

Titre du document	Date	Statut	Version
Compte rendu de la 66 <sup>e</sup> réunion du Comité national sur la santé et la sécurité au travail (CNSST)	3 juillet 2019		Final
Liste de diffusion : CNSST, ESST, Conseil du Trésor et coprésidents des CLSS	Approuvé : 30 septembre 2019	No de pages	11

Participants	
Lawrence Mak	Agent du Conseil de recherches, représentant de l'IPFPC; président
François Cordeau	Vice-président, Transports et Fabrication; coprésident
Lawrence Charlebois	Agent du Conseil de recherches; représentant des employés, IPFPC
Paul Treboutat	Directeur général, Services de conception et de fabrication; représentant de l'employeur
Michael Vandenhoff	Agent technique; représentant des employés, AECR; coprésident remplaçant
<b>Personnes-ressources:</b>	
Maria Aubrey	Vice-présidente, Services professionnels et d'affaires
Lucie Robitaille	Directrice exécutive, ESST
Carolyn Lauzon	Conseillère principale en relations de travail, Direction des ressources humaines
Ronaldi Rino	Directrice, Prévention et mise en oeuvre, ESST
Theresa Paris	Gestionnaire, Développement des politiques et rapports, ESST
Nancy Fortin	Conseillère en santé et sécurité au travail, ESST
Shelley Sommerville	Conseillère en santé et sécurité au travail, ESST; Secrétaire du comité
Serge Raymond	Gestionnaire, Opérations de sécurité, Direction de la sécurité; invité
<b>Absents:</b>	
Cathie Fraser	Présidente de l'AECR; coprésidente
Brad Gover	Directeur, recherche et développement, Construction; représentant de l'employeur
Jean-François Houle	Directeur général, Dispositifs médicaux; représentant de l'employeur
Lieu de la réunion	Heure de la réunion (durée)
Immeuble M3, pièce 122	13 h (3 h et 15 minutes)

Points de discussion	
1	<p><b>Approbation de l'ordre du jour de la réunion</b></p> <p>L'ordre du jour est approuvé avec la modification suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'incorporation du rapport mensuel sur le sommaire des incidents en matière de SST de janvier, février et mars au point no 10 de l'ordre du jour.</li> </ul>
2	<p><b>Nouveaux membres du Comité national sur la santé et la sécurité au travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Comité souhaite la bienvenue à Jean-François Houle, nouveau représentant de l'employeur et directeur général du centre de recherche sur les Dispositifs médicaux.</li> </ul>
3	<p><b>Présentation sur la gestion des urgences au CNRC (Serge Raymond)</b></p> <p>La présentation est distribuée lors de la réunion.</p>

Le Comité pose les questions suivantes :

