objectif du programme, en accord avec celui d'ATCO Power liée à l'excellence opérationnelle, consiste à améliorer de façon continue les pratiques en matière de santé et de sécurité et de simplifier les processus liés au travail sécuritaire, y compris la planification et les évaluations des risques. Ce fut un processus exigeant qui a requis de la patience, car ATCO Power devait tenir compte de la rétroaction de huit installations de production d'électricité.

Afin de faciliter la normalisation du processus de travail sécuritaire, la haute direction a appuyé la formation du comité du processus de travail sécuritaire, qui est composé du groupe de santé et de sécurité d'entreprise de même que d'employés sélectionnés parmi chaque installation. On a ensuite élaboré des procédures au moyen d'évaluations exhaustives des processus et des pratiques exemplaires employées par chaque installation (pour chaque domaine concerné). Seuls les aspects procéduraux les plus actuels et efficaces qui respectaient les normes de sécurité les plus élevées ont été intégrés au nouveau système.

Les procédures étaient prêtes à être présentées pour leur examen final en septembre 2013, et ce, après un an et demi de recherches, de réunions du comité et de perfectionnement. Leur mise en œuvre officielle a commencé à la centrale de Sheerness en octobre 2013, puis s'est étendue à d'autres emplacements vers la fin de 2013. Un cours de « formation des formateurs » de deux jours portant sur les nouveaux processus et l'appui offert par le service de santé et sécurité d'entreprise s'est tenu à chaque emplacement.

Les efforts déployés par ATCO Power ont permis de mettre en place de nouveaux processus visant à faciliter

3.3 CERTIFICATION ET DOCUMENTATION : DEMEURER AU SOMMET

ATCO Power met la sécurité de l'avant au moyen de six processus normalisés

En 2011, **ATCO Power** a entrepris l'amélioration de son système de délivrance de permis de travail sécuritaire, y compris la normalisation de six processus de travail sécuritaire. Cette tâche ambitieuse concernait les procédures liées aux domaines suivants : garantie des isolations, travail à chaud, entrée en espace confiné, protection contre les chutes,

Conscients que la formation atténuée les risques au travail, les employés d'Oakville Hydro prennent part à une formation essentielle liée au pont roulant. Photo reproduite avec l'aimable autorisation d'Oakville Hydro.



la transition des travailleurs d'une installation à une autre, tout en assurant une cohérence opérationnelle à tous les emplacements.

Capital Power Corporation améliore ses normes organisationnelles en santé et sécurité

En 2012, **Capital Power Corporation (Capital Power)** a réalisé qu'il n'y avait pas de normes en santé et sécurité en place à l'échelle organisationnelle. Toutes les activités avaient leurs propres normes, mais leur contenu et leurs exigences variaient. Capital Power a mené des évaluations au sein de chaque chantier, car il était de plus en plus difficile de cerner des occasions d'amélioration des processus, d'effectuer des évaluations cohérentes et de mesurer l'efficacité des programmes en place dans les installations acquises.

Dans le cadre d'un plan stratégique à long terme, on a établi 62 normes qui devaient être respectées lors des activités de l'ensemble de l'entreprise et qui devaient être mises à jour. Le processus d'élaboration des premières ébauches des normes a commencé en 2013 et a nécessité que les conseillers internes en santé et sécurité obtiennent un appui externe. Les ébauches ont été examinées et révisées par des groupes d'activités et ont ensuite été envoyées au personnel de tous les secteurs d'activités afin d'obtenir un consensus sur leur efficacité. Ce processus a permis à Capital Power d'effectuer le suivi des examens, d'assurer la reddition de comptes et de maintenir un niveau élevé de participation d'un bout à l'autre du processus.

Les normes finales ont été mises en œuvre à l'échelle de l'organisation; celles-ci étaient accompagnées de notes documentaires ainsi que d'information et de soutien relatifs à la mise en œuvre. Par la suite, les normes en place ont été examinées; des lacunes y ont été constatées.

On leur a ensuite apporté les changements nécessaires afin que toutes les normes soient harmonisées (anciennes et nouvelles). Les efforts déployés ont permis d'établir un ensemble clair d'attentes liées à toutes les activités, qui énonçait une norme minimale de conduite à l'échelle de l'organisation. Par conséquent, les employés ayant reçu une formation pour exécuter des tâches dans un site en particulier peuvent sans problèmes effectuer des tâches dans un autre site.

Le processus de mise à jour des normes a également permis d'améliorer les activités. Les sites disposaient de plus de souplesse en matière de respect des exigences locales et il y avait des mécanismes liés aux normes qui devaient être améliorés à l'échelle de l'organisation. Ce processus a également permis d'effectuer de meilleures évaluations des nouvelles acquisitions en matière de formation et d'amélioration. Grâce aux normes organisationnelles clés en place, un outil et des mesures uniformes en matière de vérification peuvent être utilisés à l'échelle de toutes les installations afin de veiller à ce que la santé et la sécurité demeurent au cœur des priorités.

Hydro One inc. en route vers l'atteinte de son objectif zéro en matière de blessures

En juin 2013, **Hydro One inc. (Hydro One)** a reçu la certification *Occupational Health and Safety Assessment Series (OHSAS) 18001*, un système de gestion de la santé et de la sécurité en milieu de travail reconnu à l'échelle internationale. Le fait d'être conforme à cette norme est une étape importante de l'atteinte de l'objectif zéro de Hydro One qui illustre la mission de l'organisation consistant à veiller à ce que tous les employés rentrent chez eux sains et saufs à la fin de chaque journée de travail.

L'obtention de cette certification peut être attribuée aux connaissances

des employés de Hydro One sur les systèmes de santé et sécurité, de même qu'au dévouement de l'organisation à l'égard de l'amélioration continue en vue d'atteindre l'objectif zéro en matière de blessures en milieu de travail. Les vérificateurs continueront d'évaluer la manière dont Hydro One se penche sur les domaines de préoccupation et soutient le système de gestion de la santé et de la sécurité, afin d'évaluer sa conformité à la norme. Le maintien de la certification aidera Hydro One à respecter son engagement à l'égard de l'amélioration continue de la santé et de la sécurité en milieu de travail.

La Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest atteint une norme nationale en matière de sécurité

En 2014, la **Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest (SETNO)** a mis en œuvre un nouveau système de gestion de la santé et de la sécurité fondé sur le programme *Certificate of Recognition (COR)*. L'obtention de cette accréditation en matière de santé et de sécurité en milieu de travail confirme qu'un programme entièrement mis en œuvre répond aux normes nationales.

Après l'obtention de l'accréditation COR et la mise en place d'un système rigoureux de gestion de la santé et de la sécurité, la SETNO souhaite désormais axer ses efforts sur la formation relative aux composantes du système ainsi que sur la surveillance et l'amélioration continue de celles-ci afin de créer des milieux de travail plus sécuritaires et plus sains à l'échelle de l'organisation.

Oakville Hydro Corporation se fie au cadre Z1000 pour établir son système de gestion de la sécurité

En 2013, **Oakville Hydro Corporation (Oakville Hydro)** a établi un système de gestion de la santé et de la sécurité

au travail (SST) au moyen du cadre Z1000 de l'Association canadienne de normalisation (CSA) afin de promouvoir un milieu de travail sécuritaire.

Grâce à l'utilisation du cadre de la CSA, le système de gestion de la SST vise à améliorer de façon continue les résultats en matière de sécurité au moyen de la gestion efficace des risques et des activités dans le milieu de travail. L'objectif ultime du système est de réduire les blessures subies par tous les employés à l'échelle de l'entreprise, quelle que soit leur profession.

Grâce à cette attention accrue aux normes de sécurité, Oakville Hydro est en voie de devenir l'une des meilleures entreprises de sa catégorie à tous les niveaux, et veille à ce que la santé des employés demeure une priorité dans tous les environnements de travail à l'échelle de l'entreprise.

Ontario Power Generation inc. regroupe ses systèmes de santé et de sécurité

Dans le cadre de l'effort déployé par **Ontario Power Generation inc. (OPG)** afin de simplifier ses processus et d'obtenir des gains d'efficacité, l'organisation a décidé de regrouper ses systèmes de gestion de la santé et de la sécurité en un seul. Avant 2013, une grande partie de la gouvernance en matière de santé et de sécurité était décentralisée; la responsabilité liée à l'élaboration et à la maintenance des systèmes incombait à différentes unités de l'entreprise.

En adoptant cette nouvelle approche en matière de gestion, moins d'exigences sont imposées sur certains chantiers ou unités d'entreprise. Ce nouveau modèle de gouvernance de la santé et de la sécurité et de

documentation sur les systèmes de gestion au niveau de l'entreprise comporte les avantages suivants :

- Offre une approche plus facile à comprendre et cohérente en matière de santé et de sécurité à l'échelle de OPG;
- Élimine le besoin lié à l'apprentissage de nouvelles exigences par les ouvriers lorsqu'ils changent d'unité de travail;
- Établit une norme à l'échelle de l'entreprise qui fait en sorte que les pratiques exemplaires sont utilisées dans l'ensemble de l'entreprise;
- Permet à l'organisation d'être plus alerte et prompte à réagir lorsqu'il faut apporter des changements aux exigences;

Une employée d'Ontario Power Generation examine des données afin de veiller à ce que l'équipement ne dépasse pas ses limites de fonctionnement. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation d'Ontario Power Generation inc.*



- Permet aux employés remplissant des fonctions de santé et de sécurité d'être plus efficaces;
- Élimine l'exigence liée à l'inscription externe de chaque site en mettant en place une méthode commune de surveillance et d'évaluation;
- Permet l'archivage et la conservation de l'ancienne méthode de gouvernance, qui peut être consultée par l'entremise du nouvel outil *Health and Safety Solutions Centre*.

Cette nouvelle stratégie et approche en matière de gouvernance a entraîné l'examen de 330 documents de santé et de sécurité que OPG utilisait, qui ont été regroupés en 42 nouveaux documents. Les nouveaux documents assurent une orientation plus cohérente en matière de sécurité à l'échelle de OPG. Des représentants de toute l'organisation mettent actuellement cette approche en œuvre, alors que le projet amorce sa deuxième année. On procédera à un examen de son efficacité à la fin de l'année afin d'améliorer les résultats obtenus.

