

## 1.0 **INTRODUCTION**

La *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* (LHST) du Nouveau-Brunswick et ses règlements d'application contiennent des obligations juridiques qui doivent être respectées sur tous les lieux de travail de la province. La LHST et ses règlements ont été conçus pour protéger les employés contre les conditions de travail dangereuses. Ils définissent également les droits et les responsabilités des employés et des employeurs.

La LHST du Nouveau-Brunswick et ses règlements sont régis par Travail sécuritaire NB, qui est en outre l'administrateur de la *Loi sur les accidents du travail* de la province. Cela signifie qu'il a le droit de visiter, d'inspecter ou d'enquêter sur tout lieu de travail réglementé par la province et qu'il est tenu de signaler à l'employeur toute non-conformité observée lors de ces visites. La Régie de l'énergie du Canada (REC) est chargée de veiller à ce que les entreprises respectent les règlements sur la sécurité des employés, du public et de l'environnement, car ceux-ci peuvent être touchés par les activités liées à la conception, à la construction, à l'exploitation, à l'entretien et à la cessation d'exploitation d'un pipeline ou d'une ligne internationale de transport d'électricité. La REC peut parfois être l'organisme de réglementation pour des projets ou des infrastructures qui traversent une frontière provinciale ou internationale.

La santé et la sécurité au travail sont fondées sur le Système de responsabilité interne, ce qui signifie que les employés et les employeurs sont responsables de leur propre santé et sécurité ainsi que de la santé et de la sécurité de leurs collègues et de toute autre personne présente sur le lieu de travail.

L'objet de la présente norme est de garantir que toutes les exigences juridiques et réglementaires directement applicables à la santé et à la sécurité au travail des employés sont définies et qu'elles sont accessibles à tous les employés et entrepreneurs.

La directrice du service de Santé globale et sécurité fournit des conseils et assure le suivi des exigences réglementaires, et formule des recommandations à l'entreprise concernant ces exigences. Le service de Santé globale et sécurité fournit à Énergie NB un système de gestion de la santé et de la sécurité conforme pour les employés et les surveillants.

## 2.0 **PORTÉE**

Cette norme s'applique à tout employeur, employé et entrepreneur qui travaille pour le compte d'Énergie NB.

### 3.0 RÉFÉRENCES

<i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> du Nouveau-Brunswick, chapitre O-0.2	Toutes les sections
Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191	Toutes les sections
<i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> du Nouveau-Brunswick, chapitre O-0.2	Articles 36.1 à 36.6 Pénalités administratives
Formulaire 646	Dérogation à la législation
Formulaire 645	Dérogation au système de gestion de la santé et sécurité

### TERMES ET DÉFINITIONS

Employé	(a) une personne employée à ou dans un lieu de travail, ou (b) une personne sur ou dans le lieu de travail qui s'y trouve pour toute raison pertinente.
Employeur	Personne qui emploie un ou plusieurs employés ou mandataire de la personne en question.
Surveillant	Personne autorisée par l'employeur à superviser ou à diriger le travail des employés, quel que soit son titre (chef, contremaître, employé responsable, etc.).
<i>Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail</i> (LHST)	La LHST régit les normes de sécurité en milieu de travail dans le but de prévenir les accidents, les blessures et les maladies, et précise les conséquences de la non-observation de ces normes.
Diligence raisonnable	Les employeurs, les employés et les entrepreneurs doivent prendre toutes les précautions raisonnables pour prévenir les blessures ou les accidents sur le lieu de travail.
Surveillant	Personne autorisée par l'employeur à superviser ou à diriger le travail des employés, quel que soit son titre (chef, contremaître, employé responsable, etc.).

### 4.0 RÔLES ET RESPONSABILITÉS

#### 4.1 Employeur / Surveillant

- Connaître les dispositions de la LHST et ses règlements d'application.
- Respecter la LHST et ses règlements, ainsi que les normes, procédures et méthodes de travail d'Énergie NB.
- Veiller à ce que tous les employés respectent la LHST et ses règlements, ainsi que les normes et procédures internes.

- 
- Comprendre la diligence raisonnable dans la mesure où elle s'applique au rôle d'employeur.
  - Travailler en collaboration avec les organismes de réglementation lors d'inspections ou d'enquêtes sur les sites d'Énergie NB.
  - Avertir immédiatement le service de Santé globale et sécurité d'Énergie NB de toute visite réglementaire, d'inspection, d'enquête, de rapport ou d'ordre.
  - Remplir un rapport sur la santé et la sécurité (formulaire 145) qui détaille toutes les visites, inspections, enquêtes, rapports ou ordres réglementaires, et envoyer une copie à un membre de l'équipe de Santé globale et sécurité.
  - Soutenir la mise en œuvre de mesures correctives pour répondre à toute constatation de non-conformité par l'organisme de réglementation.
  - Si une dérogation à la loi ou au système de gestion de la santé et de la sécurité d'Énergie NB est nécessaire, le formulaire 646 intitulé *Demande de dérogation à la loi*, ou le formulaire 645 intitulé *Demande de dérogation au système de gestion de l'hygiène et de la sécurité* (situé sur la page « *Hard Hat* », sous « *Forms* » en anglais seulement) doit être rempli et envoyé au service de Santé globale et sécurité pour approbation.