- Les exercices de simulation seront-ils toujours menés chaque année? M. Raymond confirme qu'un calendrier annuel d'exercices sera élaboré et que des trousse de formation seront fournies pour assurer la poursuite des exercices de simulation.
- Quels sont les engagements prévus, en termes de temps et de travail, pour les CDP pour assurer la continuité des opérations du CNRC? M. Raymond explique que l'examen de la gestion de la continuité des opérations se déroulera en trois étapes. La première étape consistera à faire l'examen des services essentiels pour le gouvernement fédéral. La deuxième étape comprendra les services essentiels pour le CNRC et la troisième étape consistera à passer en revue les services essentiels au niveau des CDP. On estime que la première étape sera achevée avant janvier 2020 et que toutes les étapes seront achevées au cours des dix prochains mois. Un représentant de l'employeur propose de recourir à un outil de collaboration pour déterminer les services essentiels au niveau des CDP afin de cerner les besoins réels en matière de services.
- Pouvez-vous fournir de plus amples détails sur la façon dont la Direction présentera et clarifiera le processus de signalement d'une urgence? M. Raymond prend note que le processus n'est pas bien compris par tous les employés et explique qu'en cas d'urgence, il faut communiquer avec M1, et que ce sont ces derniers qui contactent les services d'urgence et d'autres intervenants, au besoin.
- Dans certains cas, il n'est pas toujours évident de savoir qui est le responsable de l'immeuble, par exemple, lorsqu'il faut renvoyer les employés chez eux en raison de tempêtes hivernales. Un représentant de l'employeur convient que le fait d'être informé des conditions météorologiques défavorables ou d'autres situations d'urgence touchant les installations du CNRC partout au Canada par l'entremise du système d'alerte du CNRC contribuera à tenir les employés informés et permettra aux superviseurs et aux gestionnaires de prendre des décisions éclairées.
- À l'heure actuelle, une seule évaluation des risques liés à la sécurité est proposée pour le campus du chemin de Montréal. A-t-on envisagé de ventiler cette évaluation en évaluations de moins grande envergure? M. Raymond étudiera la proposition et l'évaluation des risques pourra se faire progressivement, s'il y a lieu.
- Des préoccupations ont déjà été exprimées au sujet de la réception cellulaire en cas d'urgence. De quelle façon la Direction de la sécurité va-t-elle donner suite à ces préoccupations? Un représentant de l'équipe des personnes-ressources d'ESST a soulevé la question des services cellulaires auprès du Centre de services partagés en ce qui concerne les téléphones qui ne fonctionnent pas ou qui ne sont pas disponibles dans certains laboratoires. La haute direction du CNRC envisage également d'installer des téléphones à poussoirs comme solution de rechange dans les laboratoires, surtout lorsque les connexions téléphoniques ne sont pas disponibles en raison des conditions météorologiques ou d'autres situations d'urgence. Un représentant de l'employeur mentionne également qu'il sera important de s'assurer que les lieux appartenant aux SAGI, comme les locaux des installations mécaniques, sont accessibles par téléphone ou qu'un autre système de communication y est installé. M. Raymond garantit au Comité que les responsables des aires de recherche qui n'ont pas accès à un téléphone en raison de la nature des travaux de recherche en cours ont reçu une formation approfondie portant sur les mesures d'urgence et ont mis en place des plans d'urgence.
- On craint que les messages d'alerte d'urgence reçus par téléphone ne soient confondus avec des messages non sollicités. La Direction de la sécurité envisage-t-elle de modifier l'affichage du numéro de téléphone du service d'alerte? M. Raymond explique qu'il n'est pas possible de modifier l'affichage du numéro de téléphone d'alerte d'urgence; toutefois, il est indiqué dans le message téléphonique que celui-ci provient du CNRC.

4

***Approbation du compte rendu de la 65<sup>e</sup> réunion (25 mars 2019) et retour sur les mesures de suivi***

*Préoccupations à soulever auprès de la haute direction en ce qui a trait à la mise en œuvre du nouveau guide des occupants.*

- Tel que recommandé par le conseiller juridique du CNRC, le coprésident de la partie patronale du CNSST confirme que le nouveau guide des occupants ne sera pas mis en œuvre. Afin de mettre en œuvre les composantes et les

procédures du guide des occupants en matière de santé et de sécurité, elles devront être intégrées aux ententes de location.

*Rapport du CHD — réévaluer la pertinence d'envoyer les rapports sur les incidents évités de justesse et les rapports « Bien joué! » aux vice-présidents.*

- Le coprésident de la partie patronale du CNSST présentera une note de breffage aux VP suggérant d'examiner les listes de distribution des incidents évités de justesse et des « Bien joué! ». À l'heure actuelle, tous les VP et DG du CNRC reçoivent par courriel des avis concernant les incidents évités de justesse et les situations « Bien joué! ». S'il est décidé à retirer les VP des deux catégories de rapports, les renseignements seront toujours accessibles au moyen du tableau de bord.

**Mesure de suivi : Le coprésident de la partie patronale du CNSST présentera la note de breffage aux VP.**

*Conseil de coordination de site — fournir une copie du mandat et du Cadre de responsabilisation au Comité.*

- Le mandat et le Cadre de responsabilisation du Conseil de coordination de site sont en cours d'élaboration et seront communiqués au Comité lorsqu'ils seront parachevés.

**Mesure de suivi : L'équipe des personnes-ressources d'ESST fournira une copie du mandat et du Cadre de responsabilisation.**

*Projet de loi C-65 — présenter des mises à jour au Comité lorsque de nouveaux renseignements deviennent disponibles.*

- Le Bureau du secrétaire général a fait une présentation à la dernière réunion du CNSST et a indiqué qu'il fournirait des mises à jour au Comité lorsque la Directive sur la prévention de la violence en milieu de travail aura été combinée à la Politique sur la prévention du harcèlement et la résolution des conflits.

