

Titre du document	Date	État	Version
Compte rendu de la 65^e réunion du Comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST)	25 mars 2019	Final	
Liste de diffusion : CNSST, ESST, Conseil du Trésor et coprésidents des CLSS du CNRC	Approuvé : 3 juillet 2019	Nombre de pages	11

Participants	
François Cordeau	Vice-président, Transports et Fabrication; président
Cathie Fraser	Présidente de l'AECR; coprésidente
Lawrence Mak	Agent du Conseil de recherches, représentant de l'IPFPC, coprésident
Lawrence Charlebois	Agent du Conseil de recherches, représentant des employés, IPFPC
Brad Gover	Directeur, recherche et développement, Construction
Duncan Stewart	Directeur général, Technologies de sécurité et de rupture, représentant de l'employeur
Paul Treboutat	Directeur général, Services de conception et de fabrication; représentant de l'employeur
Michael Vandenhoff	Agent technique; représentant des employés, AECR
Personnes-ressources	
Maria Aubrey	Vice-présidente, Services professionnels et d'affaires
Lucie Robitaille	Directrice exécutive, Direction de l'environnement et de la santé et sécurité au travail (ESST)
Caroline Dodd	Gestionnaire par intérim, Santé et sécurité au travail, ESST
Carolyn Lauzon	Conseillère principale en relations de travail, Direction des ressources humaines
Theresa Paris	Gestionnaire. Élaboration des politiques et rapports, ESST
Shelley Sommerville	Conseillère en santé et sécurité au travail, ESST; secrétaire du CNSST
Daniel Roy	Directeur général, Construction
Erin Skrapek	Directeur, Secrétariat du CNRC, Bureau du secrétaire général
Karine Gauvreau	Ombudsman; gestionnaire, Éthique, intégrité et respect en milieu du travail, Bureau du secrétaire général
Absents	
Ronalda Rino	Directrice, Prévention et mise en oeuvre, ESST
Emplacement	
Édifice M24, pièce 348	Heure de la réunion (durée) 13 h (trois heures)

Points de discussion	
1	<p><i>Approbation de l'ordre du jour de la réunion</i></p> <p>L'ordre du jour est approuvé avec les modifications suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'inversion de l'ordre des présentations des invités; • l'ajout de la discussion portant sur la Semaine de la sécurité et de la santé au point à l'ordre du jour de la table ronde.
2	<p><i>Nouveaux membres du Comité national sur la santé et la sécurité au travail (CNSST)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le Comité souhaite la bienvenue à Brad Gover, nouveau membre et directeur de la recherche et du développement, Construction. • Le Comité souhaite également la bienvenue à Theresa Paris, nouvelle personne-ressource pour le Comité et gestionnaire du groupe de l'élaboration des politiques et des rapports au sein de la Direction de l'environnement et la santé et sécurité au travail (ESST).

3

Présentation du Conseil de coordination de site (Daniel Roy)

Veillez consulter la présentation ci-jointe.

Le Conseil de coordination de site (CCS) a été créé à partir d'un besoin cerné par l'Équipe étoile n° 7 de Dialogue pour améliorer la coordination des activités d'ESST au sein des édifices du CNRC et entre les intervenants de chaque site. Le CCS appuiera la coordination des programmes d'ESST et renforcera les systèmes et les processus d'ESST (p. ex. les comités locaux de santé et de sécurité au travail [CLSS], la gestion des urgences, les premiers soins et les défibrillateurs externes automatisés [DEA]). Il comblera également les lacunes en matière de gestion de l'environnement et de la santé et sécurité et facilitera la communication avec les intervenants. Deux projets pilotes concluants ont déjà été lancés à l'édifice M-50 (Ottawa) et à l'édifice de l'avenue Royalmount (Montréal).

Le Comité a l'occasion de poser des questions au sujet du CCS :