#### 4.2 Employé

- Connaître les dispositions de la LHST et ses règlements d'application.
- Respecter la LHST et ses règlements.
- Se conformer aux méthodes de travail, aux normes et aux procédures établies par Énergie NB.
- Comprendre la diligence raisonnable dans la mesure où elle s'applique au rôle d'employé.
- Travailler en collaboration avec les organismes de réglementation lors d'inspections ou d'enquêtes sur les sites d'Énergie NB.
- Avertir immédiatement son surveillant de toute visite réglementaire, d'inspection, d'enquête, de rapport ou d'ordre.

#### 4.3 Service de Santé globale et sécurité

- Identifier les lois sur la santé et la sécurité, les codes de pratique, les normes applicables et toute autre exigence relative à la LHST et ses règlements, et en assurer le suivi.
  - Soutenir toute demande de dérogation faite par Énergie NB et les entrepreneurs auprès d'un organisme de réglementation ou d'un organisme gouvernemental.
  - Soutenir la mise en œuvre de mesures correctives pour répondre à toute constatation de non-conformité par l'organisme de réglementation.
  - Signaler les occurrences de non-conformité à la haute direction d'Énergie NB.
  - Tenir des dossiers sur les dérogations à la LHST et ses règlements accordées à Énergie NB par Travail sécuritaire NB.
  - Effectuer une évaluation des lacunes de tout changement législatif en instance par rapport au système de gestion d'Énergie NB.
  - Établir un plan et des exigences de communication pour toutes les lacunes identifiées dans le système de gestion de la santé et de la sécurité de l'entreprise au cours de l'évaluation.
  - Mettre en œuvre toute modification nécessaire.
  - Communiquer les rapports de non-conformité à la haute direction.
  - Examiner toutes les demandes de dérogation à la loi ou au système de gestion de la santé et de la sécurité d'Énergie NB.
-

---

## 5.0 **NORME**

### 5.1 **Diligence raisonnable**

La diligence raisonnable consiste à faire preuve de prudence et à agir en toute conscience, notamment en prenant toutes les précautions raisonnables. Un employeur doit considérer ce que ferait une personne raisonnable et bien informée dans la même situation, toute en respectant les exigences de la loi. Le fait de ne pas connaître la loi n'est pas une raison acceptable pour ne pas prendre les précautions nécessaires.

La direction d'Énergie NB doit :

- assurer l'encadrement et la supervision appropriés de tous les travailleurs, qu'ils soient employés ou entrepreneurs ;
- veiller à ce que les employés connaissent et respectent la loi et les normes de santé et de sécurité ;
- veiller à ce que les employés connaissent et respectent les normes internes ;
- veiller à ce que les employés aient la formation adéquate pour leurs tâches ;
- veiller à ce que les employés puissent identifier les dangers et les mesures de contrôle pour la tâche à accomplir ;
- veiller à ce que les employés aient l'équipement de protection individuelle (ÉPI) approprié pour la tâche à accomplir ;
- veiller à ce que des inspections régulières du lieu de travail soient effectuées et des mesures soient prises pour corriger les lacunes.

### 5.2 **Nouvelle loi ou modification d'une loi**

Travail sécuritaire NB a une politique sur la modification des lois.

- Une demande de modification d'une loi ou de règlements est faite par Travail sécuritaire NB
- Le conseil d'administration de Travail sécuritaire NB est responsable d'examiner la demande, puis de l'approuver la refuser.
- Si la demande est approuvée, le personnel constitue un comité technique de spécialistes pour examiner les questions et faire des recommandations.
- Le conseil doit approuver les nominations au comité technique.
- Une fois que la modification de la loi est achevée, Travail sécuritaire NB affiche un compte rendu des changements sur son site Web dans le but de susciter la discussion, et d'informer le public.
- Une fois que la période d'examen est terminée et que la loi nouvelle ou modifiée est approuvée, les employeurs doivent mettre à jour les normes internes pour assurer la conformité, examiner les changements avec les membres du CMSS et communiquer les changements aux employés.