*Directive sur la gestion des urgences — inviter la Direction de la sécurité à faire une présentation sur la politique à la réunion du CNSST.*

- Point no 3 à l'ordre du jour.

*Document de questions et réponses sur les rapports de santé et sécurité (eRESCR) — à soumettre de nouveau aux fins d'examen à l'extérieur du cadre des réunions.*

- Le document révisé est fourni dans le dossier de la réunion et fait l'objet d'une discussion au point no 12 à l'ordre du jour.

*Fournir une liste des conseillers en ESST dans MaZone.*

- Le Comité a reçu un lien vers la liste des conseillers en ESST par correspondance (<https://intranet.nrc-cnrc.gc.ca/fr/27381>). Le Comité examine également les étapes à suivre dans MaZone pour accéder à la liste des conseillers en ESST ainsi qu'à d'autres documents et ressources de la Direction de l'ESST. (Marche à suivre dans MaZone : À propos du CNRC > Directions > Direction de l'environnement et de la santé et sécurité au travail > Personnes-ressources > et choisir « Conseiller en environnement et en santé et sécurité au travail par emplacement ».)

*Politique sur les facultés affaiblies en milieu de travail — soumettre des commentaires.*

- Point no 5 à l'ordre du jour.

*Processus d'examen des documents du CNSST — soumettre le document aux fins d'examen.*

- Point no 8a à l'ordre du jour.

*Rapport mensuel sur le sommaire des événements en matière de SST — rapports de janvier et de février.*

- Des rapports ont été présentés au Comité par correspondance et sont également incorporés au point no 10 à l'ordre du jour.

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

- L'équipe des personnes-ressources d'ESST déclare que tous les renseignements sur les mesures correctives contenus dans le eRESCR figurent dans le rapport sur le sommaire des incidents en matière de SST. Si la mise en œuvre des mesures correctives n'est pas achevée, le eRESCR demeure ouvert dans le tableau de bord jusqu'à ce que leur mise en œuvre soit achevée. La haute direction du CNRC a accès au tableau de bord et peut voir les eRESCR qui sont encore ouverts lorsque les mesures correctives n'ont pas été mises en œuvre.

*L'équipe des personnes-ressources d'ESST assurera le suivi avec l'équipe d'apprentissage d'ESST afin d'examiner la possibilité de modifier le questionnaire dans la Solution d'apprentissage en ligne de santé et sécurité au travail (SALSST).*

- Les cours de formation en ligne de la SALSST (p. ex. les cours de formation sur le SIMDUT) ont été modifiés afin d'orienter les utilisateurs vers les renseignements pertinents lorsqu'ils répondent incorrectement à une question du questionnaire.

*Nouveaux modèles pour les CLSS — mise à jour à la prochaine réunion.*

- Mesure reportée à la réunion de septembre.

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

- Point no 11 à l'ordre du jour.

*Création d'une vidéo en vue de la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail (SNASST).*

- La vidéo, créée en vue de la SNASST, a présenté des membres de la haute direction du CNRC et des représentants syndicaux.

5

***Politique sur les facultés affaiblies par l'alcool et les drogues en milieu de travail — deuxième examen du document***

- Le titre du document est modifié et renommé *Politique sur les facultés affaiblies par l'alcool et les drogues en milieu de travail* afin de s'assurer qu'il est bien compris que cette politique ne vise pas les facultés affaiblies en raison d'autres facteurs contributifs, comme la fatigue ou les troubles de santé mentale.
- La *section 5.4, Consommation de médicaments qui peuvent affaiblir les facultés*, est modifiée et un arbre décisionnel est inclus pour clarifier les étapes et les responsabilités liées à la consommation de médicaments causant l'affaiblissement des facultés.
- Un représentant de l'agent négociateur indique qu'il est reconnaissant que la politique appuie et protège les droits des employés. Il demande s'il est possible de fournir au CNSST le nombre d'employés qui exercent des fonctions essentielles liées à la sécurité et le titre du poste qu'ils occupent.
- L'équipe des personnes-ressources d'ESST indique que la DRH examine actuellement l'*annexe A — Processus de détermination des fonctions essentielles liées à la sécurité* qui accompagne la présente politique. Les points suivants sont proposés comme modifications à l'annexe A :
  - apporter des précisions sur les rôles et responsabilités des gestionnaires et des superviseurs en ce qui concerne la consultation auprès des agents négociateurs;
  - lorsqu'il s'agit de déterminer si un rôle est « essentiel à la sécurité », il convient également d'inclure une question demandant si les libertés civiles des employés sont touchées;
  - l'annexe A sera communiquée au Comité une fois achevée.