- Le CCS dispose-t-il d'une certaine souplesse en ce qui concerne sa structure? Daniel Roy explique que certains sites n'auront besoin que d'un petit CCS en raison de la petite taille de l'immeuble et d'un plus petit nombre d'activités de recherche. Les grands sites, comme celui de Boucherville, compteront un plus grand nombre de membres sur le Conseil puisque plusieurs CDP y sont implantés, que de nombreuses activités de recherche s'y déroulent et qu'un nombre élevé d'employés sont présents.
- Les sites pilotes signalent que le CCS améliore la collaboration entre les CDP du site et contribue positivement à l'efficacité des CLSS. L'examen des programmes d'ESST a également un effet positif sur les sites parce qu'il permet de cerner les lacunes et que le CCS peut prendre des décisions immédiates pour résoudre les problèmes au niveau local. La mise en œuvre d'un CCS permettra de partager les coûts et les ressources entre tous les CDP du site (p. ex. un responsable de la sécurité laser pour le site versus un pour chaque CDP du site).
- À quelle fréquence le CCS se réunit-il? Daniel Roy explique que le CCS décidera de la fréquence à laquelle il se réunira, en gardant à l'esprit que les membres pourraient avoir d'autres obligations en matière de santé et de sécurité. Les réunions sont plus fréquentes au moment du lancement du CCS (p. ex. mensuellement), mais moins fréquentes une fois que ce dernier est bien établi.
- Quelle est la composition du CCS? Un CCS est formé d'un coordonnateur ou d'un superviseur de l'immeuble des SAGI, des membres de la haute direction des CDP (niveau du directeur ou niveau supérieur), d'un conseiller local en ESST et de facilitateurs pour le conseil (Theresa Paris et Daniel Roy sont les facilitateurs des projets pilotes). La composition du CCS variera d'un site à l'autre en fonction de ses besoins. Les employés seront représentés par leur représentant de la haute direction de leur CDP. Il arrivera qu'un seul CCS couvre plusieurs sites, dans la mesure où celui-ci est apte à satisfaire à toutes les exigences de son mandat. Cela sera considéré comme une pratique acceptable. Il sera essentiel que chaque CCS dispose d'une représentation appropriée de la direction des CDP pour être en mesure de prendre des décisions efficaces et efficientes.
- Un mandat du CCS et l'approche RACI (Responsable, Agent comptable, Consulté, Informé) sont en cours d'élaboration. La portée du CCS variera pour chaque site, mais comprendra la représentation de chaque CDP lorsqu'il y a plusieurs CDP sur un site. Ces documents seront partagés avec le Comité dès qu'ils seront disponibles. Il existe plusieurs documents connexes dans MaZone qui contiennent des renseignements sur les CCS :
 1. *Rapport supplémentaire : Considérations liées à la gestion des sites*, à <https://intranet.nrc-cnrc.gc.ca/fr/documents-reference-rapports/37444>.
 2. *Rapport final : Améliorer la compréhension et l'implantation du modèle de prestation des services en matière de SSTGE*, à <https://intranet.nrc-cnrc.gc.ca/fr/documents-reference-rapports/37441>.
- Les employés peuvent-ils faire part de leurs préoccupations au CCS? Daniel Roy confirme que les employés sont encouragés à venir faire part de leurs préoccupations concernant leur immeuble ou l'ensemble du site, comme les préoccupations environnementales concernant les rejets dans les égouts, car celles-ci se rapporteraient au site dans son ensemble.

- Existe-t-il un processus d'acheminement des préoccupations dans le mandat? Le mandat comprend une liste de voies de communication avec l'autorité de l'immeuble, les CLSS et la haute direction, par lesquelles les préoccupations peuvent être transmises, au besoin. Le CCS encourage d'exprimer les préoccupations qui pourraient concerner tous les employés du site.
- Comment le CCS traitera-t-il les tensions potentielles entre les programmes de sécurité, les programmes opérationnels et les services à la clientèle? L'équipe des personnes-ressources d'ESST explique que l'objectif premier des projets pilotes des CCS est de promouvoir la collaboration et d'examiner d'abord les programmes de sécurité en cas d'urgence (p. ex. les premiers soins et les DEA), puisque ces programmes sont prévus par la loi et qu'ils constituent un point commun pour tous les CDP, y compris les services de la Direction. Un représentant employeur répond que la sécurité chimique est une préoccupation primordiale dans ses CDP non seulement en raison de la sécurité, mais aussi parce qu'elle comprend des aspects financiers. L'équipe des personnes-ressources d'ESST suggère que la sécurité chimique soit jugée prioritaire au CCS avant les autres programmes s'il en est décidé ainsi.
- Les responsabilités et les rôles du CCS chevaucheront-ils ceux des CLSS? « Le CCS est là pour appuyer les CLSS, explique Daniel Roy, et il est strictement axé sur le site ». L'équipe des personnes-ressources d'ESST précise que les CLSS et les CCS sont tous deux propres à un site, ce qui est le seul point commun. Les CLSS et les CCS ont leurs propres mandats, il n'est donc pas nécessaire d'harmoniser les deux. Le Comité convient qu'il est nécessaire d'examiner tous les CLSS qui ne sont pas implantés selon le site (ceux de la promenade Sussex, de l'édifice M-54 et du site d'Uplands) pour déterminer les prochaines étapes pour établir des CLSS en tenant compte du site uniquement. Un représentant de l'agent négociateur ajoute qu'en raison de la structure actuelle des CLSS situés sur la promenade Sussex, ce ne sont pas toutes les zones de l'immeuble qui sont inspectées. Ceci explique pourquoi la structure des CLSS doit être propre au site pour veiller à ce que tous leurs rôles et responsabilités sont remplis. Daniel Roy explique que le CCS sera en mesure d'appuyer les CLSS et d'aider à combler certaines de ces lacunes afin qu'ils puissent respecter leurs exigences.
- Un représentant de l'employeur donne l'exemple d'un des CLSS de la promenade Sussex qui est responsable des déchets chimiques qui y sont produits, ce qui pourrait être mieux coordonné au niveau de l'immeuble. Par conséquent, la mise en œuvre d'un CCS à cet endroit serait avantageuse, car le conseil pourra préciser qui partagera les dépenses liées à l'élimination des déchets chimiques et aux activités connexes.