### 5.3 **Conformité**

La législation sur la sécurité établit les normes minimales de sécurité pour la santé et la sécurité des travailleurs au NB. L'entreprise doit mettre au point des normes en vue de satisfaire ou de dépasser les exigences minimales. En appliquant des normes de sécurité élevées et en établissant une culture de sécurité saine, Énergie NB peut réduire les taux de blessures, les coûts des sinistres, les taux d'absentéisme, et accroître la productivité.

La législation établit ce qui doit être fait pour maintenir un lieu de travail sûr ; Énergie NB précise la façon dont le faisons, c'est-à-dire la façon dont nous respectons ou dépassons la

---

législation au moyen de politiques, de normes, de procédures, de méthodes de travail et de documentation.

Pour respecter et dépasser les exigences législatives, il faut que :

- les employeurs et les employés comprennent la LHST et ses règlements ;
- les employeurs et les employés comprennent les normes, les méthodes de travail, les procédures, etc., avant le début des travaux ;
- les employeurs assurent la conformité aux règles de sécurité ;
- les employés aient la formation appropriée à la réalisation de leurs tâches ;
- les employés comprennent les dangers et soient en mesure de les atténuer ;
- les surveillants assurent la surveillance et veillent à ce que les employés travaillent en toute sécurité ;
- les employés connaissent leurs droits et les surveillants les soutiennent ;
- des inspections soient effectuées sur l'équipement, les véhicules et les bâtiments.

Travail sécuritaire NB veille au respect de la LHST. Lors de la vérification de la conformité, Travail sécuritaire NB prendra, le cas échéant, une ou plusieurs des mesures suivantes :

- inspecter les lieux de travail pour vérifier la conformité à la législation ;
- mener une enquête sur les accidents qui surviennent sur les lieux de travail ;
- délivrer des ordres d'exécution ;
- délivrer des ordres de suspendre les travaux ;
- recommander la poursuite en justice de toute partie ou de toute personne qui pourrait avoir enfreint la LHST, le cas échéant.

### Interprétation législative – Utilisation d'équipements non homologués CSA

Les équipements non homologués CSA peuvent tout de même être utilisés si la section applicable du règlement 91-191 le permet, par exemple lorsque le règlement précise la conformité avec la formulation suivante : « une norme offrant une protection équivalente ou supérieure ».

Bien qu'une étiquette CSA (ou ANSI ou ASHRAE) fournisse une indication pratique et largement acceptée que l'équipement est conforme à une norme reconnue, cette certification n'est pas le seul moyen de démontrer la conformité.

L'expression « répond aux exigences » d'une norme signifie que l'équipement doit être fabriqué conformément aux spécifications techniques de cette norme. Cependant, cela ne nécessite pas nécessairement une certification officielle par la CSA. Par exemple, si une norme CSA spécifie qu'une corde doit supporter une charge de 5 000 lb, alors une corde dont la capacité de charge a été démontrée, par des essais ou des vérifications, serait considérée comme conforme, même sans étiquette CSA.

Lorsque l'équipement ne porte pas cette étiquette, il devient plus difficile de vérifier sa conformité. Dans ce cas, des documents justificatifs tels que les résultats d'essais effectués par un laboratoire indépendant, la certification d'un ingénieur professionnel ou des rapports d'essais non destructifs peuvent constituer des preuves acceptables. À moins que l'équipement ne semble clairement non conforme ou défectueux, ces preuves supplémentaires ne sont généralement pas exigées par un agent de réglementation.

Lien vers l'interprétation : Travail sécuritaire NB |

---

## Rapport d'inspection de Travail sécuritaire NB

Les agents de contrôle de Travail sécuritaire NB effectuent des inspections de routine des lieux de travail du Nouveau-Brunswick afin d'assurer la conformité à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Les pouvoirs et fonctions des agents sont décrits en détail aux articles 28 à 36 de la LHST (chapitre O-0.2). L'agent documentera les inspections de l'une des trois façons suivantes.

1. Lorsque l'agent détermine qu'il n'y a pas d'infraction, il remplit un rapport d'inspection sans infraction et en remet une copie au représentant des employés et au représentant de l'employeur.
2. Lorsque l'agent détermine que la situation ne constitue pas une menace immédiate pour les employés, mais qu'elle doit être corrigée dans un délai déterminé, l'agent laisse un ordre d'exécution au représentant des employés et au représentant de l'employeur.
3. Lorsque l'agent détermine que la situation présente un danger immédiat pour la vie ou la santé, il émet un ordre de suspendre les travaux selon lequel tous les travaux doivent cesser jusqu'à ce que les conditions soient rectifiées.