**Mesure de suivi : Le Comité fera part de ses commentaires sur la politique.**

**Mesure de suivi : Fournir un rapport annuel au CNSST sur le nombre d'employés qui exercent des fonctions essentielles liées à la sécurité et sur le titre du poste qu'ils occupent.**

	<p><b>Mesure de suivi : L'équipe des personnes-ressources d'ESST soumettra l'annexe A au Comité aux fins de formulation de commentaires.</b></p>
6	<p><b>Mise à jour de l'état de la mise en œuvre du Programme de prévention des risques (PPR)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les CDP continuent de faire des progrès au chapitre de leur PPR avec l'appui de leurs conseillers en ESST et des autres CDP. Le Centre de recherche en aérospatiale a récemment lancé son PPR avec l'appui de son conseiller en ESST et de la Direction de l'ESST. Le gestionnaire de projet pour le PPR de l'ESST sera embauché sous peu dans le but de poursuivre la mise en œuvre de ce programme.</li> </ul>
7	<p><b>Mise à jour du Conseil de coordination de site</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La Direction de l'ESST travaille actuellement avec les intervenants à l'achèvement du mandat et du Cadre de responsabilisation. Ces documents devraient être prêts en septembre aux fins d'examen par le Comité.</li> </ul> <p><b>Mesure de suivi : La Direction de l'ESST soumettra le mandat et le Cadre de responsabilisation.</b></p>
8a	<p><b>Cycle de vie de l'élaboration des politiques — processus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le groupe de l'élaboration des politiques et des rapports d'ESST examine et établit les priorités en fonction de diverses exigences et des besoins des intervenants, par exemple, les opérations en matière d'ESST, les vérifications, les modifications apportées aux règlements législatifs, le CNSST, etc. Une fois les priorités établies, le groupe de l'élaboration des politiques et des rapports détermine le flux de travail pour l'instrument de politique.</li> <li>L'équipe des personnes-ressources d'ESST présente l'organigramme <i>Politiques et rapports d'ESST — processus d'élaboration et d'examen des politiques (instruments de politique en vertu de la partie II du Code canadien du travail)</i>. Les points suivants sont soulignés : <ul style="list-style-type: none"> <li>Ce document ne porte que sur le cycle de vie de l'élaboration des politiques pour celles qui relèvent de la partie II du <i>Code canadien du travail</i>.</li> <li>Les nouvelles politiques ou celles qui nécessitent une révision majeure suivront un processus qui comprend un appel aux conseillers en ESST en vue de recueillir leurs commentaires, un document d'information présenté au CNSST, la mise sur pied d'un groupe de travail et l'examen de l'ébauche de politiques par le directeur exécutif de l'ESST et le VP des SPA, et ce, avant que la première ébauche de l'instrument de politique soit présentée au CNSST.</li> <li>Les groupes de travail comprendront un certain nombre d'intervenants, tel que décrit dans le <i>mandat du groupe de travail de l'ESST</i>, y compris des représentants des agents négociateurs, afin d'élaborer un instrument stratégique complet reflétant les valeurs et les idées organisationnelles.</li> <li>Dans certains cas, un groupe de consultation sera mis sur pied plutôt qu'un groupe de travail, car certains instruments de politique ont une portée précise et sont étroitement réglementés et n'exigent qu'un groupe de consultation pour s'assurer que le CNRC se conforme aux lois et normes actuelles de l'industrie.</li> <li>Le groupe de l'élaboration des politiques et des rapports d'ESST concevra également un sondage auprès des groupes de travail afin de déterminer les domaines à renforcer et les leçons retenues.</li> <li>Une fois que l'instrument de politique aura été rédigé, il sera présenté au CNSST pour deux séries d'examens, puis présenté au CHD par le coprésident de la partie patronale du CNSST aux fins d'approbation.</li> <li>Le Comité discute également de la nécessité de donner un préavis de présentation d'un instrument de politique au CHD en soumettant une note de breffage émise par ce dernier, semblable au nouveau document d'information présenté au CNSST.</li> <li>La méthode de révision mineure également indiquée sur l'organigramme comprendra les instruments de politique qui nécessitent des révisions mineures (p. ex., le changement de nom des CDP, la mise à jour des liens et le changement des unités organisationnelles). Ces révisions mineures seront examinées par le directeur exécutif d'ESST ainsi que par le VP des SPA. Le CNSST ne sera pas tenu d'examiner ces révisions mineures. Des renseignements supplémentaires sur les éléments qui constituent une révision mineure seront ajoutés dans le document de l'organigramme.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'équipe des personnes-ressources d'ESST suggère que les représentants du CNSST doivent se faire les champions des instruments de politique qui les intéressent, assurer la liaison entre le groupe de travail et le CNSST et superviser les modifications finales des instruments de politique au nom du Comité.</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Mesure de suivi : Intégrer les détails des révisions mineures dans l'organigramme.</b></p>