Mesure : Theresa Paris remettra une copie du document de responsabilisation et du mandat du CCS au Comité.

4, 5
et 6

Présentation (par Erin Skrapek et Karine Gauvreau) du projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence)

Veillez consulter la présentation ci-jointe.

La Directive du CNRC sur la prévention de la violence en milieu de travail mise en œuvre par la Direction de l'ESST et la Politique sur la prévention du harcèlement et la résolution des conflits de la Direction des ressources humaines sont en voie d'être combinées dans le but d'en faire une politique qui comprend à la fois le harcèlement et la violence. L'actuelle Directive du CNRC sur la prévention de la violence en milieu de travail est un outil précieux pour l'élaboration de la nouvelle politique. Cette dernière considérera toute la gamme des comportements associés au harcèlement et à la violence, tout en tenant compte de la nécessité de prévenir et de régler rapidement les problèmes.

Les présentateurs fournissent également des renseignements sur les enquêtes et l'embauche d'une personne compétente pour soutenir le processus de règlement. À l'heure actuelle, le CNRC utilise l'offre à commandes principale et nationale (OCPN) pour embaucher une personne compétente; toutefois, la liste est assez courte.

Le Comité a l'occasion de soulever des questions au sujet de l'élaboration de la nouvelle politique :

- Un agent négociateur demande si le CNRC va créer une nouvelle politique ou adopter la politique du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT). Le nouvel instrument de politique sera conforme à la politique du SCT. Tous les intervenants, y compris les agents négociateurs, seront consultés pour contribuer à l'élaboration de la nouvelle politique. Comme les présentateurs l'expliquent, les différences importantes les plus probables entre la politique du SCT et celle du CNRC seront les processus internes, selon le mandat et la structure actuelle du CNRC.
- Un représentant de l'agent négociateur mentionne que les employés du CNRC expriment une crainte de représailles (50 % des répondants) dans le Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux. Les présentateurs expliquent qu'il est très important que les employés se manifestent afin que leurs problèmes ou préoccupations puissent être réglés le plus rapidement possible. Ils conviennent que la crainte de représailles est très préoccupante et sera prise en considération dans l'élaboration de la nouvelle politique. Cette crainte pourrait peut-être être plus grande au CNRC en raison du moins grand nombre de déplacements des employés d'un poste à l'autre, contrairement à d'autres ministères gouvernementaux au sein desquels le taux de changement de poste et d'emplacement est plus fréquent.
- Les présentateurs indiquent que le CNRC créera un nouveau poste de praticien de la résolution de conflits. La personne qui occupera ce poste sera disponible pour aider les employés du CNRC à fournir des conseils sur les processus de résolution des conflits. Un tel poste à l'interne sera avantageux, car il permettra aux employés de mieux comprendre la culture et les milieux de travail du CNRC, sans avoir à embaucher un consultant externe. À l'heure actuelle, le CNRC dispose de plusieurs ressources internes pour la résolution de conflits, dont le Programme d'aide aux employés (PAE), les Relations de travail, les Ressources humaines ainsi que l'embauche de consultants externes, au besoin.
- Un représentant de l'agent négociateur demande comment un employé peut déposer une plainte. Les présentateurs expliquent que les plaintes de harcèlement sont soumises au Bureau du secrétaire général qui peut aider l'employé à déterminer comment il souhaiterait procéder au processus de résolution de conflits, qu'il s'agisse d'un processus informel ou formel. L'employé peut également soumettre sa plainte à son superviseur direct. L'agent négociateur insiste sur la nécessité d'avoir, dans la mesure du possible, un point de contact afin d'atténuer le stress de l'employé. Les présentateurs conviennent que le meilleur point de contact pour l'employé est de communiquer d'abord avec le Bureau du secrétaire général pour obtenir de l'aide et du soutien. Ils reconnaissent également que l'employé peut aussi craindre de se rapporter directement à son superviseur et, par conséquent, s'il n'est pas en mesure de signaler l'événement à ce dernier, il peut communiquer avec le Bureau du secrétaire général.
- Un représentant de l'employeur demande si le Bureau du secrétaire général créera un nouveau processus officiel des compétences semblable au processus officiel des relations de travail. Les présentateurs expliquent qu'il y a actuellement un processus de prévention du harcèlement et de résolution de conflits qui énonce les compétences. Le Bureau du secrétaire général collabore présentement avec des enquêteurs afin de déterminer si des cas de harcèlement ont été signalés, ainsi qu'avec la direction et les ressources humaines afin de déterminer les mesures correctives qui s'imposent. La présentatrice Karine Gauvreau, ombudsman et gestionnaire de l'éthique, de l'intégrité et du respect en milieu du travail, jouera un rôle déterminant pour aider et soutenir les employés dans la prise en charge du processus.
- Un agent négociateur mentionne que les employés estiment que la communication avec le Bureau du secrétaire général constitue la dernière étape du processus de règlement des conflits. Les intervenants le reconnaissent et conviennent qu'un changement de culture s'impose, qu'il faut faire connaître le processus et que le Bureau du secrétaire général devrait être le premier point de contact. Une fois l'enquête sur le harcèlement terminée, les dossiers sont transférés aux Relations de travail, lesquelles achèvent la mise en œuvre des mesures correctives ou les instaurent. Le Bureau du secrétaire général n'est pas directement associé aux Relations de travail et aux Ressources humaines, mais ceux-ci collaborent au besoin. Ce type de relation de travail réduit la crainte de représailles ressentie par les employés.