### 5.3.1 Réponse d'Énergie NB — Rapport d'inspection — Aucune infraction

Lorsque l'employeur, l'employé ou l'entrepreneur reçoit un rapport d'inspection qui ne signale aucune infraction, il doit envoyer une copie du rapport au gestionnaire local, au CMHS, et au service de Santé globale et sécurité dans les 24 heures suivant la réception. Une copie du rapport d'inspection doit être affichée dans un endroit bien visible du lieu de travail.

### 5.3.2 Réponse d'Énergie NB — Ordre d'exécution pour non-conformité

Lorsque l'employeur, l'employé ou l'entrepreneur reçoit un ordre d'exécution pour non-conformité, il doit immédiatement en informer la direction locale et lui fournir une copie du rapport ou de l'ordre dans les plus brefs délais. Le gestionnaire local doit alors informer son représentant de sécurité local et fournir une copie du document au chef de la centrale, au directeur régional ou au directeur approprié, ainsi qu'au CMHS local. Une copie du rapport de non-conformité doit être affichée à un endroit bien visible du lieu de travail. L'employé ou l'entrepreneur doit également remplir un formulaire de déclaration d'incident (formulaire électronique 145) d'Énergie NB et y joindre une copie du rapport, afin de documenter l'incident.

Le chef de la centrale, le directeur régional ou le directeur doit immédiatement informer le service de Santé globale et sécurité et lui transmettre une copie électronique du document.

Le service de gestion opérationnelle et le service de Santé globale et sécurité doivent recommander la marche à suivre appropriée pour garantir l'exécution de l'ordre dans les délais prescrits. Cela peut notamment nécessiter l'intervention du service juridique ou d'autres groupes au sein d'Énergie NB dans le cas d'événements graves ou si l'on estime qu'il existe des circonstances atténuantes.

Lorsque la réponse et toute activité connexe nécessaire sont accomplies, le service de gestion opérationnelle doit s'assurer que l'agent de contrôle est dûment informé et doit donner suite à toute demande de suivi de l'agent.

### 5.3.3 Réponse d'Énergie NB — Ordre de suspendre les travaux

Lorsque l'employeur, l'employé ou l'entrepreneur reçoit un ordre de suspendre les

---

travaux, il doit immédiatement cesser les travaux et, dans la mesure du possible, rectifier immédiatement la situation à la satisfaction de l'agent de contrôle. Lorsque cela n'est pas possible, l'employeur, l'employé ou l'entrepreneur doit cesser le travail et veiller à ce que le lieu de travail soit laissé dans un état sûr, se présenter à son surveillant et attendre de recevoir de nouvelles directives. Tout avis ultérieur (gestion locale, CMHS, Santé globale et sécurité), ainsi que la soumission d'un formulaire 145 de santé et sécurité doivent être conformes aux exigences établies à l'article 6.4.2 sur les ordres d'exécution.

L'équipe de gestion opérationnelle, en collaboration avec le service de Santé globale et sécurité et les services Juridiques, doit élaborer et mettre en œuvre les mesures appropriées. L'équipe de gestion opérationnelle doit ensuite envoyer à l'agent de contrôle toute documentation relative à sa réponse et doit donner suite à toute demande de suivi de l'agent.

#### 5.3.4 Documentation

Tous les ordres émis au service de Santé globale et sécurité doivent être conservés pendant une période d'un an. Un rapport de synthèse des ordres reçus doit être préparé chaque trimestre pour être examiné par les vice-présidents de la gestion opérationnelle. Une vérification par rapport à la base de données de Travail sécuritaire NB sera effectuée régulièrement pour assurer l'intégralité des données, et toute divergence sera rectifiée au besoin. Cette information est également communiquée au conseil d'administration d'Énergie NB.

#### 5.4 Dérogations à la loi

Au Nouveau-Brunswick, la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* reconnaît que les lois ne peuvent pas aborder toutes les situations précises et les nouveaux processus de travail. Voilà pourquoi elle contient une disposition qui permet à un employeur de demander la permission à Travail sécuritaire NB de déroger des normes et des exigences existantes. Les demandes de dérogation sont présentées en vertu du paragraphe 3 (3) de la *Loi*, qui confère également à l'agent principal de contrôle l'autorité de prendre une décision sur ces demandes. Voici le texte du paragraphe 3 (3) :

- 3 (3) Lorsqu'un employeur formule une demande par écrit pour l'obtention d'une autorisation de déroger à une disposition quelconque des règlements, l'agent principal de contrôle peut donner sa permission écrite pour la dérogation sous réserve des conditions qu'il estime justes*
- a) conformément aux normes, si norme il y a, prévues par règlement pour l'autorisation de telles dérogations, ou*
  - b) lorsqu'aucune norme pour l'autorisation d'une dérogation n'est prévue par règlement, s'il est convaincu que la dérogation offre une protection à la santé et sécurité des salariés égale ou supérieure à celle prévue par règlement.*