8b	<p><b>Cycle de vie de l'élaboration des politiques — groupes de travail</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le groupe de l'élaboration des politiques et des rapports d'ESST a établi un mandat pour les groupes de travail. L'équipe des personnes-ressources d'ESST présente les principaux points du document suivants :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ l'objectif du groupe de travail est d'élaborer des instruments de politique complets reflétant les valeurs et les points de vue organisationnels avec l'aide de l'expertise et des connaissances des intervenants;</li> <li>○ le mandat permettra la formation et l'application uniformes des groupes de travail sur l'élaboration des politiques d'ESST dans l'ensemble du CNRC;</li> <li>○ le processus de sélection des membres du groupe de travail permettra de s'assurer que celui-ci est bien proportionné et le responsable des politiques examinera également les demandes et les recommandations du CNSST à l'égard des membres appropriés et admissibles du groupe de travail;</li> <li>○ la Direction de l'ESST déterminera la durée du mandat du groupe de travail et fournira le calendrier proposé pour les réunions qu'il tiendra, y compris les dates de début et de fin ainsi que la fréquence de celles-ci.</li> </ul> </li> <li>• Le représentant du Groupe des relations de travail demande si les employés représentant l'un des agents négociateurs peuvent être choisis par le responsable des politiques. L'équipe des personnes-ressources d'ESST répond, par l'affirmative, que les employés pourraient être choisis par le responsable des politiques, mais que les agents négociateurs seraient consultés pour s'assurer qu'ils appuient le choix du membre retenu.</li> <li>• Le comité propose les révisions suivantes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ le remplacement du terme « programme » par « instrument de politique »; les centres de recherche associant le terme « programme » à leurs travaux de recherche, les participants aux groupes de travail comprendront mieux l'utilisation du terme « instruments de politique »;</li> <li>○ la modification de la section sur le <i>consensus</i> afin d'inclure une référence à la législation qui l'emporterait sur la prise de décision pour un instrument de politique, indépendamment des modifications proposées par les groupes de travail (dans tous les autres cas, le groupe de travail devrait s'efforcer d'atteindre un consensus);</li> <li>○ l'ajout d'un énoncé par le groupe de l'élaboration des politiques et des rapports d'ESST indiquant que ce dernier sera responsable de l'établissement des échéanciers du groupe de travail, et ce, sous la responsabilité du responsable des politiques d'ESST;</li> <li>○ le retrait du Groupe des relations de travail de la matrice du groupe de travail, car il fait partie de la DRH;</li> <li>○ la suppression du renvoi à l'outil A, car celui-ci constitue la matrice du groupe de travail et est intégré dans le mandat.</li> </ul> </li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>Mesure de suivi : L'équipe des personnes-ressources d'ESST révisé le mandat du groupe de travail, tel que proposé par le Comité.</b></p>
8c	<p><b>Cycle de vie de l'élaboration des politiques — documents d'information</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'équipe des personnes-ressources d'ESST présente un nouveau document intitulé « Document d'information ». Le document d'information est remis au Comité avant l'élaboration de l'instrument de politique afin de l'aviser de la création ou de la révision majeure de l'instrument de politique et de souligner les répercussions possibles et les principales préoccupations. Il donne également au Comité l'occasion de faire part de ses préoccupations avant que les instruments de politique ne soient rédigés et que des groupes de travail ne soient mis sur pied.</li> <li>• Ces documents d'information seront présentés par ordre de priorité en fonction des exigences législatives en matière de santé et de sécurité ou de la nécessité d'une sensibilisation fondée sur les risques.</li> </ul> <p><b>Programme de sécurité des entrepreneurs</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce programme s'appuiera sur le programme de sécurité des entrepreneurs élaboré par les SAGI pour que celui-ci s'applique à l'ensemble du CNRC. Il comprendra également une description des rôles et des responsabilités des entrepreneurs et de leurs employés, de la haute direction et des autres intervenants.</li> </ul>