Mesure : Le Bureau du secrétaire général fera le point sur la politique telle qu'elle a été élaborée.

7a

Approbation des mesures de suivi du compte rendu de la 64^e réunion (10 décembre 2018)

Le compte rendu de la réunion est approuvé sans modification.

Section n° 12 : Un représentant de l'agent négociateur rappelle au Comité que le programme de gestion des urgences est transféré à la Direction de la sécurité et qu'il était auparavant sous la Direction de l'ESST. On suggère que la Direction de la sécurité ait une personne-ressource pour les représenter devant le CNSST ou qu'elle fasse le point sur la politique du programme de gestion des urgences à une prochaine réunion du CNSST.

Mesure : Communiquer avec la Direction de la sécurité pour obtenir une mise à jour sur le programme de planification de gestion des urgences.

Mesures de suivi découlant du précédent compte rendu

Document de questions et réponses sur les rapports de santé et de sécurité (rapport d'enquête de situation comportant des risques [eRESCR])

- Mesure reportée au point n° 7b

Présentation du plan de gestion de l'amiante

- Le Comité a fait part aux SAGI de ses commentaires sur la page de MaZone portant sur l'amiante.

Compte rendu du 4 septembre 2018

- Le compte rendu est révisé, traduit et sera disponible dans MaZone.

Mise à jour des communications sur le SIMDUT

- Mesure reportée au point n° 15

Modèles de comptes rendus des CLSS et outils à l'appui

- Mesure reportée au point n° 16

Membres du CLSS de l'édifice M-22

- Le CLSS de l'édifice M-22 est établi et a déjà tenu sa première réunion.

Membres des CLSS — ébauche de la communication pour le processus d'adhésion aux CLSS

- Mesure reportée au point n° 17

Examen du document sur la nouvelle politique sur les facultés affaiblies en milieu de travail

- Mesure reportée au point n° 8

Examen du document sur le Programme de prévention des risques (PPR)

- Mesure reportée au point n° 18

Rapport sur l'état d'avancement des instruments de politique de SST — service de téléphones à bouton de microphone des équipes d'intervention d'urgence

- Le problème est résolu et les équipes d'intervention d'urgence continueront d'avoir accès aux téléphones à bouton de microphone.

Examen du document sur le Programme de gestion sécuritaire des produits dangereux (PGSPD)

- Mesure reportée au point n° 19

7b

Document de questions et réponses sur les rapports de santé et de sécurité (eRESER)

Ce document sera affiché dans MaZone pour que tous les employés puissent y accéder s'ils ont des questions au sujet du processus relatif aux eRESER.

Le Comité aborde les points suivants :