Toute demande de dérogation doit être présentée au service de Santé globale et sécurité au moyen du formulaire 646. Une évaluation des risques et les contrôles nécessaires pour justifier une dérogation doivent également être soumis à un membre du service de Santé globale et sécurité. Le gestionnaire du service de Santé globale et sécurité examinera toutes les demandes de dérogation, ainsi que les renseignements soumis à l'appui. Si le service de Santé globale et sécurité accepte la demande de dérogation, il travaillera en collaboration avec le service qui en a fait la demande, et avec l'agent local de Travail sécuritaire NB, puis soumettra une demande écrite à l'agent principal de contrôle. Dans sa demande, il devrait

expliquer comment il propose offrir une protection à la santé et à la sécurité des salariés égale ou supérieure à celle prévue par règlement.

L'agent principal de contrôle de Travail sécuritaire NB examinera les détails fournis, et acceptera ou refusera la demande.

Il pourrait avoir besoin de renseignements supplémentaires qu'il juge nécessaires afin de prendre une décision.

Le temps nécessaire pour traiter une demande dépend de nombreuses variables et de la complexité des activités de l'employeur. Les employeurs devraient donc présenter leur demande de dérogation (y compris les dessins techniques) aussitôt que possible afin d'éviter les retards.

Les dérogations accordées par Travail sécuritaire NB ont une date d'expiration maximale de dix ans. Les dérogations doivent être accordées à une personne responsable du service de Santé globale et sécurité, ainsi qu'à une personne responsable du service qui demande la dérogation. La dérogation doit être réexaminée chaque année afin de tenir compte de tout changement apporté aux lois applicables, ou aux normes, pratiques, procédures et méthodes de travail d'Énergie NB qui pourraient avoir une incidence sur la dérogation approuvée.

### **5.5 Dérogations au programme de gestion du service de Santé globale et sécurité**

Si un surveillant ou un gestionnaire fait une demande écrite au moyen du formulaire 645 pour obtenir l'autorisation de déroger à une disposition du programme de gestion du service de Santé globale et sécurité, le directeur ou la directrice du service de Santé globale et sécurité peut autoriser par écrit cette dérogation selon les modalités qu'il ou elle juge appropriées.

Une évaluation des risques et les contrôles nécessaires pour justifier une dérogation doivent également être soumis à un membre du service de Santé globale et sécurité.

Si le gestionnaire du service de Santé globale et sécurité est convaincu que la dérogation offre une protection à la santé et la sécurité des employés égale ou supérieure à celle prévue par les normes de Santé et sécurité d'entreprise ou le manuel de sécurité de l'entreprise, il peut donner sa permission écrite.

### **5.6 Pénalités administratives (Travail sécuritaire NB)**

Les pénalités administratives sont un nouvel outil pour motiver les parties au lieu de travail à se concentrer sur la sécurité. Il s'agit d'une amende imposée à un employeur, à un superviseur, à un salarié ou à une autre partie au lieu de travail pour avoir omis de se conformer à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* ou à ses règlements.

On peut imposer une pénalité administrative à toute personne qui est tenue de se conformer aux exigences de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et de ses règlements (employeur, entrepreneur, sous-traitant, employeur contractant, fournisseur, superviseur, propriétaire ou salarié).

Une pénalité administrative peut être imposée lorsqu'une partie du lieu de travail ne respecte pas une disposition législative qui porte sur des activités que Travail sécuritaire NB considère à risque élevé. Les dispositions visées ne représentent pas une liste complète de



---

toutes les activités à risque élevé dans les lieux de travail, mais il s'agit d'activités ayant entraîné de graves blessures par le passé lorsqu'un lieu de travail ne s'était pas conformé aux dispositions. Ces dispositions seront examinées à intervalles réguliers par Travail sécuritaire NB et pourraient changer (voir annexe D pour plus d'information).

**Les dispositions en question portent sur cinq grandes catégories :**

1. Protection contre les chutes
2. Excavation et tranchées
3. Sécurité des machines
4. Utilisation d'une scie à chaîne, d'une scie à broussailles ou d'une scie à dégager
5. Manipulation de matériaux contenant de l'amiante

Lorsqu'un agent de santé et de sécurité donne un ordre à la suite d'une infraction entraînant une pénalité administrative, la partie du lieu de travail en question en sera avisée verbalement. Si la pénalité est confirmée, un *Avis de pénalité administrative* sera envoyé par courrier recommandé dans les 28 jours qui suivront l'ordre. Il pourrait y avoir des situations où l'Avis devra être remis en personne.