- L'équipe des personnes-ressources d'ESST souligne également qu'une charge de travail supplémentaire pourrait s'ajouter, par exemple, des réunions préalables aux travaux, l'examen des règles de sécurité des entrepreneurs et plus encore. Le Comité convient que l'instrument de politique devrait permettre d'envisager des moyens d'intégrer les outils de politique dans les systèmes existants et de mobiliser des ressources avant le lancement du nouvel instrument de politique.
- Un représentant de l'agent négociateur de l'AECR souligne qu'il est nécessaire que les entrepreneurs connaissent les dangers auxquels ils pourraient être exposés et que l'entrepreneur responsable de l'embauche de sous-traitants peut ne pas être au courant de tous les dangers éventuels. L'équipe des personnes-ressources d'ESST donne son accord et cet instrument de politique définira clairement les responsabilités pour chaque rôle, y compris celui de l'entrepreneur responsable de l'embauche et du superviseur sur place chargé de la sécurité de l'entrepreneur.

#### ***Programme de surveillance de la santé au travail***

- L'équipe des personnes-ressources d'ESST indique au Comité que cet instrument de politique fera mieux connaître le programme et définira clairement les rôles et les responsabilités. Un groupe de travail est en cours de création et l'élaboration se déroule comme prévu.

#### ***Directive de biosécurité***

- L'équipe des personnes-ressources d'ESST décrit la structure du programme de biosécurité qui comprend une directive de biosécurité et des modules s'y rattachant. La directive sera examinée par le CNSST et l'approbation finale sera accordée par le Dr Szumski (pouvoir délégué et titulaire de licence de biosécurité). Comme les modules de biosécurité sont strictement conformes aux lignes directrices de l'Agence de la santé publique du Canada en matière de biosécurité et qu'ils ont été examinés par les experts techniques du CNRC, il n'est pas nécessaire de consulter le CNSST.

**Mesure de suivi : Le Comité soumettra des commentaires sur les documents d'information au cours des deux prochaines semaines.**

9

#### ***Rapport sur l'état d'avancement de l'élaboration des instruments de politique d'ESST***

- Programme de sécurité dans le maniement des armes à feu : D'autres consultations auront lieu pour déterminer si une politique du CNRC ou une politique des CDP sera instaurée.
- Les dates de distribution des documents d'information sont intégrées dans le rapport.
- Le programme ergonomique ne nécessite que des révisions mineures et sera ensuite disponible dans MaZone.
- La Procédure sur le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux a été modifiée afin d'intégrer la nouvelle définition de travail dangereux et a été approuvée par le CNSST en 2016. Le document sera rendu disponible dans MaZone.
- Le Programme de prévention des risques, le Programme de gestion sécuritaire des produits dangereux, le Programme sur les appareils de manutention et les mandats des CLSS, du CNSST et des représentants en matière de santé et de sécurité seront envoyés au CHD et mis en œuvre par le groupe des Opérations d'ESST.
- On suggère d'ajouter au rapport la Directive sur la prévention de la violence en milieu de travail et la Politique sur la prévention du harcèlement et la résolution des conflits, lesquelles sont en cours d'élaboration par le Bureau du secrétaire général, ainsi que la Directive sur la gestion des urgences afin que le CNSST continue d'être informé de ces politiques et programmes. Le Comité convient qu'il serait également important que les membres du CNSST établissent des liens avec la DRH et la Direction de la sécurité afin d'être informés des nouveaux développements en matière de politiques et de programmes.