- Pourquoi les situations « Bien joué! » ne font-elles pas l'objet d'une enquête? L'équipe des personnes-ressources d'ESST explique que toutes les situations « Bien joué! » sont examinées par le groupe de l'élaboration des politiques et des rapports d'ESST et que, s'il est jugé qu'il ne s'agit pas d'un « Bien joué », la catégorie sera modifiée et une enquête sera menée. La production de rapport sur les situations « Bien joué! » est toutefois encouragée, mais si une enquête exhaustive est nécessaire, il se peut que moins de rapports soient produits en raison de la charge de travail supplémentaire. Bien que les situations « Bien joué! » ne fassent pas l'objet d'une enquête, elles sont abordées dans les CLSS et examinées par les conseillers en ESST. Un agent négociateur suggère d'inclure plus de renseignements sur le processus pour les situations « Bien joué! » dans le présent document. Ils apprécient également le fait que ceux-ci peuvent être signalés par tous les employés et non seulement par les superviseurs.
- Qui est responsable de s'assurer que le suivi des recommandations contenues dans le eRESER est effectué à la satisfaction du CLSS? L'équipe des personnes-ressources d'ESST explique que le CLSS assure le suivi de toutes les recommandations formulées dans les eRESER et que les mesures et recommandations demeurent dans le rapport d'activités établi par ce dernier jusqu'à ce qu'elles soient achevées. Le superviseur est toujours responsable de la mise en œuvre des mesures et des recommandations énoncées dans le eRESER, lequel restera ouvert jusqu'à ce que toutes les mesures soient mises en œuvre. On suggère d'inclure dans le présent document des renseignements sur les personnes responsables du suivi des mesures et des recommandations figurant dans le eRESER.
- L'employé reçoit-il une copie du eRESER? L'équipe des personnes-ressources d'ESST modifiera le document pour indiquer que l'employé est automatiquement inscrit dans la liste de distribution du eRESER.
- Un agent négociateur se dit préoccupé par le fait que, souvent, les employés ne savent pas qui est leur conseiller local en ESST. L'équipe des personnes-ressources d'ESST dressera une liste des conseillers locaux en ESST par CDP qui sera accessible dans MaZone.
- Un représentant de l'agent négociateur se dit préoccupé par le fait que le formulaire eRESER fait référence aux CLSS en tant qu'entités uniques. Serait-il possible de modifier le formulaire eRESER pour indiquer qu'un seul membre des CLSS doit y apposer sa signature et indiquer qui doit être ce membre? L'équipe des personnes-ressources d'ESST confirme que les membres des CLSS qui participent à l'enquête sur l'événement sont tenus de signer le formulaire eRESER.
- Un représentant de l'agent négociateur soulève une préoccupation au sujet de la définition de « perte de connaissance ». L'équipe des personnes-ressources d'ESST apportera une modification à l'énoncé pour le rendre plus clair et s'assurer que les employés signalent la perte de connaissance, quelle qu'en soit la cause.

Mesure : Le Service des recours en ESST soumettra de nouveau le document au CNSST aux fins d'examen par le Secrétariat.

Mesure : L'équipe des personnes-ressources d'ESST mettra à disposition une liste des conseillers en ESST dans MaZone.

8

Politique sur les facultés affaiblies en milieu de travail

La rédaction du document sur la politique sur les facultés affaiblies en milieu de travail a nécessité l'embauche d'un consultant, des recherches sur la législation actuelle et la création d'un groupe de travail. Le groupe de travail est composé d'agents négociateurs, de représentants des ressources humaines et de représentants des relations de travail. Les principaux objectifs de la politique consistent à apporter des précision sur la consommation de drogues

	<p>et d'alcool au CNRC, tout en garantissant le droit des employés à la vie privée et à des mesures d'adaptation, au besoin.</p> <p>Le Comité soulève les questions et préoccupations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs peuvent-ils assigner une personne pour exercer les fonctions essentielles liées à la sécurité? L'équipe des personnes-ressources d'ESST explique que les fonctions essentielles liées à la sécurité sont déterminées dans le cadre du PPR en identifiant les activités à risque élevé, par l'entremise du CLSS ainsi que par l'utilisation d'autres méthodes, qui sont encore en cours d'élaboration. Les agents négociateurs suggèrent que le groupe de travail revioie ces fonctions et fournisse des renseignements supplémentaires dans la politique dans un souci de précision. • On suggère que le terme « travailleur supplémentaire » soit inclus dans la liste des définitions. • Un agent négociateur se dit préoccupé par l'énoncé suivant : « Le CNRC déterminera les fonctions essentielles liées à la sécurité et les employés qui les exerceront seront informés que leur poste a été désigné comme tel et qu'il leur est interdit de consommer du cannabis ou toute drogue illégale pendant la durée de leur mandat au CNRC ». L'équipe des personnes-ressources d'ESST explique que ces lignes directrices constituent des pratiques exemplaires dans le cadre des règlements de Transports Canada pour les pilotes d'avion. Si un employé, par exemple, est un pilote et a besoin d'analgésiques, son médecin lui prescrirait un analgésique approprié, connaissant la profession de ce dernier. S'il est jugé qu'un employé ne peut pas exercer les fonctions essentielles liées à la sécurité, on lui offrira des mesures d'adaptation et lui attribuera un autre travail. • Le groupe de travail se réunira de nouveau pour aborder ces préoccupations ainsi que celles soumises par les membres du Comité. <p>Mesure : Tous les membres du Comité feront part de leurs commentaires dans le document sur la politique.</p>
9	<p>État de la mise en œuvre du Programme de prévention des risques (PPR)</p> <p>À la suite de certains changements apportés au niveau des coordonnateurs du PPR, les progrès réalisés à la fin de l'exercice sont légèrement plus lents que les mois précédents. L'équipe des personnes-ressources d'ESST a également le plaisir d'annoncer une étape clé récente, à savoir le lancement du PPR au Centre de recherche en aérospatiale.</p>
10	<p>Mise en œuvre du site DocZone du CNSST</p> <p>La Direction de l'ESST créera le site DocZone du CNSST pour faciliter le processus d'examen des documents. Les documents de politique et de programme d'ESST seront également disponibles dans DocZone pour que tous les employés puissent y accéder.</p> <p>MaZone est en cours d'actualisation; par conséquent, un retard sera accusé dans la publication du compte rendu de la réunion du CNSST de septembre 2018 dans MaZone.</p>
11	<p>Processus d'examen des documents du CNSST</p> <p>Le groupe de l'élaboration des politiques et des rapports d'ESST examine actuellement le processus d'examen des documents au sein du groupe ainsi qu'avec les intervenants, par exemple, le CNSST et le Comité de la haute direction (CHD). Le flux de travail sera examiné et révisé pour déterminer une façon plus efficace de développement et de révision les instruments de politiques. L'équipe des personnes-ressources d'ESST soumettra le processus de flux de travail au CNSST aux fins d'examen et de formulation de commentaires.</p> <p>Mesure : L'équipe des personnes-ressources d'ESST soumettra un document sur le processus d'examen.</p>