Nova Scotia Power simplifie la sécurité au moyen de règles clarifiées et pratiques proactives

Nova Scotia Power inc. (NSPI)

et ses employés ont dû surmonter bon nombre d'obstacles en 2013, car de nombreux changements ont été apportés à leur entreprise. NSPI a profité de cette période de changements pour adapter son

Des monteurs de lignes électriques de Nova Scotia Power inc. effectuent des travaux sur une ligne. Pour chaque tâche, il faut procéder à l'évaluation des risques. Lorsque les conditions évoluent, les employés interrompent leur travail et réalisent une nouvelle évaluation. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Nova Scotia Power inc.*

approche en matière de sécurité en modifiant son processus d'évaluation des risques.

NSPI a ajouté la conduite à la liste de risques auxquels les employés pourraient avoir à faire face et a travaillé d'arrache-pied afin de réduire le nombre d'accidents liés à des véhicules motorisés. L'une des approches les plus novatrices dans ce domaine a été de sensibiliser davantage les conducteurs au moyen de simulateurs portatifs de véhicules. Depuis le début de cette initiative, soit il y a deux ans, les accidents liés à des véhicules motorisés ont vu leur nombre diminuer à l'échelle de NSPI.

La participation des employés est une grande part de la sécurité au travail. En 2013, NSPI a tenté de simplifier la sécurité au travail au moyen de la formation d'un comité de révision des manuels de sécurité, qui était composé de représentants de la gestion et de la direction. Chaque année, des manuels de sécurité sont révisés et distribués aux employés afin qu'ils disposent de l'information la plus récente. L'une des améliorations apportées aux manuels a consisté à collaborer avec des employés en vue de regrouper les règles de sécurité, ce qui a permis de faire passer leur nombre de 18 à 8 tout en conservant

la qualité de leur contenu. Par conséquent, il est plus facile pour les employés de se souvenir des règles et de les mettre en pratique dans le cadre de leur travail.

L'aspect le plus important du processus d'évaluation des risques de NSPI a été l'utilisation proactive, et non réactive, des pauses-sécurité afin d'aider les employés à se concentrer. Auparavant, les pauses-sécurité se déroulaient à la suite d'un incident grave afin de recentrer l'attention des employés. En 2013, pour la première fois, une pause-sécurité trimestrielle a été créée. Elle vise à encourager les discussions sur des aspects importants de la sécurité, des tendances en matière de sécurité se dessinant au sein de l'entreprise et des interventions collectives en matière de sécurité, ainsi qu'à souligner les efforts déployés par les employés dans ce domaine. Toutes ces discussions ont permis de cerner des risques et de prévenir des incidents, en plus d'améliorer les processus de manière beaucoup plus efficace. En effet, le fait de prendre des mesures avant qu'un incident survienne est beaucoup plus utile. Ainsi, le niveau de sécurité s'est accru à l'échelle de l'entreprise.





ÉDUCATION ET FORMATION :

EN ROUTE VERS UNE SÉCURITÉ AMÉLIORÉE

L'adoption de nouvelles méthodes de travail et de normes améliorées ne représente que la première étape de la mise en place d'un milieu de travail plus sécuritaire. La formation et la mise en œuvre demeurent des aspects essentiels qui permettront de veiller à ce que les améliorations soient utilisées. Les membres de l'ACÉ travaillent d'arrache-pied afin de veiller à ce qu'une formation continue soit offerte aux employés afin que ceux-ci donnent le meilleur d'eux-mêmes, quelle que soit la tâche qu'ils ont à accomplir sur le terrain, dans une installation ou même dans un bureau.

La sécurité au meilleur de sa forme grâce au camp de redressement sur les emprises de AltaLink

En 2013, **AltaLink** a établi un partenariat avec d'importants fournisseurs afin d'élaborer une formation interactive visant à partager les meilleures pratiques sur la sécurité, l'environnement ainsi que sur les relations et les communications avec les intervenants en ce qui a trait aux emprises d'AltaLink. Le programme *Right-of-Way Boot Camp* a été élaboré à la suite de la détermination d'un nombre de plus en plus important de préoccupations en matière de sécurité et d'environnement ainsi que

d'inquiétudes des propriétaires fonciers à l'échelle des projets, ce qui indiquait que la performance en sécurité pouvait diminuer si le volume de projets venait à augmenter.

Le public cible de la formation comprenait les personnes qui planifient, gèrent et supervisent les emprises ainsi que les personnes exécutant des travaux sur celles-ci, car ce sont elles qui ont le plus d'effets sur l'amélioration de la sécurité. Le format unique et intéressant de la formation a permis aux participants d'en apprendre plus sur les emprises au moyen de séances pratiques fondées sur des situations réelles.

Des sujets tels que la formation, la délivrance de permis, l'environnement, la construction, les premiers soins, la consultation des clients ainsi que les relations avec les autochtones ont été traités, tout en mettant l'accent sur les éléments suivants :

- Identification et atténuation des risques liés aux emprises afin de sécuriser davantage les chantiers;
- Description des rôles et des responsabilités d'AltaLink et des fournisseurs en ce qui a trait aux emprises;
- Présentation des attentes d'AltaLink en ce qui a trait à la sécurité, aux communications

avec les propriétaires fonciers, aux groupes d'intervenants, à la gestion réglementaire et environnementale ainsi qu'aux relations avec les autochtones.

Les participants ont été notés sur leurs connaissances et l'application pratique de celles-ci au cours de leur progression dans le camp de redressement en participant à un jeu-questionnaire de style Jeopardy à la fin des séances de formation.

La rétroaction liée au camp de redressement a été positive. Le succès de cette formation s'est traduit par une réduction de 36 % du taux de fréquence des blessures entre 2012 et 2013 et par le fait que l'équipe des projets d'envergure de la zone sud de AltaLink n'a pas eu à offrir de premiers soins et n'a vécu

aucun incident causant des pertes de temps pendant une année complète lors de la construction de deux postes et de l'installation d'environ 240 km de lignes de transmission.

Le groupe Énergie renouvelable Brookfield met en œuvre des programmes à grande échelle afin de répondre à la croissance de ses ressources.

Le groupe Énergie renouvelable Brookfield (Brookfield) s'assure qu'une culture de sécurité est respectée de façon uniforme dans l'ensemble de son portefeuille mondial en pleine croissance. Par l'entremise d'acquisitions et de développement, Brookfield a vu le nombre de ses installations augmenter de façon

constante, soit à plus de 200 centrales hydroélectriques et à 11 parcs éoliens, qui ont une capacité de production approximative de 6 000 mégawatts. Cette croissance comporte un défi en matière de diffusion uniforme des notions fondamentales en matière de santé, de sécurité et de protection environnementale à l'échelle de l'organisation.

La culture de santé, de sécurité et de protection environnementale de Brookfield est transmise aux employés par la direction et les fournisseurs par l'entremise d'un comité directeur. Ce comité comprend le directeur général et le chef des opérations de Brookfield qui participent à l'examen détaillé de tout incident présentant des risques élevés ainsi que de toute modification



La formation et la mise en œuvre demeurent des aspects essentiels qui permettront de veiller à ce que les normes soient appliquées.

apportée aux politiques et aux procédures. Le comité directeur est également responsable de l'approbation de la politique en matière de santé, de sécurité et de protection environnementale de l'entreprise en compagnie du conseil d'administration.

En 2013, le groupe de la santé, de la sécurité et de la protection environnementale a été centralisé afin d'exercer une surveillance de toutes les exigences de l'entreprise, y compris les politiques et les procédures, tandis que les spécialistes ont élargi leur rôle afin que la santé, la sécurité et la protection environnementale puissent être supervisées comme un seul et même élément. Cette synergie permet de partager de l'information et des connaissances et veille à ce que les employés actuels puissent former les employés des nouvelles acquisitions et leur offrir des services de mentorat et d'encadrement qui répondent aux normes rigoureuses de Brookfield.

L'intégration des employés provenant d'une entreprise acquise ou d'installations nouvelles nécessite la mise en place de programmes de qualité, d'une culture de la sécurité et d'une vision claire. Brookfield a mis en place une approche « tolérance zéro » en matière d'incidents à risque élevé et vise à mettre en œuvre un processus d'amélioration continue. Tous les employés de l'organisation sont fiers d'évoluer dans un environnement positif où la santé, la sécurité et la protection environnementale sont une priorité.

Le programme d'apprentis de ENMAX Corporation permet l'adoption d'habitudes de sécurité en début de carrière

La sécurité est le principal objectif de tous les employés d'**ENMAX Corporation (ENMAX)** dès le moment où ils franchissent la porte de cette entreprise. ENMAX a récemment remanié les programmes d'apprentis techniciens de lignes électriques et d'apprentis électriciens de réseaux électriques afin d'y intégrer des outils d'apprentissage supplémentaires pour veiller à ce que les apprentis apprennent tout ce qu'il faut savoir pour effectuer leur travail de façon sécuritaire, et ce, dès le début de leur carrière.

Les instructeurs de programme respectent les plans de leçon établis et les modules d'apprentissage afin d'assurer que toute l'information nécessaire est revue en classe. Afin de confirmer que les apprentis ont bien appris les leçons et peuvent les mettre en pratique de façon efficace, les étudiants doivent également passer des examens écrits, en plus de prendre part des examens pratiques sur le terrain de façon régulière.

La mise en œuvre de ce nouveau programme a permis d'améliorer les aptitudes à l'emploi des apprentis en plus d'améliorer leurs connaissances sur la manière de réagir tout en ayant la sécurité à l'esprit. Depuis le remaniement du programme, les activités se sont améliorées et une réduction des incidents a été observée.