**Mesure de suivi : Ajouter au rapport sur l'état d'avancement de l'élaboration des instruments de politique d'ESST la Directive sur la prévention de la violence en milieu de travail, la Politique sur la prévention du harcèlement et la résolution des conflits et la Directive sur la gestion des urgences.**

10

**Examen des rapports mensuels des événements en matière de SST (janvier 2019 à mai 2019)**

- L'équipe des personnes-ressources d'ESST résume le rapport englobant les mois de janvier, février et mars à l'intention du Comité en attirant l'attention sur les 19 événements liés à la mauvaise météo qui sont survenus au cours des trois mois, ce qui est plus élevé que l'an dernier.
- Au cours des derniers mois, le nombre d'événements rapporté a augmenté, soit 41 en mars, 28 en avril et 63 en mai.
- En mai, la campagne des rapports « Bien joué! » a été lancée et des 63 événements à déclaration obligatoire, 37 d'entre eux étaient des rapports « Bien joué! ». La Direction de l'ESST a le plaisir d'annoncer la remise du prix sur les rapports « Bien joué! » à un employé des SCF pour avoir déclaré le plus grand nombre de rapports « Bien joué! » au cours du mois de mai.
- Un représentant de l'agent négociateur demande pourquoi, en mai, il est indiqué que l'enquête finale n'a pas été complétée pour 45 % des eRESCR. L'équipe des personnes-ressources d'ESST explique que les enquêtes doivent être achevées dans un délai de douze jours suivant l'événement et que le tableau de bord compile ceux dont les enquêtes ne sont pas complétées à l'intérieur de ce délai. En mai, cette statistique était légèrement plus élevée que la moyenne, car un CDP comptait un plus grand nombre d'enquêtes inachevées.
- L'équipe des personnes-ressources d'ESST souligne qu'un certain nombre de motifs peuvent expliquer pourquoi les eRESCR ne sont pas fermés :
  - un manque de connaissance concernant l'existence d'un délai maximal pour finaliser l'enquête et fermer le rapport;
  - certains superviseurs et gestionnaires peuvent n'avoir qu'un seul eRESCR à compléter par année, ce qui contribue à un manque d'aisance à faire les rapports;
  - des rappels par courriel automatisés sont envoyés au sujet des enquêtes en retard, mais ils sont souvent ignorés;
  - idem pour les mesures correctives qui ne sont pas mises en place à l'intérieur du délai requis;
  - remarque particulière : un eRESCR peut être fermé, mais les mesures correctives peuvent toujours se révéler être en suspens ou non complétées étant donné que les eRESCR et les mesures correctives sont traités distinctement dans le système.
- Un représentant des cadres supérieurs insiste sur le fait que la production de rapports est une priorité et que la fermeture des eRESCR est également importante puisque ces statistiques sont transmises à la haute direction du CNRC et aux autorités externes responsables de la production de rapports. La Direction de l'ESST ne dispose pas des ressources ou d'un mécanisme de suivi pour s'assurer que toutes les mesures correctives sont prises; toutefois, cette dernière s'occupe des événements qui déterminent les besoins essentiels ou les risques élevés.
- Le Comité discute des solutions possibles pour s'assurer que les mesures correctives sont mises en œuvre :
  - l'introduction d'un engagement à l'égard de l'environnement et la santé et sécurité au travail dans l'Engagement envers l'excellence (EEE) des superviseurs et des gestionnaires en ce qui a trait aux échéanciers de production des eRESCR et à la prise des mesures correctives;
  - l'élaboration d'un cadre stratégique d'ESST qui comprendrait les rôles et les responsabilités des superviseurs et des gestionnaires dans toutes les politiques en matière de SST;
  - l'élaboration de matériel de formation à l'intention des superviseurs et des gestionnaires sur les rôles et les responsabilités en lien avec les eRESCR, les enquêtes et la mise en œuvre de mesures correctives;
  - la poursuite de la sensibilisation au tableau de bord à l'intention de la haute direction afin de les encourager à consulter les statistiques et à mettre en œuvre les mesures correctives identifiées.
- Un représentant de l'agent négociateur suggère de jeter un coup d'œil aux eRESCR précédents afin de cerner les tendances et de se concentrer sur les raisons pour lesquelles des événements semblables se produisent. Le fait de mettre l'accent sur ces événements récurrents et de mettre en œuvre les mesures correctives qui s'imposent aidera à éliminer ou à réduire le risque qu'un événement semblable se reproduise à l'avenir. L'équipe des personnes-ressources d'ESST convient que le fait de fournir des données historiques au CNSST aiderait le Comité à cerner les tendances et à déterminer les priorités.
- Le Comité accepte de soumettre ses suggestions et ses idées pour améliorer l'achèvement des mesures correctives recensées dans les eRESCR et réexaminera ce sujet dans six mois.