12	<p>Mise à jour sur les groupes de travail actifs</p> <p>Les groupes de travail actifs actuels sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le groupe de travail sur les facultés affaiblies en milieu de travail; • les groupes de travail du programme de sécurité dans le maniement des armes à feu et du programme de sécurité routière au travail sont réhabilités pour assurer la consultation des intervenants avant la fin du programme.
13a	<p>Examen du rapport sur l'état d'avancement des instruments de politique de SST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le rapport sur l'état d'avancement a été modifié pour indiquer la date des examens du CNSST et du CHD. • Le programme de biosécurité sera révisé lorsque les lignes directrices mises à jour de Santé Canada seront publiées. • La publication « Droit de refuser d'exécuter un travail dangereux » sera disponible aux fins d'examen en juin 2019. • Le groupe de travail sur la maîtrise des sources d'énergie dangereuses (cadenassage et étiquetage) est réhabilité pour s'assurer que le programme englobe toutes les pratiques de travail actuelles au CNRC.
13b	<p>Document de programme sur le matériel de manutention</p> <p>Le document est révisé et l'approbation finale est accordée par le Comité.</p>
14	<p>Examen du rapport mensuel sur le sommaire des événements en matière de SST (décembre 2018)</p> <p>Le Comité a plusieurs questions au sujet du rapport :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pourquoi « trois enquêtes sur onze (27 %) ne satisfont-elles pas aux exigences en matière de production de rapports »? L'équipe des personnes-ressources d'ESST mentionne qu'il existe des délais de production de rapports obligatoires associés aux blessures invalidantes qui sont transmis au Programme du travail d'Emploi et Développement social Canada (EDSC). Si le eRESCR est incomplet ou n'est pas soumis à temps, le rapport sur le sommaire des événements en matière de SST en fera état. Depuis le lancement du tableau de bord des eRESCR, la Direction de l'ESST constate des améliorations importantes en ce qui a trait à la production de rapports et à la présentation de documents dans les délais prescrits, ce qui a permis d'améliorer considérablement les statistiques. • Les rapports de janvier et de février 2019 seront envoyés au CNSST dès qu'ils seront disponibles. La Direction de l'ESST examine de près tous les incidents. Depuis janvier 2019, une augmentation de tous les types d'incidents, y compris ceux liés aux conditions météorologiques, a été constatée. On pense que la nature du climat hivernal influence peut-être les employés qui se sentent plus fatigués et épuisés, ce qui entraîne plus d'incidents. L'équipe des personnes-ressources d'ESST assure au Comité que tous les événements sont analysés et les tendances cernées. • Le tableau de bord des eRESCR est très bien accueilli par la haute direction du CNRC. Déjà, la Direction de l'ESST constate une augmentation des mesures prises pour donner suite aux recommandations en vue de clore les eRESCR. Certains dossiers demeurent non complétés, et ce, pour plusieurs raisons. Par exemple, lorsque la demande est faite à une autre CDP pour remplir une demande de service. • Pourquoi certains RESCR sont-ils classés comme n'ouvrant pas droit à des indemnisations et d'autres comme ouvrant droit à des indemnisations? Les blessures n'ouvrant pas droit à des indemnisations sont celles qui ne nécessitent pas de soins médicaux professionnels (p. ex. premiers soins) et ne nécessitent pas une enquête officielle. Si l'employé demande des soins médicaux professionnels pour une blessure, le eRESCR est alors considéré comme ouvrant droit à des indemnisations. Les CLSS continuent d'examiner tous les eRESCR même s'ils n'ouvrent pas droit à des indemnisations pour aider à cerner les tendances et à lancer des communications de sensibilisation ou à mettre en œuvre des mesures préventives. • Un représentant de l'agent négociateur demande si le rapport est rempli électroniquement avec les données comprises dans le eRESCR ou si ces renseignements y sont inscrits manuellement. Le rapport est créé à partir du texte déjà présent dans le système du eRESCR et qui est copié manuellement dans ce rapport. La Direction de l'ESST étudie différentes plateformes qui généreront automatiquement des rapports semblables.