Une pénalité administrative non payée constituera une dette envers Travail sécuritaire NB qui pourrait être déposée auprès de la Cour du Banc de la Reine du Nouveau-Brunswick. Le jugement pourrait aussi inclure des coûts et des frais additionnels raisonnables attribuables au dépôt, à l'entrée et à l'inscription du certificat auprès du système judiciaire.

*Remarque : Énergie NB ne payera pas les amendes pour le non-respect de disposition, comme le port de la ceinture ou l'excès de vitesse ; ceci ne change pas. Les pénalités administratives visent le non-respect de la législation et le système de gestion de l'hygiène et de la sécurité.*

---

---

**ANNEXES**

ANNEXE A Processus d'avis d'inspection de Travail sécuritaire NB

ANNEXE B Formulaire 646 : Demande de dérogation à la législation

ANNEXE C Formulaire 645 : Demande de dérogation au système de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail

ANNEXE D Liste des dispositions qui portent sur le risque élevé pour la santé ou la vie (pénalités administratives)

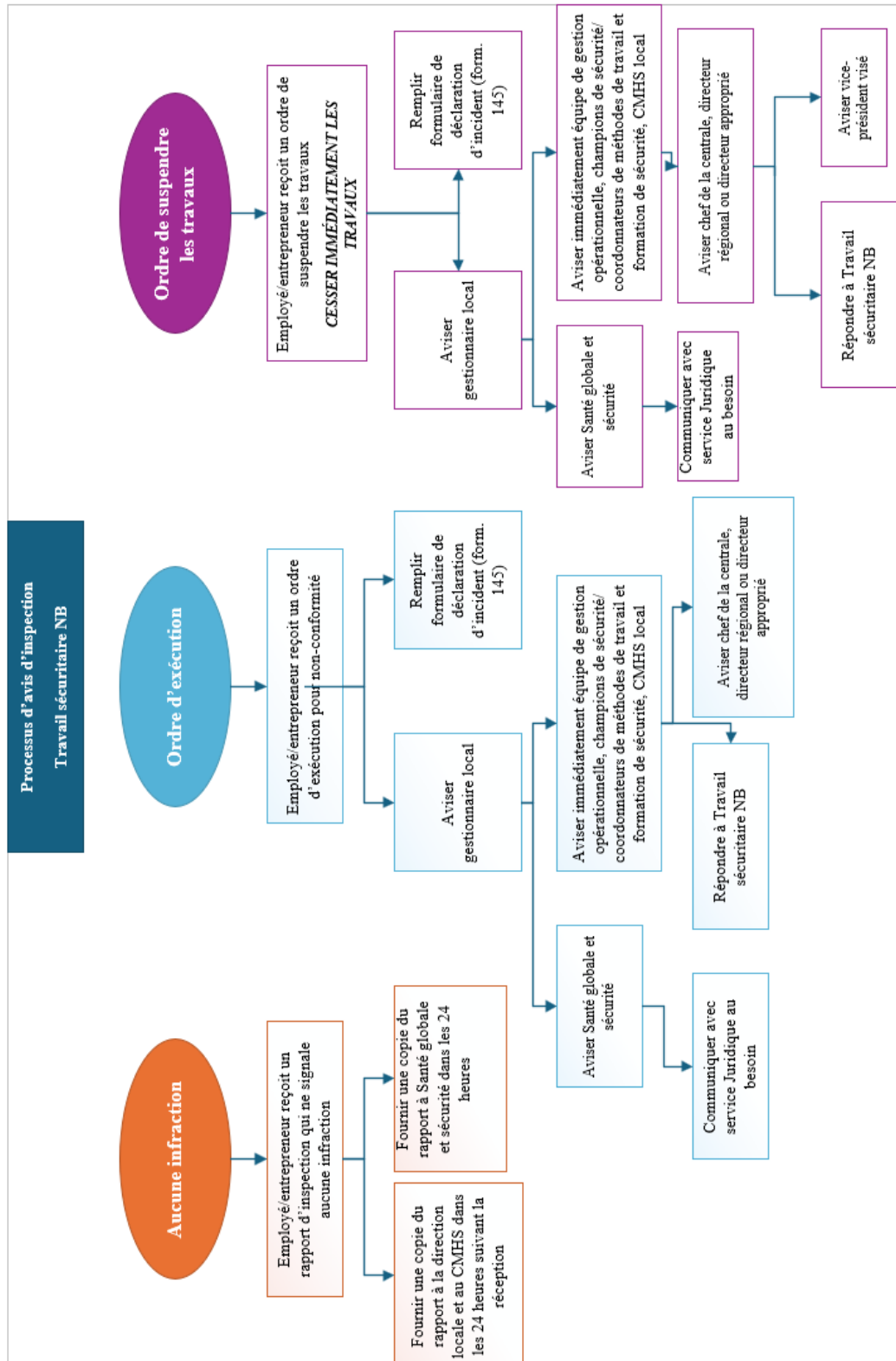
**SUIVI DES RÉVISIONS/APPROBATIONS DES DOCUMENTS**