FortisAlberta inc. souligne le travail des leaders en matière de sécurité au moyen d'un nouveau programme de reconnaissance

Le leadership en matière de sécurité peut être démontré par quiconque de diverses façons. Pour les employés de **FortisAlberta inc.**, le leadership consiste à intensifier ses efforts en vue de se pencher sur les préoccupations en matière de sécurité. Afin de souligner le leadership démontré au sein de son organisation, FortisAlberta a mis en place un nouveau programme qui met de l'avant des personnes qui ont un effet positif sur l'organisation.

La première partie du programme consiste en la désignation par des gestionnaires, des conseillers en sécurité, des spécialistes des méthodes de travail et des membres du comité mixte sur la santé et la sécurité, de *leaders* en matière de sécurité au quotidien. Cette désignation rend hommage à des personnes ou à des équipes ayant fait preuve d'un leadership en matière de sécurité qui a dépassé les attentes des exigences de sécurité devant être respectées au quotidien. Les personnes désignées reçoivent ensuite un courriel qui reconnaît officiellement leur rôle de *leader* en matière de sécurité et qui décrit les gestes qu'ils ont posés. Ce courriel est également envoyé aux directeurs, aux vices-présidents de service ainsi qu'aux membres du comité mixte sur la santé et la sécurité.



Le contremaître Warren Babe de la région de Lethbridge (à gauche) reçoit le prix de leader trimestriel en matière de sécurité de la part du président-directeur général Phonse Delaney (à droite) pour la diligence dont il a fait preuve en planifiant les tâches à accomplir sur un chantier et en réévaluant ce dernier afin de veiller à ce qu'il soit sécuritaire. L'entreprise a également remis le *President's Safety Leader Award* afin de souligner le travail des employés ayant dépassé les attentes en veillant à la sécurité de leurs collègues, des clients et du grand public. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation de FortisAlberta inc.*

Quatre fois par année, les gestionnaires nomment un *leader* trimestriel en matière de sécurité, qui peut être soit une personne, soit une équipe, de leur secteur. Après avoir examiné en détail toutes les candidatures, un directeur formulera une recommandation liée à une nomination sortant du lot. Chaque personne ou équipe sélectionnée recevra un certificat de *leader* en matière de sécurité. Chaque trimestre, le comité mixte sur la santé et la sécurité choisira une personne ou un groupe s'étant démarqué parmi tous les sélectionnés.

L'étape finale du programme comprend la reconnaissance d'un *leader* annuel en matière de sécurité.

Celui-ci est choisi par le comité mixte sur la santé et la sécurité qui, pour ce faire, examine les dossiers de tous les *leaders* en matière de sécurité trimestriels et choisit la personne ayant entraîné le plus de répercussions

positives sur FortisAlberta. La personne ou l'équipe étant ressortie du lot reçoit alors le *President's Safety Leader Award*. Ce prix souligne le rôle d'un employé ou d'une équipe de FortisAlberta ayant contribué positivement à la santé et à la sécurité au sein de l'organisation et illustre le solide engagement de l'industrie à l'égard de la sécurité.

Le programme de superviseur de la sécurité d'Hydro Ottawa dépasse les attentes

Hydro Ottawa a mis en place un système de gestion de la santé, de la sécurité au travail et de l'environnement (SSTE) qui respecte les normes internationales ISO 14001/OHSAS 18001. Afin de renforcer davantage la responsabilité en matière de gestion des activités liées à la sécurité et à l'environnement, Hydro Ottawa a mis en œuvre un programme de responsabilisation en matière de SSTE destiné aux superviseurs occupant des



Des employés de Hydro Ottawa reçoivent le prix de la Réalisation exceptionnelle lors du congrès annuel de la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation d'Hydro Ottawa.*

postes à l'appui des objectifs organisationnels liés à la sécurité et à l'environnement.

En 2010, Hydro Ottawa a saisi l'occasion d'accélérer l'acquisition de compétences liées à ces rôles de supervision au moyen de l'élaboration du *Safe Supervisor Program*. Mis en œuvre en 2011, ce programme permet aux nouveaux superviseurs d'acquérir des connaissances et des compétences essentielles en matière de sécurité afin qu'ils puissent remplir leur rôle avec succès. Le programme comprend une période de formation intensive de trois mois dirigée par un spécialiste en sécurité de la division des ressources humaines.

La formation des nouveaux superviseurs comprend également des activités d'apprentissage pratiques. Ils ont également à prendre part à des vérifications, à des inspections sur le terrain, à des enquêtes liées à des incidents, à des inspections d'équipement ainsi qu'à un projet particulier qui promeut la sécurité au travail dans le cadre de leur formation. Les employés reçoivent des rapports de progression qui évaluent de manière officielle les compétences cruciales que les nouveaux superviseurs doivent acquérir pour jouer leur rôle sur le terrain, y compris



Un monteur de lignes de distribution indique comment transférer le courant au moyen d'un sectionneur. La tâche est exécutée sous tension conformément à la méthode de contact habituelle liée aux Travaux sous tension (avec des gants isolés). *Photo reproduite avec l'aimable autorisation d'Hydro-Québec.*

en ce qui a trait à l'élaboration et à la présentation d'exposés, aux inspections en milieu de travail, aux enquêtes liées à des incidents et aux suivis d'incidents évités de justesse.

En mai 2013, les efforts de Hydro Ottawa ont été récompensés par la Société canadienne de la santé et de la sécurité au travail (SCSST), section de l'Est de l'Ontario, qui lui a remis un prix d'excellence. Le programme a reçu un second prix à l'échelle nationale lors du congrès annuel sur le perfectionnement professionnel de la SCSST s'étant tenu en septembre 2013, ce qui démontre que ce solide programme prépare avec succès les superviseurs à veiller à la sécurité des employés à l'échelle de l'organisation.

Hydro-Québec jumelle des travailleurs expérimentés à de nouveaux employés dans le feu de l'action

Hydro-Québec a mis en œuvre un nouveau programme lié au perfectionnement des jeunes travailleurs. Ce nouveau programme de 26 semaines se déroule au travail et permet de perfectionner la prochaine génération de diplômés qui ont terminé leur formation initiale à Hydro-Québec.

Le programme permet à de jeunes travailleurs d'acquérir de l'expérience pratique tout en se familiarisant avec les normes de l'industrie et les méthodes d'exécution des tâches, de même qu'avec les règles en matière

de santé et de sécurité. Dans le cadre de leur travail, les nouveaux employés apprennent à connaître les diverses méthodes de réparation et de construction sous l'œil vigilant de deux employés expérimentés qui remplissent le rôle d'entraîneurs pendant l'ensemble des 26 semaines.

Les entraîneurs sont sélectionnés au moyen d'entrevues qui permettent d'évaluer leur capacité à communiquer et à interagir avec les autres ainsi que d'autres critères liés au leadership. La réussite du programme dépend du transfert des connaissances sur les méthodes et les normes relatives au travail. Au moyen de commentaires opportuns et efficaces aux jeunes

employés, Hydro-Québec peut garantir la qualité du travail accompli par ceux-ci ainsi que veiller à ce qu'ils comprennent que les règles en matière de santé et de sécurité.

Les gestionnaires rencontrent souvent les jeunes travailleurs afin d'effectuer le suivi de leurs progrès et d'examiner les méthodes d'encadrement. Ce nouveau programme permet d'établir un plan de relève pour les employés dès le début de leur carrière et de faire connaître les meilleures pratiques d'Hydro-Québec en matière de santé et de sécurité.

Le programme *Explore Nalcor* aide les nouveaux employés à s'engager sur la bonne voie

En 2011, le service de santé et de sécurité de **Nalcor Energy (Nalcor)** a commencé à mettre davantage l'accent sur les initiatives s'adressant aux nouveaux travailleurs vulnérables, de même que sur les orientations en milieu de travail se déroulant à l'échelle de l'entreprise. Cet accent accru a incité le service des ressources humaines à revoir son système d'orientation, ce qui a entraîné la mise en œuvre du programme *Explore Nalcor* en mars 2014.

Nalcor voulait que les nouveaux employés s'engagent sur la bonne voie dès le début de leur carrière en ce qui a trait à la sécurité. Le fait d'accueillir de façon appropriée les nouveaux employés permet de leur confirmer qu'ils ont fait le bon choix en venant travailler chez Nalcor Energy. Le programme *Explore Nalcor* permet aux nouveaux employés d'avoir une impression favorable de l'entreprise, en plus d'en apprendre davantage sur les systèmes de gestion de la sécurité de l'entreprise, ainsi que sur la vision, les objectifs, les valeurs et la culture organisationnelle de celle-ci.



Dans le cadre de leur stratégie en matière de santé mentale, Nova Scotia Power inc. et Emera inc. se sont associées au Programme national de mentorat de l'Université Dalhousie, afin de contribuer à faire changer les choses pour l'Association canadienne pour la santé mentale. Les principaux acteurs du projet étaient les suivants (de gauche à droite) : Bev Cadham, Association canadienne pour la santé mentale, Marg Murray, Association canadienne pour la santé mentale, Catherine Giffen, étudiante en commerce à l'Université Dalhousie, Anne-Marie Curtis, Nova Scotia Power inc., et Leanne Dixon, Emera inc. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Nova Scotia Power inc. et d'Emera inc.*

Le programme *Explore Nalcor* comprend un certain nombre de modules touchant aux domaines suivants : apprentissage préalable à l'embauche, guide relatif à l'accueil approprié des nouveaux employés à l'intention des superviseurs, orientation relative à la santé et à la sécurité à l'échelle locale pour les nouveaux employés et les employés réembauchés, orientation générale en ligne et orientation en ligne à l'intention des nouveaux superviseurs.

Les nouveaux employés peuvent parcourir ces modules conçus afin qu'ils exécutent leurs tâches avec brio dès le début de leur carrière. On a tenu des séances de formation sur le Web afin de veiller à ce que les gestionnaires et les superviseurs à l'échelle de l'entreprise comprennent bien les responsabilités se rapportant à la sécurité, à la santé et à l'accueil des nouveaux employés. Ainsi, chaque employé aura un excellent rendement à long terme.