- Le rapport sur le sommaire des événements en matière de SST peut-il comprendre des renseignements supplémentaires sur la façon dont le eRESCR est clos? L'équipe des personnes-ressources d'ESST accepte de fournir des renseignements supplémentaires sur la façon dont les événements sont résolus. Toutefois, des mesures correctives figurent dans le rapport. Si les renseignements ne sont pas disponibles, cela est attribuable au fait que les CDP n'ont pas déterminé de mesures correctives ou qu'une enquête n'est pas nécessaire (p. ex. dans le cas des premiers soins).
- Un représentant de l'employeur mentionne que ce rapport peut aider les CDP à cerner les tendances dans leur milieu de travail. En relevant les tendances, des mesures préventives efficaces peuvent être mises en œuvre. Les CLSS peuvent également cerner les tendances à l'échelle des CDP en examinant ses eRESCR. Un autre représentant de l'employeur fait remarquer que le nombre d'incidents qui ne sont pas directement liés aux conditions hivernales dans son CDP est en hausse; les événements particuliers sont donc examinés pour déterminer les causes fondamentales et les problèmes sous-jacents possibles. L'équipe des personnes-ressources d'ESST fait remarquer que lorsque les tendances en matière d'incidents sont identifiées, elle collabore avec les CDP pour aider à sensibiliser les gens en matière d'ESST. Par exemple, la Direction de l'ESST collabore avec les SAGI afin d'intégrer un aspect lié à la santé et sécurité dans ses alertes météo.
- Afin d'analyser les statistiques sur les incidents, ce qui permettra de cerner les tendances, la Direction de l'ESST procède actuellement à l'embauche de personnel supplémentaire. Ainsi, cette dernière et les CDP pourront se concentrer sur les initiatives de santé et de sécurité qui permettront de réduire le nombre de blessures.

Mesure : Présenter au Comité les rapports des événements en matière de SST de janvier et février 2019.

Mesure : L'équipe des personnes-ressources d'ESST fournira de plus amples renseignements dans le rapport sur la façon dont les eRESCR ont été résolus.

15

Mise à jour concernant la formation sur le SIMDUT

L'équipe des personnes-ressources d'ESST partage les statistiques récentes de la formation sur le SIMDUT. Respectivement, 88 % des employés inscrits au SIMDUT 1988 ont terminé la formation et 89 % des employés inscrits au SIMDUT 2015 l'ont terminée. Le lancement de la solution d'apprentissage en ligne de santé et sécurité au travail (SALSST) s'est concentré initialement sur les SAGI et les centres de recherche, et les autres directions et le PARI lanceront la SALSST au cours du nouvel exercice. La plupart des CDP ont terminé plus de 96 à 97 % de leur formation et la Direction de l'ESST travaille avec des centres de recherche particuliers qui n'ont pas encore atteint leurs objectifs de formation.

Un agent négociateur se dit préoccupé par le fait que le questionnaire de formation n'indique pas pourquoi des réponses qu'il donne sont erronées, une fois sa formation relative au SIMDUT terminée sur la plateforme de la SALSST. Il recommande que le système de formation de la SALSST ajuste les questionnaires de formation pour fournir des réponses à des questions incorrectes afin d'aider les employés à apprendre ce qu'ils font de manière incorrecte.

Mesure : L'équipe des personnes-ressources de la Direction de l'ESST assurera le suivi avec l'équipe d'apprentissage d'ESST afin d'examiner la possibilité de modifier le questionnaire dans la SALSST.

16

Mise à jour sur les modèles de compte rendu des réunions des CLSS

La Direction de l'ESST travaille avec un consultant en vue d'élaborer et de mettre à l'essai de nouveaux modèles des CLSS (compte rendu des réunions, ordre du jour et rapport d'activités). Voici certains des avantages des nouveaux modèles des CLSS : les formulaires seront électroniques, certaines sections seront remplies au préalable, des échéanciers seront établis pour la production du eRESCR, un suivi du nombre de réunions par année sera assuré et les modèles serviront à remplir le rapport de fin d'exercice d'EDSC. La Direction de l'ESST aura accès en ligne au procès-verbal de la réunion du CLSS et sera en mesure de tirer des renseignements pour créer des rapports et cerner les tendances.