<b>Numéro de révision</b>	<b>Date aaaa/mm/jj</b>	<b>Sommaire des modifications</b>	<b>Auteur</b>	<b>Révisée par</b>	<b>Approuvée par</b>
Nouvelle norme	2019-12-13	Nouvelle norme	Nancy Allen	Steven Pond Sarah Riche	Robin Condon
01	2025-10-17	Ajout de références vers de nouveaux formulaires Formulaires 646 et 645 (annexes A et B)  Ajout de l'article 6.4 Pénalités administratives	Nancy Allen	Équipe de Santé globale et sécurité	Robin Roy



Directrice Santé globale et sécurité
---

**ANNEXE A**  
**Processus d'avis d'inspection de Travail sécuritaire NB**



ANNEXE B

Formulaire 646 : Dérogation à la législation



**Demande de dérogation à la loi  
(Loi sur l'hygiène et la sécurité au  
travail/Règlements)**

Date :

Employé demandant une  
dérogation :

Coordonnées :

Lieu de travail :

Surveillant :

**1. Quelle est la loi pour laquelle vous demandez une dérogation ?**

Titre :

Numéro

**2. Article de la loi ?**

Article

**3. Quelle est la raison de la demande de dérogation ? (raison pour laquelle vous ne pouvez pas respecter la loi en vigueur)**

**4. Quels facteurs de sécurité mettez-vous en place pour assurer la sécurité de vos employé(e)s ?**

**5. Dressez la liste des documents de référence que vous joindrez à cette demande de dérogation, tels que des dessins, des renseignements techniques, etc.**

Envoyez votre demande à Hercules Georgiadis [hgeorgiadis@nbpower.com](mailto:hgeorgiadis@nbpower.com).

Votre demande sera examinée par l'équipe de Santé globale et sécurité et une décision vous sera communiquée.

Envoyez tous les documents auxquels vous faites référence dans cette demande.

## ANNEXE C

## Formulaire 645 : Dérogation au système de gestion de l'hygiène et de la sécurité



### Formulaire de dérogation Système de gestion de la santé et de la sécurité

Date

:

Entrepreneur/entreprise qui fait une demande de dérogation : \_\_\_\_\_

Coordonnées de l'entrepreneur d'Énergie NB : \_\_\_\_\_

Employé(e) d'Énergie NB qui fait une demande de dérogation : \_\_\_\_\_

Coordonnées : \_\_\_\_\_

Lieu de travail : \_\_\_\_\_

Quelle est la norme ou le processus en matière de santé et de sécurité pour lequel vous faites une demande de dérogation ?

Titre :

Numéro :

Section de la norme et du processus ?

Section :

Quelle est la raison de la demande de dérogation ? (raison pour laquelle vous ne pouvez pas respecter la loi en vigueur)

Quels facteurs de sécurité mettez-vous en place pour assurer la sécurité de vos employé(e)s ?

Dressez la liste des documents de référence que vous joindrez à cette demande de dérogation, tels que des dessins, des renseignements techniques, etc.

Envoyez votre demande à Eva Tumwine à [ETumwine@nbpower.com](mailto:ETumwine@nbpower.com).

Votre demande sera examinée par l'équipe de Santé globale et sécurité et une décision vous sera communiquée.

Envoyez tous les documents auxquels vous faites référence dans cette demande.

## ANNEXE D

Liste des dispositions qui portent sur le risque élevé pour la santé ou la vie (pénalités administratives)

**Risque élevé pour la santé ou la vie**

Une pénalité administrative peut être imposée lorsqu'une partie du lieu de travail ne respecte pas les dispositions qui portent sur des activités que Travail sécuritaire NB considère à risque élevé. Les dispositions visées ne représentent pas une liste complète de toutes les activités à risque élevé dans les lieux de travail, mais il s'agit d'activités ayant entraîné de graves blessures par le passé lorsqu'un lieu de travail ne s'était pas conformé aux dispositions. Ces dispositions seront examinées à intervalles réguliers et pourraient changer.