Nova Scotia Power inc. se soucie de ce qui compte le plus au moyen de son programme lié à la santé et à la sécurité psychologiques

En 2013, **Nova Scotia Power inc. (NSPI)**, de concert avec sa société mère, **Emera inc.**, a lancé sa stratégie de cinq ans en matière de santé mentale. Celle-ci a été créée suite à la publication en janvier 2013 de la norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques ainsi qu'en raison de la hausse des coûts d'invalidité liés aux problèmes de santé psychologiques. L'approche employée par NSPI dans le cadre de l'élaboration de sa stratégie en matière de santé psychologique comprenait une évaluation des besoins ainsi que la création de la stratégie.

Afin de veiller à ce que les besoins des employés soient bien compris, des commentaires ont été recueillis dans le cadre de plusieurs séances de discussion et une enquête

exhaustive a été menée à l'échelle de l'organisation. De façon générale, les résultats obtenus ont révélé que les employés souhaitaient fortement que la santé psychologique soit une priorité dans le milieu de travail, au même titre que la sécurité.

Les employés de NSPI ont également mentionné qu'ils souhaitaient l'organisation de séances de formation visant à aider les employés et les gestionnaires à traiter des problèmes de santé psychologique. En 2013, NSPI a offert une formation sur la santé psychologique à 82 % des gestionnaires, des superviseurs et des cadres; l'entreprise prévoit offrir une formation sur le même sujet à environ 1 600 employés tout au long de 2014.

En plus de ces séances de formation, un plan d'action de cinq ans sur la santé psychologique a été créé afin de souligner les étapes importantes de la mise en œuvre de la stratégie au fur et à mesure où celle-ci sera lancée à l'échelle des entreprises d'Emera inc. Grâce à ce programme, l'organisation lance une nouvelle tendance en matière de culture de la santé psychologique et démontre son engagement à l'égard de l'amélioration du bien-être général des employés en ce qui a trait à la santé et à la sécurité, et ce, dans tous les domaines.

Saint John Energy planifie une nouvelle stratégie en matière de sécurité

Afin de déterminer plus efficacement les enjeux potentiels en matière de sécurité et d'élaborer de nouvelles solutions, **Saint John Energy** a mis en œuvre une journée de planification stratégique annuelle. Cette journée de planification se déroule lors du quatrième trimestre de l'année, et comprend une réunion animée pour les cadres intermédiaires et supérieurs ainsi que pour les membres du comité mixte sur la santé et la sécurité.

Cette réunion vise à exécuter une analyse des forces, faiblesses, possibilités, menaces (« SWOT ») se rapportant précisément à la sécurité. Une stratégie de sécurité ainsi qu'un plan opérationnel pour l'année suivante y sont élaborés et acceptés par consensus. Le plan consiste en une approche proactive qui vise à assurer la sécurité des employés de Saint John Energy en considérant cinq éléments clés, soit : la vision, les thèmes, les priorités, les objectifs et les actions.

En examinant les défis à venir, Saint John Energy détermine les besoins à combler et fournit un appui en matière de santé et de sécurité qui tient compte des employés.

La Société d'énergie du Yukon met en place un programme de gestion de la fatigue épuisant

La Société d'énergie du Yukon reconnaît que la fatigue est l'un des problèmes les plus sérieux auxquels l'industrie de l'électricité doit faire face. Bien que bon nombre de solutions existent afin de réduire les effets de la fatigue, il n'existe pas d'approche infaillible qui règle tous les problèmes. C'est pourquoi la Société d'énergie du Yukon a décidé de créer une approche à facettes multiples.

Le programme de gestion de la fatigue de la Société d'énergie du Yukon regroupe les meilleures pratiques de l'industrie pour atténuer la fatigue et il peut être utilisé par les travailleurs sur les chantiers ou dans les installations. Le programme met l'accent sur les travaux exécutés en situation d'urgence et fournit des définitions et des normes en ce qui a trait aux heures d'activités *prolongées*. Le programme définit également la responsabilité liée à la gestion de la fatigue lorsque les travailleurs doivent faire des heures supplémentaires.

Le programme de gestion de la fatigue a été créé, car on a constaté une augmentation importante du taux de gravité des accidents au sein des entreprises d'électricité en raison des conséquences importantes de ces mêmes accidents, tels que des contacts électriques et des chutes avec dénivellation.

Afin de protéger davantage les employés, la Société d'énergie du Yukon a mis en œuvre le *Safe Work Planning Program*, qui fournit de l'information et des directives pour tous les travailleurs des installations de l'entreprise et qui a les objectifs suivants :

- Réduire les risques liés aux incidents graves;
- Transmettre les connaissances nécessaires pour déterminer et contrôler les risques avant le début des travaux;
- Améliorer les communications entre les travailleurs;
- Gérer efficacement les changements pendant un projet ou des travaux.

Le *Safe Work Planning Program* de la Société d'énergie du Yukon fournit des directives relatives à la planification devant être réalisée avant le début des travaux ainsi que des instructions en matière de sécurité afin d'exécuter une analyse de la sécurité des tâches. L'analyse permet aux travailleurs de déterminer les risques et de mettre en place des barrières efficaces avant de commencer les travaux, de même que de gérer les conditions changeantes à la suite du début des travaux.

Par l'entremise d'une planification et d'une préparation exhaustives, on tente de trouver des solutions liées à la gestion de la fatigue qui protègent les employés et promeuvent la sécurité au travail. Ainsi, les employés de la Société d'énergie du Yukon peuvent poursuivre les travaux, même dans le cadre de situations sérieuses où ils doivent prolonger leurs heures de travail.



CULTURE DE LA SÉCURITÉ :

BÂTIR L'AVENIR AU MOYEN DE GESTES ET D'ATTITUDES

La mise en place d'un milieu de travail sécuritaire nécessite avant tout l'amélioration de l'état d'esprit des employés grâce à l'utilisation de pratiques exemplaires et l'offre de formations. Afin de faire partie intégrante de la manière dont l'organisation exerce ses activités, les employés doivent placer la sécurité au cœur de leurs tâches quotidiennes. Les entreprises d'électricité du Canada collaborent avec les employés afin de mettre en place une culture de sécurité. En recueillant de l'information auprès des employés afin de déterminer les comportements et l'information qui aident à les protéger, l'industrie de l'électricité vise à prévenir les blessures et à éliminer les incidents. La présente section présente les attitudes et les actions qui contribuent à la mobilisation des employés en ce qui a trait à la sécurité.

ATCO Electric utilise les changements liés aux données démographiques du milieu de travail afin de recentrer les efforts sur la sécurité

De 2006 à 2013, les indicateurs du groupe de la distribution de **ATCO Electric** liés au nombre moyen d'années d'expérience sont passés de 19,9 à 8,9 pour les employés des domaines des lignes électriques et de l'entretien et de 8,3 à 4,4 pour les employés du domaine de la construction. La baisse du nombre d'années d'expérience moyen des

employés pouvait avoir une influence sérieuse sur la performance en sécurité.

Afin de conserver une culture axée sur la sécurité, ATCO Electric a lancé la stratégie *Safety First, Always*. La stratégie *Safety First, Always* a été conçue dans le but de favoriser la mise en place d'une culture de sécurité ayant un objectif « zéro blessure » et d'aider à réduire les risques associés à un personnel moins expérimenté. L'objectif initial de ATCO Electric était d'élaborer des activités de leadership liées à la sécurité, telles que des observations et des inspections des

tâches, de même que de meilleures techniques de communication qui améliorent la reddition de comptes en matière de sécurité.

La stratégie de ATCO Electric a prouvé que les obstacles présentés par une main-d'œuvre en évolution n'ont pas à avoir de répercussions sur la performance en sécurité. Les statistiques liées aux incidents ayant causé une perte de temps, qui se rapportent au temps perdu lors d'un incident en milieu de travail, sont un indicateur important de la réussite de l'approche employée par ATCO Electric.



L'initiative « Zero Means Everything » a été mise en œuvre à Capital Power en 2013. Cette stratégie interne inédite de marketing social et de marque, axée sur la sécurité en matière de travail, vise à changer l'opinion des employés de Capital Power au sujet de la sécurité ainsi que la façon dont ils en parlent, ainsi qu'à leur permettre d'atteindre l'objectif zéro en matière de taux de blessures invalidantes d'ici 2015. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Capital Power Corporation.*

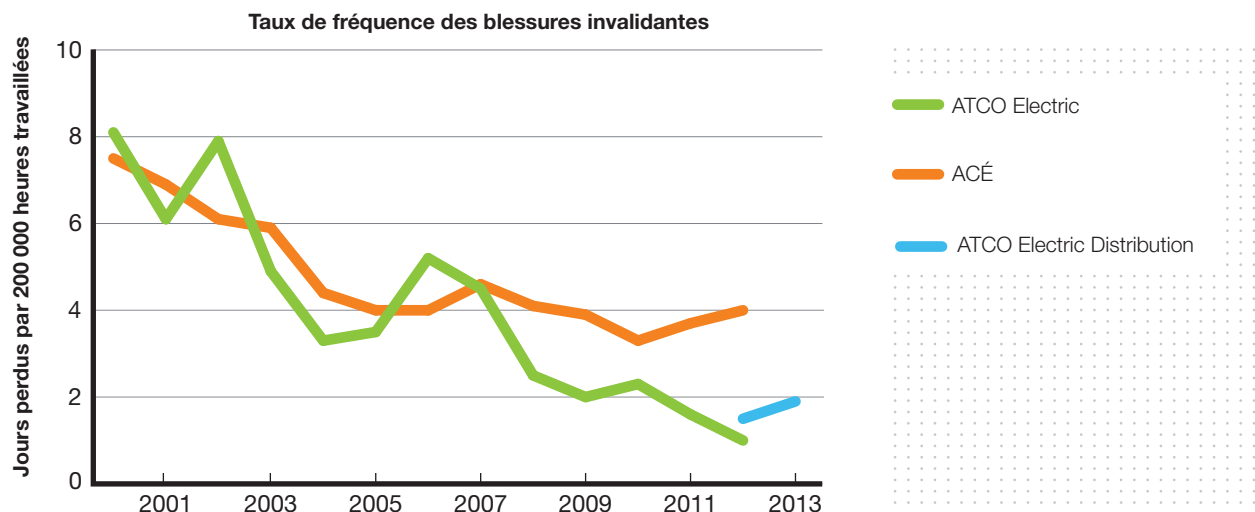
En effet, on a observé une tendance à la baisse depuis 2006 liée à ces mêmes statistiques. (Les incidents survenus en 2013 ont été principalement causés par des glissements et des chutes découlant de tâches exécutées à la hâte ou de distractions plutôt que d'un manque de connaissances pratiques.)