Un représentant de l'agent négociateur se dit préoccupé par le fait que le rapport d'activités contient beaucoup de renseignements — dont la tenue à jour représente un lourd fardeau — qui ne sont recueillis que par le CLSS et non par la Direction de l'ESST. L'équipe des personnes-ressources d'ESST confirme que le modèle de rapport d'activités est

	<p>également en cours de modification et qu'il sera lié à l'ordre du jour de la réunion pour relever les mesures inachevées. Les données contenues dans le rapport d'activités seront accessibles par la Direction de l'ESST et lui seront utiles pour l'aider à cerner les tendances et à déterminer les priorités en matière de santé et sécurité.</p> <p>Les membres du CNSST qui souhaitent participer au test bêta des modèles sont invités à communiquer avec Michel Dion.</p> <p>Le nouveau compte rendu de la réunion du CLSS et les documents à l'appui se trouveront dans DocZone, ce qui les rendra plus facilement accessibles aux employés. Il sera, toutefois, obligatoire d'avoir des copies papier signées du compte rendu de la réunion. Il est possible que le compte rendu soit signé électroniquement et Michel Dion consultera les organismes de réglementation pour voir si les signatures électroniques constituent une option viable.</p> <p>Michel Dion dispose d'une copie non protégée des modèles actuels que les CLSS sont libres d'utiliser si ceux-ci ont de la difficulté à les utiliser en raison des fonctions de protection des documents.</p> <p style="text-align: center;">Mesure : L'équipe des personnes-ressources d'ESST fera le point lors de la prochaine réunion.</p>
17	<p><i>Mise à jour sur la communication avec les membres des CLSS</i></p> <p>La communication est en cours et une mise à jour sera fournie à la prochaine réunion du CNSST.</p> <p style="text-align: center;">Mesure : Les agents négociateurs de l'Association des employés du Conseil de recherches (AECR) et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) feront le point à la prochaine réunion.</p>
18	<p><i>Examen du document sur le Programme de prévention des risques (PPR)</i></p> <p>Le document est révisé et l'approbation finale est accordée par le Comité.</p>
19	<p><i>Examen du document sur le Programme de gestion sécuritaire des produits dangereux (PGSPD)</i></p> <p>Le groupe des opérations et mise en oeuvre de l'ESST élaborera une stratégie de mise en oeuvre du PSPD et intégrera également ce programme dans le PPR. Le document est révisé et l'approbation finale est accordée par le Comité.</p>
20	<p><i>Table ronde</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Le CLSS de l'édifice M-22 est maintenant organisé et sa première réunion a déjà eu lieu. Ronald Rino, directrice des opérations et mise en oeuvre de la Direction de l'ESST, est la coprésidente du CLSS de l'employeur. • Un représentant des relations de travail veut informer le Comité que le nombre de demandes pour amener des animaux d'assistance prescrits par un médecin sur les lieux de travail du CNRC est en hausse. Un animal d'assistance est différent d'un animal aidant. Par exemple, les chiens aidants sont autorisés sur les lieux de travail, conformément à la législation provinciale sur les personnes handicapées. Les animaux sur les lieux de travail soulève des inquiétudes quant à la santé et à la sécurité des autres employés sur place, par exemple, en raison de l'exposition des employés aux allergènes animaux. Le Comité convient qu'une forme de communication est nécessaire pour sensibiliser les superviseurs et les gestionnaires et leur formuler des recommandations sur la façon de répondre à ce genre de demandes. On suggère que les Ressources humaines, le Comité de protection des animaux (CPA) et le vétérinaire principal du CNRC soient consultés pour aider les Relations de travail à traiter ces demandes. • Un représentant de l'employeur aimerait promouvoir la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail (SNASST) afin de soulever des questions de santé et de sécurité et peut-être de régler le nombre croissant d'incidents au CNRC. Il aimerait faire la promotion de la semaine avec une vidéo des coprésidents du CNSST. La vidéo serait disponible dans MaZone pour lancer la semaine. La Direction de l'ESST fera également la promotion de la SNASST par l'entremise de MaZone et de la campagne de sensibilisation à la surveillance de la santé déjà lancée et des situations « Bien joué! ».

	Mesure : Créer une vidéo en vue de la SNASST.
	Date de la prochaine réunion : 25 juin 2019 Président du Conseil du CNRC : Lawrence Mak

Acronymes	
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
CCS	Conseil de coordination de site
CDP	Centres de recherche, directions et PARI
CHD	Comité de la haute direction
CLSS	Comité local de santé et de sécurité
CNM	Conseil national mixte
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EIU	Équipe d'intervention d'urgence
ESST	Environnement et Santé et sécurité au travail
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
PARI	Programme d'aide à la recherche industrielle
PPR	Programme de prévention des risques
PGSPD	Programme de gestion sécuritaire des produits dangereux
RACI	Responsable, Agent comptable, Consulté, Informé
SAGI	Services administratifs et Gestion de l'immobilier
SALSST	Solution d'apprentissage en ligne sur la santé et la sécurité au travail
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
SIMDUT	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail
SNASST	Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail
SST	Santé et sécurité au travail