Les dispositions en question portent sur cinq grandes catégories :

- Protection contre les chutes
- Excavation et tranchées
- Sécurité des machines
- Utilisation d'une scie à chaîne, d'une scie à broussailles ou d'une scie à dégager
- Manipulation de matériaux contenant de l'amiante

Lorsqu'un agent de santé et de sécurité donne un ordre pour ne pas avoir respecté une disposition qui figure dans les tableaux ci-dessous, il pourrait imposer une pénalité administrative. Les tableaux présentent une courte description de la disposition à risque élevé. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les dispositions, veuillez vous reporter au règlement en question.

Tableau 1 : Protection contre les chutes telle qu'elle est énoncée dans le *Règlement général 91-191*

Dispositions qui portent sur l'activité à risque élevé	Articles / paragraphes / alinéas du <i>Règlement général 91-191</i>
Aucun système de protection contre les chutes n'est en place ou le salarié ne s'en sert pas lorsqu'il est exigé.	49(1), 49(2), 49(3), 49(4) et 49(5)
La corde d'assurance verticale n'est pas en bon état de fonctionnement ou n'est pas bien utilisée.	49.4(1) et (2)
La corde d'assurance horizontale n'a pas été bien installée, n'a pas été installée par une personne compétente ou n'est pas en bon état de fonctionnement.	49.5(2), 49.6 et 49.7(1)
Le filet de sécurité ne répond pas aux exigences relatives à la sécurité.	49.8(1) et 49.8(2)
Le garde-corps utilisé comme protection contre les chutes est utilisé lorsque la pente est trop forte.	50(2)
Le périmètre de sécurité est utilisé lorsque la pente est trop forte ou pour un échafaudage.	50(4)
Le garde-corps a été retiré pour effectuer des travaux et aucune autre précaution n'a été prise.	100(1)
Un salarié a retiré le garde-corps et ne l'a pas remplacé avant de quitter le secteur.	100(2)
Le système de limitation du déplacement ne répond pas aux exigences relatives à la sécurité.	105(8)
Le dispositif de protection contre les chutes n'est pas utilisé lorsqu'il est exigé.	106
Un échafaudage d'une hauteur de plus de 3 m n'est pas muni d'un garde-corps qui répond aux exigences de l'article 97.	131(1)d)

**Tableau 2 : Excavations et tranchées telles qu'elles sont énoncées dans le Règlement général 91-191**

Dispositions qui portent sur l'activité à risque élevé	Articles / paragraphes du Règlement général 91-191
Les mesures de sécurité prises lorsque des salariés travaillent près de lignes ou de tuyaux ne sont pas suffisantes.	180(1), 180(2) et 180(3)
Les parois ne sont pas bien soutenues par un étayage, un étrésolement ou un encagement.	181(1), 181(2), 181(3) et 181(4)
Des salariés pénètrent dans une excavation ou une tranchée sans que les mesures de sécurité adéquates aient été prises.	182(1), 182(2) et 182(3)
Les déblais ou les palissades sont entassés trop près du bord de l'excavation ou de la tranchée.	183(1) et 183(2)

**Tableau 3 : Sécurité des machines telle qu'elle est énoncée dans le Règlement général 91-191**

Dispositions qui portent sur l'activité à risque élevé	Articles / paragraphes du Règlement général 91-191
Les mesures de sécurité en place pour le verrouillage ne sont pas adéquates.	239(1), 239(2), 239(3), 239(4), 239(5) et 239(6)
Les mesures de sécurité en place pour retirer les dispositifs de protection ne sont pas adéquates.	243(1), 243(2) et 243(3)

**Tableau 4 : Utilisation d'une scie à chaîne, d'une scie à broussailles ou d'une scie à dégager telle qu'elle est énoncée dans le Règlement général 91-191**

Dispositions qui portent sur l'activité à risque élevé	Articles / alinéas du Règlement général 91-191
Les chaussures de protection, les protecteurs de la jambe ou autre équipement de protection que les salariés portent en utilisant une scie à chaîne ne sont pas adéquats.	346a), 346b) et 347
Un salarié qui utilise une scie à chaîne, une scie à broussailles ou une scie à dégager n'a pas de pansement compressif facilement disponible.	351(2)c) et 352g)

**Tableau 5 : Manipulation de matériaux contenant de l'amiante telle qu'elle est énoncée dans le Règlement 92-106 – Code de directives pratiques pour la manipulation de matériaux contenant de l'amiante.**

Dispositions qui portent sur l'activité à risque élevé	Articles du Règlement 92-106
L'employeur n'a pas adopté le Code de directives pratiques pour la manipulation de matériaux contenant de l'amiante même si des salariés travaillent avec des matériaux contenant de l'amiante.	3
L'employeur ne suit pas le Code de directives pratiques pour la manipulation de matériaux contenant de l'amiante.	4
Les salariés ne suivent pas le Code de directives pratiques pour la manipulation de matériaux contenant de l'amiante.	5