ATCO Electric a déterminé que les données démographiques en évolution avaient des répercussions sur l'expertise spécialisée des employés et que des efforts supplémentaires devaient être déployés afin d'assurer le succès continu de l'entreprise. Le fait d'accroître les connaissances des employés sur les comportements sécuritaires, en plus de viser de façon

continue à atténuer les effets découlant de l'expérience moindre des travailleurs, permettront à ATCO Electric de continuer à tirer profit des réalisations récentes et de mettre en place une culture où tous les travailleurs sont engagés à l'égard de la sécurité, peu importe leurs années d'expérience.

GRAPHIQUE DE LA FRÉQUENCE DES INCIDENTS AYANT CAUSÉ UNE PERTE DE TEMPS CHEZ ATCO ELECTRIC

Le graphique illustre la tendance à la hausse liée aux incidents ayant causé une perte de temps depuis 2006 chez ATCO Electric.



Statistiques fournies avec l'aimable autorisation d'ATCO Electric.

La mise en place d'un milieu de travail sécuritaire nécessite avant tout l'amélioration de l'état d'esprit des employés grâce à l'utilisation de pratiques exemplaires et l'offre de formations.

Les employés de Capital Power savent que l'éradication des incidents est d'une importance primordiale

En 2013, **Capital Power Corporation (Capital Power)** a lancé une nouvelle stratégie de marque liée à la santé, à la sécurité et à l'environnement afin de renforcer la culture en place au sein de l'organisation. Capital Power a lancé l'initiative *Zero Means Everything*, ainsi qu'un plan de mise en œuvre de cinq ans cohérent sur le plan des communications et des éléments visuels. La plateforme est parrainée par le conseil d'administration de Capital Power et est dirigée par la haute direction de Capital Power. Le message véhiculé par la stratégie de marque *Zero Means Everything* fait de la sécurité la responsabilité personnelle de chacun, ce qui permet l'emploi d'une approche pouvant être appliquée au travail et à la maison.

L'information sur la santé, la sécurité et l'environnement a été élaborée par l'entremise de groupes de discussion ainsi que d'un appui professionnel en matière de communications internes et externes. Dans le cadre des activités connexes à l'initiative, on a pris la décision stratégique d'utiliser des photographies d'employés de Capital Power, plutôt qu'une banque de photographies génériques, car le fait de voir des visages connus rend les employés plus réceptifs au message véhiculé en matière de santé, de sécurité et d'environnement.

La stratégie de marque *Zero Means Everything* a été lancée de façon simultanée à l'échelle de l'organisation par la haute direction lors de célébrations liées à la sécurité. Les messages initiaux s'adressaient aux employés de l'environnement opérationnel, des chantiers et des services de soutien ainsi qu'au personnel de bureau. Plus tard, la stratégie de marque *Zero Means Everything* intégrera des messages sur l'environnement et axera ses efforts sur la sécurité hors du milieu de travail, en plus de continuer à accroître la participation des employés.

ENMAX Corporation promeut la responsabilité individuelle dans le cadre de symposiums sur la sécurité

Entre 2012 et 2013, **ENMAX Corporation (ENMAX)** a tenu des symposiums sur la sécurité pour l'ensemble des 1800 employés afin de discuter de questions relatives à la sécurité. Les symposiums ont également permis de trouver de quelle manière les employés pourraient contribuer à la culture de sécurité *Mission Zero* de ENMAX, afin d'atteindre l'objectif « zéro blessure ».

Les symposiums, qui avaient pour thème la responsabilité personnelle en matière de sécurité, visaient à décrire la responsabilité qu'ont à assumer les employés dans l'atteinte de la vision de sécurité de ENMAX, quels que

soient leur environnement de travail ou leur poste. Lors des symposiums, les employés ont appris comment assurer leur propre sécurité et assurer la sécurité de leurs collègues et des membres du public.

Les symposiums comportaient également des présentations par des conférenciers, ainsi qu'une séance interactive visant à améliorer l'information sur la sécurité transmise par l'entreprise. Grâce à cet échange avec les employés, les dix convictions en matière de sécurité de ENMAX sont devenues le programme *Safe Actions for Everyone (S.A.F.E.)* qui consiste en une gamme de rappels en matière de sécurité facilement reconnaissables. Les symboles permettent aux employés de définir ce que la sécurité représente dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes. Les résultats généraux des symposiums ont été positifs et ont permis à ENMAX de se rapprocher encore davantage de son objectif « zéro blessure ».

Hydro One inc. intègre une évaluation de la perception de la sécurité dans son parcours vers l'atteinte de l'objectif « zéro blessure ».

La santé et la sécurité représentent une valeur fondamentale à **Hydro One inc. (Hydro One)**; celle-ci définit les activités de l'entreprise et constitue le centre d'intérêt des efforts d'amélioration continue. Il y a de cela

quatre ans, Hydro One a lancé son initiative *Journey to Zero*, qui avait pour but d'éliminer les incidents, les blessures et les maladies professionnelles à l'échelle du personnel.

En 2013, Hydro One a eu recours à un tiers neutre afin d'examiner les progrès réalisés en ce qui a trait à l'initiative *Journey to Zero* et de renforcer davantage les efforts s'y rapportant. L'évaluation de la perception de la sécurité qui s'est tenue comportait les éléments suivants :

- Enquête anonyme facile à remplir à l'échelle de l'organisation qui était disponible sous forme électronique ou sur papier;
- Évaluations de chantiers, qui comprenaient des visites, des observations sur le terrain, des groupes de discussion et des entrevues avec la direction et les employés;

- Présentation des résultats de l'enquête et des évaluations de chantiers à l'ensemble de l'organisation (y compris au comité de direction de l'initiative *Journey to Zero* d'Hydro One);
- On a procédé à un examen des améliorations obtenues depuis la mise en œuvre de l'initiative *Journey to Zero* en 2009, ce qui a permis de cerner des occasions liées à la prise de mesures supplémentaires.

Les résultats obtenus par l'initiative *Journey to Zero* ont été extrêmement positifs. En plus de l'évaluation de l'initiative *Journey to Zero*, des équipes de travail ainsi que la direction ont amélioré la participation des employés en :

- faisant en sorte que la sécurité soit considérée comme un paramètre utile de mesure de la performance à tous les niveaux, afin que la performance devienne un facteur

important dans la détermination de la rémunération et des promotions;

- encourageant une participation accrue des employés dans le cadre d'enjeux de sécurité et de possibilités de résolution de problèmes, de même qu'en soulignant les progrès et réalisations obtenus;
- élaborant une meilleure formation pour les superviseurs et en permettant à ces derniers de pouvoir passer plus de temps sur le terrain avec leur personnel.

Hydro One reconnaît que le soutien et la participation des membres de la direction et des syndicats qui représentent les employés ont joué un rôle primordial dans la réussite de l'initiative *Journey to Zero*. L'évaluation de la perception de la sécurité a été utile pour garantir que l'initiative *Journey to Zero* continue de progresser dans la bonne direction. Hydro One est enthousiaste à l'idée de

Des véhicules de l'entreprise Capital Power arborent l'image de marque « Zero Means Everything » afin que la sécurité en milieu de travail demeure au cœur de préoccupations des employés. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Capital Power Corporation.



Qu'est-ce qui permet à la sécurité de prospérer dans une organisation?

Faire en sorte que la sécurité soit considérée comme un paramètre utile de mesure de la performance à tous les niveaux, afin que la performance devienne un facteur important dans la détermination de la rémunération et des promotions.



Deux apprentis préposés à l'entretien de lignes électriques exécutent un exercice de sauvetage/d'entrée dans un espace confiné avec un compagnon préposé à l'entretien des lignes dans le cadre d'une activité de la semaine d'inspection des outils et de l'équipement se déroulant lors de la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation d'Hydro Ottawa.*

poursuivre dans cette voie qui permettra de mettre en place un milieu de travail sain et sécuritaire pour l'ensemble des employés d'aujourd'hui et de demain.

Hydro Ottawa prend un moment de réflexion dans le cadre du Jour de deuil national

Le Jour de deuil national est une date importante dans le calendrier annuel d'**Hydro Ottawa**. Dans le cadre de cette journée, tous les employés se

réunissent afin de réfléchir à l'importance de la santé et de la sécurité en milieu de travail. Cette journée permet également de réaffirmer l'engagement d'Hydro Ottawa à l'égard de la protection des travailleurs et d'honorer la mémoire des personnes ayant perdu la vie au travail d'un bout à l'autre du pays.

Cette activité se déroule tous les mois d'avril. Dans le cadre de celle-ci, un conférencier vient faire une présentation se rapportant à un sujet touchant à la

sécurité. La cérémonie se termine par la remise de bourses d'études annuelles en sécurité à des enfants et à des petits-enfants d'employés d'Hydro Ottawa, qui visent à honorer la mémoire d'employés qui des décennies plus tôt ont perdu la vie dans un accident de travail.

Par l'entremise de cette activité annuelle, Hydro Ottawa vise à sensibiliser les employés à la culture de sécurité en place et à renforcer cette dernière. Cette activité

représente une occasion pour tous les employés d'apprendre des expériences du passé afin que l'avenir soit meilleur et plus sécuritaire.

Hydro Ottawa adopte la préparation proactive

Hydro Ottawa utilise une approche holistique en matière de sécurité et adhère à la philosophie voulant qu'une bonne santé physique et mentale constitue les fondations d'un milieu de travail sécuritaire.

En s'appuyant sur la cérémonie liée au Jour de deuil national que l'entreprise avait tenue (voir article précédent), Hydro Ottawa a organisé une série d'activités dans le cadre de la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail (SNASST) de 2013. Ces activités combinaient la sécurité à la santé, au bien-être et à la sécurité civile, et touchaient également la santé physique et mentale. Les activités de la SNASST visent toutes à appuyer et à promouvoir l'engagement de longue date de Hydro Ottawa à l'égard de la sécurité. L'accent est également mis sur les avantages immédiats liés à la santé et au bien-être proactifs et préventifs, qui peuvent préparer les employés afin qu'ils soient actifs et en sécurité, tant au travail qu'à la maison.

En plus de la SNASST, des activités sont également organisées pour souligner la Semaine canadienne de la santé mentale et de la Semaine de la sécurité civile. Le thème récurrent de la SNASST concernait l'état de préparation des employés et incitait ceux-ci à se demander s'ils étaient bien préparés. Par l'entremise des activités tenues, on a encore plus incité les employés à réfléchir aux questions suivantes : « Êtes-vous aussi en sécurité et en santé que vous le pensez? » et « Est-ce que votre niveau de préparation est suffisant? » Environ 400 employés ont pris part aux activités de cette année.

Dans le cadre de la SNASST, Hydro Ottawa a également organisé sa semaine annuelle d'inspection des outils et de l'équipement. Les activités s'y rapportant étaient étalées sur trois jours et comportaient des inspections détaillées des outils, de l'équipement et des véhicules, de même que de l'équipement de sécurité et de sauvetage. Des exercices pratiques de sauvetage s'y sont également déroulés et ont permis aux employés de poser des questions et de partager leurs opinions sur les activités de la SNASST ainsi que sur d'autres enjeux opérationnels.

Manitoba Hydro trouve une douzaine de raisons d'axer ses efforts sur la sécurité

Manitoba Hydro a lancé sa campagne *Safety Focused Culture* en décembre 2011 dans le but que les employés rentrent chez eux sains et saufs à la fin de leur journée de travail. Cette campagne comprenait un certain nombre de documents de marketing, tels que des calendriers, des bannières, des affiches ainsi que des articles et des vidéos portant sur la sécurité qui visaient à ce que les employés comprennent que la sécurité est une responsabilité personnelle.

Les documents liés à la campagne présentent de façon dynamique le côté personnel de la sécurité au moyen de témoignages accompagnés de photographies et d'illustrations des employés et de leur famille. Les photos et les illustrations choisies représentent les intérêts personnels des employés, ce qui traduit de manière résolue les slogans de la campagne, soit *Everything you care about... starts with Safety* et *Stay Safe Together*.

La campagne a été élaborée dans le but d'éliminer les accidents de travail au moyen de l'engagement personnel de tous les employés. Elle vise à motiver les employés de Manitoba Hydro à prendre des décisions afin d'améliorer leur sécurité ainsi que celles de leurs collègues et des membres du public.

Chaque année, les employés de Manitoba Hydro doivent jouer le rôle d'ambassadeur de la sécurité qui ont des habitudes de travail sécuritaires et qui motivent leurs collègues à utiliser des mesures de sécurité au travail et à la maison. Leur histoire est présentée dans un certain nombre de documents de marketing, tels que les calendriers, les affiches et les vidéos. Les histoires liées aux ambassadeurs de la sécurité sont présentées sur des bannières intérieures et extérieures, en plus d'être partagées dans des entrevues se trouvant sur le site intranet de l'entreprise; celles-ci mettent de l'avant l'importance de travailler de façon sécuritaire.

Cette campagne, qui en est à sa troisième année, continue de miser sur ses réalisations antérieures, car les employés de Manitoba Hydro démontrent toujours leur souhait de travailler au sein d'un milieu sécuritaire.

Maritime Electric Company limitée surveille les indicateurs de comportement sécuritaire

En 2013, **Maritime Electric Company limitée (Maritime Electric)** a mis en œuvre de nouvelles initiatives en matière de santé et de sécurité qui mettent l'accent sur l'utilisation d'indicateurs avancés afin d'entraîner des améliorations à la culture de sécurité. Le but de ces initiatives était d'évaluer les efforts et les comportements proactifs des employés qui contribuent à la réussite des programmes liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement.

Tout d'abord, Maritime Electric a recueilli des données sur les indicateurs établis tels que les inspections de l'équipement et des installations, les visites effectuées par l'équipage de supervision ainsi que les exercices d'entraînement annuels. On a saisi des objectifs mensuels et annuels dans un rapport électronique, qui était distribué de façon régulière aux superviseurs et aux gestionnaires. Le suivi et les rapports effectués ont



Le sommet sur la sécurité de Nalcor Energy veille à ce que les employés de n'importe quelle installation exécutent leurs tâches en ayant la sécurité à l'esprit. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Nalcor Energy.

permis de relever des indicateurs de réussite et des indicateurs retardés. Voici ce que l'initiative a permis :

- Les employés et la direction ont pu observer des améliorations progressives en ce qui a trait à la performance;
- La direction a pu souligner des contributions positives apportées par le personnel et les réalisations de celui-ci, ainsi que mettre de l'avant des possibilités d'amélioration si les objectifs ne sont pas atteints;
- On a pu donner une rétroaction aux employés et recevoir une rétroaction de ceux-ci;
- On a pu obtenir un aperçu clair et prédictif de l'atteinte des objectifs environnementaux.

Même si l'initiative s'est révélée une réussite, Maritime Electric s'engage à l'égard de l'amélioration continue. L'évaluation des indicateurs avancés et retardés guidera la planification et l'amélioration des initiatives au moyen d'une approche systématique et stabilisée qui tient compte des activités quotidiennes. L'évaluation

des indicateurs est devenue une partie essentielle de la culture de Maritime Electric.

Nalcor Energy tient une rencontre au sommet sur la sécurité

Le sommet sur la sécurité de **Nalcor Energy (Nalcor)** est un forum sur la sécurité et la santé qui réunit des employés de l'ensemble de l'entreprise afin de discuter d'enjeux liés au milieu de travail. Le sommet est une activité d'une journée et demie qui sert à mobiliser, à inspirer, à motiver et à permettre aux employés de devenir des leaders en matière de sécurité. C'est également une part importante des efforts visant à renforcer la culture de Nalcor dans son parcours vers l'atteinte de l'excellence en matière de sécurité.

Lorsque le premier sommet d'une journée sur la sécurité s'est tenu en 2007, il réunissait 26 participants, y compris les coprésidents du Comité sur la santé et la sécurité au travail, des gestionnaires et du personnel de sécurité d'un bout à l'autre de l'entreprise. Le sommet visait à

discuter d'initiatives, d'obstacles et de leçons apprises en matière de sécurité afin d'élaborer des méthodes opérationnelles cohérentes.

Dans les dernières années, le sommet de Nalcor Energy a pris de l'ampleur en raison du succès remporté; il s'adresse désormais à tous les employés. En effet, tout le personnel a un rôle de leader à jouer quand il est question de sécurité. La structure organisationnelle diversifiée de Nalcor a entraîné un échange de perspectives et d'expériences uniques qui continuent de bousculer les idées préconçues et qui sont l'élément moteur de la mise en place de la sécurité au sein d'un environnement de participation et de travail d'équipe.

En 2013, le sommet sur la sécurité s'est tenu pour la septième année. Environ 170 participants y ont partagé leurs expériences et leurs connaissances, ont appris les uns des autres et ont renforcé davantage la culture en place. Ce sommet ne semble pas perdre son élan, car les commentaires relatifs à l'édition de 2013 indiquent que c'est le meilleur sommet à s'être tenu jusqu'à présent.



Affiche de la campagne de prévention des blessures de Nalcor Energy. Veuillez noter que cette affiche n'existe qu'en anglais. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Nalcor Energy.

Nalcor Energy augmente la sensibilisation en matière de sécurité au moyen d'une campagne de prévention

La sécurité est la priorité absolue de **Nalcor Energy (Nalcor)**, et cette dernière a réalisé des progrès importants vers l'atteinte de son objectif visant à obtenir une performance de classe mondiale en sécurité. Nalcor Energy vise à protéger ses employés en fournissant les outils, la formation et l'appui appropriés nécessaires à la mise en place d'une culture de sécurité et à l'amélioration de la performance générale.

Au cours de la dernière décennie, le taux de blessures de Nalcor a diminué de 66 %; toutefois, l'objectif fixé pour ce taux n'a pas encore été atteint. En juillet 2013, Nalcor a lancé une campagne de prévention des blessures afin renforcer la mentalité

en matière de sécurité et d'attirer l'attention sur les incidents liés aux glissements, aux trébuchements et aux chutes, aux foulures et aux entorses, ainsi qu'aux blessures aux mains.

La campagne est axée sur les situations risquées auxquelles les employés doivent faire face tous les jours, y compris celles où le danger est peu apparent et souvent négligé. Les employés reçoivent des conseils sur la manière de prévenir les blessures, des feuilles d'astuces, des affiches et des présentations, et ont en plus l'occasion de participer à d'autres activités afin d'en apprendre davantage sur la détermination et l'évitement des dangers au travail ainsi que sur la prévention des blessures.

Le slogan de la campagne, soit *If only all hazards were this obvious* et les aides visuelles de grande taille encouragent les employés à être

conscients de leur environnement et des dangers moins évidents pouvant s'y trouver. Les programmes de sécurité de Nalcor sont en cours, car l'entreprise se consacre à assurer l'excellence en matière de sécurité et à créer un milieu de travail sans blessure.

Énergie Nouveau-Brunswick vise l'atteinte d'un état d'esprit axé sur la sécurité

Énergie Nouveau-Brunswick (Énergie NB) met actuellement en œuvre un module psychologique afin de compléter son système existant de gestion de la sécurité. Énergie NB a utilisé une approche graduelle, axée initialement sur les concepts de reconnexion et de recentrement, en se fondant sur les recherches liées à la science de la psychologie industrielle et organisationnelle de même que sur ses propres enquêtes de perception



Deux images présentant les gagnants du prix du président de 2013, qui travaillent chez Newfoundland Power. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Newfoundland Power inc.



de la sécurité. Afin de promouvoir ce programme, les cadres supérieurs, les directeurs et la haute direction ont participé à des activités sur le terrain ainsi qu'à des réunions sur le contrôle des pertes à l'échelle de la province.

De concert avec ces visites, on a créé le document *Safety Commitment*, qui a été signé par le directeur de Énergie NB et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE). Ce document décrit les cinq principes de base qui composent l'engagement de Énergie NB, soit : suivre les règles, refuser un travail dangereux, rapporter les incidents, montrer l'exemple et faire preuve de courage. Il a été présenté à tous les employés lors de réunions particulières codirigées par des membres de la direction de Énergie NB et des cadres supérieurs de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité où l'offre de rétroaction et la tenue de discussions ont été encouragées.

En plus de la tenue de cette activité, Énergie NB a promu le concept 40-10-50. Le concept 40-10-50 est un résumé des résultats de recherche qui indiquent qu'en moyenne 40 % des pensées conscientes des êtres humains sont consacrées aux activités passées, tandis que 50 % sont consacrées aux activités futures. Par conséquent, seuls 10 % concernent les activités présentes,

soit la tâche à accomplir. Cet énoncé rappelle aux employés qu'il n'est pas suffisant de consacrer seulement 10 % de ses pensées à l'exécution de tâches présentant des risques élevés.

La recherche liée au programme a entraîné la création du slogan *We don't need a better hard hat!* Celui-ci reconnaît l'excellence des outils et des processus en place qui visent à protéger les employés. La nouvelle approche de Énergie NB vise à favoriser un engagement des employés à l'égard d'une application cohérente des normes de sécurité existantes. Cette composante psychologique de la sécurité est considérée comme un domaine clé devant être perfectionné afin d'atteindre l'objectif zéro en matière de blessures subies au travail.

Newfoundland Power inc. sait que le leadership est primordial pour la sécurité au travail

Depuis presque 40 ans, **Newfoundland Power inc.** (**Newfoundland Power**) utilise une vaste gamme de prix et de programme de récompenses afin d'appuyer les initiatives en matière de santé et de sécurité. Bien que l'objectif principal des prix ait toujours été de favoriser et de maintenir un niveau de sensibilisation élevé à la sécurité, l'accent est passé de la reconnaissance du rendement

statistique et des étapes franchies en matière d'élimination des blessures à une promotion du leadership, des indicateurs avancés et des contributions des employés à la mise en place d'une culture de sécurité positive.

Le *President's Safety Leadership Award* est remis chaque année par le président-directeur général aux employés de la région d'activités ou du service ayant obtenu la meilleure performance générale en sécurité lors de l'année précédente. Bien qu'un bon rendement sur le plan des statistiques, y compris celles se rapportant aux indicateurs retardés, soit un facteur dans le choix des récipiendaires, on se base principalement sur 12 indicateurs de rendement principaux pour prendre une décision.

Le leadership est également souligné au niveau local. Le *Safety Leaders Among Us Award*, est remis à l'ensemble des personnes et des petits groupes qui ont démontré leur dévouement à l'égard de la santé et de la sécurité. Les leaders sont choisis par leurs collègues ou leurs superviseurs au moyen d'un formulaire en ligne, et les gagnants mensuels sont annoncés et félicités par l'entremise d'annonces et de bulletins mensuels ainsi que sur le site intranet de Newfoundland Power.

La politique d'entreprise sur la santé et la sécurité de Newfoundland Power démontre de quelle manière celle-ci s'engage à récompenser les employés faisant preuve de leadership à tous les niveaux. Ces programmes appuient les engagements de l'entreprise et promeuvent un l'atteinte d'un état d'esprit axé sur la sécurité par tous les employés tout au long de l'année.

Oakville Hydro Corporation se met en mode sécurité

En 2011, **Oakville Hydro Corporation (Oakville Hydro)** a lancé un programme pluriannuel portant le nom de *Stayin' Alive Safety Program* et qui met l'accent sur la sécurité, la

santé et le bien-être. L'objectif principal de ce programme est d'améliorer la culture de sécurité des employés, tant au travail que dans leur foyer. Le *Stayin' Alive Safety Program* a permis d'obtenir un engagement de haut niveau de la part des employés en ce qui a trait à la santé, la sécurité et le bien-être.

Forte du succès de ce programme, Oakville Hydro a également lancé l'initiative *Safety Alerts*, qui consiste en la production et en la distribution en temps opportun de brefs bulletins, qui présentent entre autres des manières pratiques d'éliminer ou de contrôler des risques en milieu de travail.

Au moyen de l'engagement de ses employés et de l'information qui leur est fournie, Oakville Hydro continue de renforcer la sécurité de ses employés en plus de leur fournir des raisons d'être prudents ainsi que des méthodes à utiliser pour éliminer les blessures dans leur milieu de travail.

Saint John Energy observe son nouveau programme

Saint John Energy a mis en œuvre un nouveau programme d'observation structurée du travail s'adressant à tous les niveaux de la direction. Ce programme comprend des observations sur le terrain dans le cadre desquelles une surveillance de la conformité aux politiques et aux règlements de sécurité ainsi qu'aux méthodes de travail sûres est exercée afin de contribuer à maintenir une culture de travail sécuritaire.

Le programme vise à communiquer les attentes de la direction en ce qui a trait aux paramètres suivants :

- Diriger et encadrer les employés en clarifiant et en renforçant les attentes de la direction à l'égard de la sécurité tout en mettant l'accent sur la performance essentielle en matière de sécurité;



Des employés participent à une séance d'information sur les premiers intervenants dans le cadre de l'édition 2013 du programme *Stayin' Alive*. Photo reproduite avec l'aimable autorisation d'Oakville Hydro.

- Documenter les observations et les évaluations relatives à la performance en sécurité;
- Fournir une rétroaction et un encadrement constructifs aux travailleurs;
- Souligner de manière positive une bonne performance;
- Corriger les méthodes et les habitudes de travail dangereuses;
- Déterminer les besoins en matière de formations individuelles et collectives.

Par l'entremise d'observations et de formations, Saint John Energy espère renforcer l'importance de la sécurité pour tous les employés et mettre en place une culture d'appui et de coopération.



ALLER DE L'AVANT :

ASSURER LA SÉCURITÉ DES MEMBRES DU PUBLIC

La mobilisation des membres du public est essentielle à la prévention des blessures. Bon nombre des entreprises d'électricité du Canada déploient des efforts afin de partager leurs connaissances et de veiller à ce que les employés des domaines de la construction, de l'agriculture et des services d'urgence ainsi que les membres du public sachent quoi faire afin d'éviter un incident où l'électricité est en cause.

Hydro Ottawa met ses qualités en valeur dans le cadre d'un exercice de sécurité à l'échelle continentale

Les 13 et 14 novembre 2013, **Hydro Ottawa** a participé à l'exercice GridEx II, un exercice de sécurité lié au réseau électrique ayant comme objectif de mettre à l'essai l'état de préparation actuel de 230 organisations représentant des entreprises électriques et des organismes gouvernementaux à l'échelle continentale. L'exercice était axé sur les mesures à prendre en cas d'incidents liés à la cybersécurité et à la sécurité physique et a permis d'établir les améliorations à apporter au réseau de production et de transport.

L'exercice GridEx II a permis aux participants de mettre à l'essai et d'évaluer l'état de préparation de leurs plans d'action en situation de crise au moyen d'un exercice de sécurité simulé. Cet exercice a également donné l'occasion à la North American Electric Reliability Corporation (NERC), au Independent Electricity System Operator de l'Ontario (IESO) ainsi qu'à l'industrie de l'électricité de s'autoévaluer en ce qui a trait aux capacités d'intervention et de modifier les mesures et les plans au besoin.

Des représentants de Hydro Ottawa ont participé à la planification de la partie de l'exercice s'étant tenue en Ontario. De nombreux employés de Hydro Ottawa

ont pris part à la simulation en son nom; ceux-ci provenaient des domaines liés aux activités, à la santé et à la sécurité, aux installations et à la sécurité, à la poursuite des activités, aux communications, aux relations publiques, aux activités de TI et aux ressources humaines.

Les apprentissages obtenus grâce à cette activité permettront à Hydro Ottawa d'améliorer de façon continue ses programmes afin de protéger ses biens de TI et son infrastructure physique et, surtout, de protéger ses employés ainsi que les membres du public lors de situations d'urgence.

Maritime Electric Company limitée, établit des partenariats afin d'améliorer la sécurité publique

En 2013, **Maritime Electric Company limitée (Maritime Electric)** a décidé d'améliorer son programme existant de sécurité publique en matière d'électricité par l'entremise d'un partenariat avec la division de la santé et de la sécurité au travail de la Commission des accidents du travail de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que l'entreprise d'électricité municipale de la Ville de Summerside.

Ce groupe a collaboré afin de créer des présentations et des campagnes radiophoniques visant à sensibiliser les membres du public à la sécurité électrique. Il a également élaboré des publicités imprimées principalement axées sur les secteurs de la construction et de l'agriculture. Une publicité a également été publiée dans les journaux. Par la suite, mille affiches sur la sécurité électrique ont été distribuées aux entreprises et aux parties intéressées à l'échelle de l'Île-du-Prince-Édouard.

En complément à cette initiative, le site de Maritime Electric a été enrichi afin de comprendre de l'information sur la santé, la sécurité, l'environnement et l'économie d'énergie.

Afin de préparer l'avenir, des plans ont été mis en place dans le but d'établir d'autres partenariats.

En outre, on souhaite accroître la sensibilisation des membres du public à l'égard d'autres éléments liés à la sécurité, tels que les panneaux de sécurité au travail placés en bordure de route destinés aux conducteurs et aux piétons, visant à réduire les risques guettant les employés, les fournisseurs et les membres du public dans des chantiers routiers.



Work safe. Stay away from power lines.

Every year on Prince Edward Island, there are incidents and close calls involving power lines. Knowing how to work safely around electricity can prevent serious or fatal injury.

Always make it your business to know where **overhead** and **underground** power lines are located and stay a safe distance away. And remember, striking or hooking a **guy wire** can tear down a structure, so watch for guy wires and anchors and stay clear.

Please look out for power lines and stay away from them.

Work safe.

Visit our websites for more information on minimum safe distances and other requirements for working in proximity to power lines.



Affiche de sécurité faisant partie de la campagne *Safety Focused Culture* qui incite les membres du public à se tenir loin des lignes électriques. Veuillez noter que cette affiche n'existe qu'en anglais. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Maritime Electric.

Bon nombre des entreprises d'électricité du Canada déploient des efforts afin de partager leurs connaissances et de veiller à ce que les employés des domaines de la construction, de l'agriculture et des services d'urgence ainsi que les membres du public sachent quoi faire afin d'éviter un incident où l'électricité est en cause.

Newfoundland Power inc. déploie des efforts afin de prévenir les contacts avec des lignes d'électricité au moyen de nouveaux programmes publics

Au cours des trois dernières années à Terre-Neuve-et-Labrador, on a dénombré 260 contacts avec des lignes sous tension; 80 % de ceux-ci sont causés par de l'équipement de construction lourd. Afin de traiter cet enjeu important, **Newfoundland Power inc. (Newfoundland Power)** mène actuellement une campagne de sécurité publique axée sur la prévention des contacts avec des lignes sous tension au moyen d'un partenariat avec des intervenants de l'industrie avec qui elle forme un groupe de travail sur la prévention des contacts électriques parmi les membres du public.

Ce dernier est composé de représentants des industries des services publics, de la construction et de la sécurité ainsi que de représentants de collèges de formation qui se rencontrent chaque trimestre. Le groupe travaille à l'élaboration de

stratégies techniques et créatives visant à diminuer le nombre de contacts électriques parmi les membres du public, ce qui éliminerait par conséquent les blessures découlant de ces mêmes contacts. En collaboration avec des associations de l'industrie et des associations de sécurité, le groupe vise à sensibiliser les membres du public à la sécurité électrique ainsi qu'aux risques en matière de lignes électriques au niveau local.

Le groupe vise également à influencer les révisions qui seront apportées au cours de formation sur les risques en matière de ligne électrique réglementés au niveau provincial, à aider et à appuyer les instructeurs des risques en matière de lignes électriques dans le cadre de la formation des conducteurs d'équipement lourd, à intégrer une formation sur les dangers en matière de lignes électriques à d'autres programmes industriels et à rencontrer des groupes de premiers intervenants d'urgence qui s'exposent à des risques lorsqu'ils arrivent sur les lieux d'un contact avec une ligne électrique, en plus de leur offrir une formation adéquate.

De plus, des représentants du groupe de sécurité d'entreprise ont fait des présentations lors de divers congrès et sommets sur la sécurité à l'échelle provinciale au moyen d'un modèle électrifié de présentation des risques en matière de lignes électriques. Afin d'appuyer ces efforts, Newfoundland Power a également élaboré une vidéo couverte d'éloges sur la sécurité électrique et la prévention des contacts avec des lignes sous tension qui s'adresse aux travailleurs de la construction, aux fournisseurs et même aux premiers intervenants d'urgence. Cette vidéo est présentement intégrée à bon nombre de programmes de formation.

Newfoundland Power collabore avec les groupes dont certains membres ont vécu des contacts électriques afin de minimiser ces derniers pour un avenir plus sûr. Le groupe de travail sur la prévention des contacts électriques parmi les membres du public exécute un programme pluriannuel visant à accroître la sensibilisation à ce problème et renforcer davantage leur engagement à l'égard de la sécurité au sein de leur communauté.

Des membres du groupe de prévention des contacts électriques de Terre-Neuve-et-Labrador prennent part à une activité visant à attirer l'attention sur les problèmes liés aux contacts avec des lignes électriques. *Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Newfoundland Power inc.*



CONCLUSION

Les processus de sécurité poursuivent leur évolution, et de nouveaux objectifs en matière de réduction des blessures et des incidents sont atteints chaque année. Les membres de l'ACÉ se sont engagés à l'égard de la réduction des blessures et du renforcement de la sécurité afin d'éliminer les incidents. Au fur et à mesure que la demande liée à l'électricité continuera d'augmenter, les membres de l'ACÉ placeront la sécurité des membres du public et des employés au premier plan lors de la croissance de l'industrie.

La promotion d'une culture de sécurité est un processus continu parsemé d'obstacles liés à l'emploi et à la technologie. Au fur et à mesure que les travailleurs prendront leur retraite et que les niveaux d'expérience généraux diminueront, de nouvelles méthodes de formation seront requises. Les pratiques de l'industrie doivent également prendre en considération les travailleurs hors des entreprises d'électricité. En effet, il faut offrir des

formations qui ciblent les fournisseurs et les tiers qui travaillent à proximité de lignes électriques. Le défi consistant à se tenir à jour des changements technologiques deviendra de plus en plus important au fur et à mesure que le rythme des avancées technologiques accélérera en raison de la mise en place de nouvelles méthodes de production et de distribution de l'électricité.

Les entreprises d'électricité du Canada sont prêtes à relever ces défis tout en continuant de chercher et de mettre en œuvre de nouvelles manières de faire qui permettront d'atteindre les niveaux de sécurité les plus élevés. Les membres de l'ACÉ prouvent que la sécurité est bénéfique pour les affaires, ainsi que pour les Canadiens.



Des travailleurs de Manitoba Hydro examinent un plan de travail avant le début des travaux. Photo reproduite avec l'aimable autorisation de Manitoba Hydro.

MEMBRES DU COMITÉ SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE L'ACÉ

À PROPOS DU COMITÉ SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL DE L'ACÉ

Le Comité sur la santé et la sécurité au travail (CSST) de l'ACÉ est constitué d'un réseau de professionnels de la santé et de la sécurité au travail de l'ensemble de l'industrie qui s'efforcent d'élaborer des stratégies et des initiatives destinées à améliorer la performance globale en sécurité de l'industrie des entreprises d'électricité. Pour ce faire, il a réuni de l'information générale sur le perfectionnement des systèmes de gestion de la sécurité, les meilleures pratiques, les normes et les incidents, ainsi que sur les leçons apprises, en plus d'en favoriser le partage. Tout cela renforce le caractère progressiste de l'exercice d'un leadership en matière de sécurité

afin d'améliorer les pratiques de gestion de la sécurité de l'industrie.

Mandat

Le Comité sur la santé et la sécurité au travail (CSST) de l'ACÉ est un chef de file dans la défense des positions de l'industrie de l'électricité en ce qui a trait à la santé et à la sécurité au travail pour ce qui est des services de production, de transport et de distribution de l'électricité ainsi que des services à la clientèle et des services d'entreprise, par les moyens suivants :

- Élaborer, mettre en œuvre et gérer des activités et des processus qui promeuvent, favorisent et récompensent l'utilisation de pratiques efficaces de SST;
- Déterminer de manière proactive les enjeux ainsi que les tendances et

les possibilités liées à l'industrie de la santé et de la sécurité au travail, et établir des recommandations afin de se pencher sur ceux-ci;

- Élaborer et maintenir des normes d'industrie liées à la saisie et à l'analyse comparative de données sur les performances en sécurité accusant un retard ou une avancée ainsi qu'à la présentation de ces mêmes données;
- Élaborer et communiquer des positions nationales liées à la santé et à la sécurité au travail;
- Fournir une orientation stratégique ainsi qu'une expertise aux conseils de l'ACÉ ainsi qu'aux conseils d'administration de l'ACÉ en ce qui a trait aux priorités en matière de santé et de sécurité;

- Saisir et partager de l'information sur les programmes de sécurité éprouvés et proactifs, sur les meilleures pratiques, sur les leçons apprises ainsi que sur les incidents majeurs et les évènements graves;
- Élaborer, mettre en œuvre et surveiller le plan stratégique du Comité de SST de l'ACÉ et présenter des rapports sur celui-ci.

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

AltaLink
 ATCO Electric
 ATCO Power
 BC Hydro and Power Authority

Groupe énergie renouvelable Brookfield
 Capital Power Corporation
 Entreprise d'électricité de la ville de Medicine Hat
 Columbia Power Corporation
 Emera inc.
 ENMAX Corporation
 EPCOR Utilities inc.
 FortisAlberta inc.
 FortisBC inc.
 Horizon Utilities Corporation
 Hydro One inc.
 Hydro Ottawa
 Hydro-Québec
 Manitoba Hydro
 Maritime Electric Company limitée
 Nalcor Energy

Énergie Nouveau-Brunswick
 Newfoundland and Labrador Hydro
 Newfoundland Power inc.
 Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest
 Nova Scotia Power inc.
 Oakville Hydro Corporation
 Ontario Power Generation inc.
 PowerStream
 Saint John Energy
 Saskatoon Light & Power
 SaskPower
 Toronto Hydro Corporation
 TransCanada
 Société d'énergie du Yukon

OUTILS SUPPLÉMENTAIRES DE L'ACÉ LIÉS À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ

Le programme de sécurité et de santé au travail (SST) de l'ACÉ a produit deux DVD visant à réduire les risques guettant les membres du public.

L'électricité... Le tueur invisible – Les premiers intervenants d'urgence

Tous les ans, de nombreux contacts inutiles et pouvant être évités ont lieu avec des lignes sous tension. Dans le cas d'un contact électrique, les policiers, les pompiers ou les ambulanciers paramédicaux ont quelquefois à se rendre sur les lieux. Ce DVD enseigne ce qu'il faut savoir aux premiers intervenants d'urgence afin de travailler de façon sécuritaire.

L'électricité... Le tueur invisible – L'industrie de la construction

Ce DVD décrit cinq situations dans lesquelles les travailleurs de la construction peuvent se retrouver lorsqu'ils effectuent des travaux à proximité d'installations électriques à haute tension et présente les mesures à prendre pour agir de façon sécuritaire.



www.electricite.ca/letueurinvisible

Photos de couverture reproduites avec l'aimable autorisation de Columbia Power Corporation et de Manitoba Hydro.