**Mesure de suivi : Soumettre les propositions en vue d'achever les mesures correctives.**



11	<p><b>Membres des CLSS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un représentant de l'agent négociateur soumet une ébauche de la lettre qui sera envoyée aux membres et aux coprésidents de l'IPFPC pour s'assurer que les employés représentant l'IPFPC à titre de membres des CLSS sont approuvés par l'IPFPC. Le Comité suggère que si les membres de l'IPFPC ne terminent pas le processus de mise en candidature, un autre représentant approuvé par l'IPFPC sera nommé à leur place.</li> <li>• L'équipe des personnes-ressources d'ESST compile actuellement la liste des membres des CLSS et la partagera avec les agents négociateurs.</li> </ul> <p><b>Mesure de suivi : Envoyer aux membres de l'IPFPC et aux coprésidents des CLSS une lettre d'information sur la mise en candidature émise par l'IPFPC.</b></p> <p><b>Mesure de suivi : La Direction de l'ESST enverra la liste des membres des CLSS aux agents négociateurs.</b></p>
12	<p><b>Table ronde</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lucie Robitaille assumera ses nouvelles fonctions à titre de directrice des opérations d'EME à la fin juillet. Elle remercie le Comité et l'encourage à poursuivre son excellent travail.</li> <li>• Un représentant de l'agent négociateur reconnaît l'importance de la version révisée du document de questions et réponses relatives aux eRESCR produit par la Direction de l'ESST. Il s'inquiète cependant du fait qu'on lui impose une formation via la SALSST alors qu'on ne l'avait pas avisé de son affectation au cours.</li> </ul> <p><b>Mesure de suivi : L'équipe des personnes-ressources d'ESST fera un suivi concernant l'affectation d'une formation sans préavis.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paul Treboutat sera le nouveau directeur exécutif intérimaire de la Direction de l'ESST à la fin juillet et Pierre Mayette le remplacera à titre de représentant de l'employeur du CNSST à la réunion de septembre 2019.</li> <li>• Un représentant de l'agent négociateur salue le fait que Karine Gauvreau, nouvelle ombudsman du CNRC et gestionnaire des programmes d'éthique, d'intégrité et de respect en milieu de travail, apporte maintenant un soutien supplémentaire lorsqu'il s'agit de questions ou de préoccupations relatives au milieu de travail, en plus de la <i>Politique sur les facultés affaiblies par l'alcool et les drogues en milieu de travail</i> élaborée par la Direction de l'ESST. Il se dit préoccupé par le fait que le CNRC organise des événements après les heures normales de travail sur les propriétés et lieux de travail du CNRC, si cette nouvelle politique s'applique toujours. Il suggère de revoir la définition de <i>milieu de travail</i> et d'<i>employé</i> à la section 5.5 de la <i>Politique sur les facultés affaiblies par l'alcool et les drogues en milieu de travail</i>, car il arrive parfois que de l'alcool soit servi dans le cadre d'activités organisées par le CNRC, et cette politique indique que l'alcool est interdit en milieu de travail.</li> </ul> <p><b>Mesure de suivi : Revoir la section 5.5 de l'ébauche de la politique et des définitions.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le VP des SPA reconnaît tout l'excellent travail accompli par Lucie Robitaille pendant son mandat à titre de directrice exécutive de la Direction de l'ESST ainsi que sa contribution apportée à la bonne intendance des initiatives de santé et sécurité au travail, ainsi que les efforts considérables qu'elle a déployés pour faire progresser le travail avec le CNSST, et sait qu'elle continuera à défendre les initiatives du CNSST dans l'exercice de ses nouvelles fonctions.</li> <li>• L'équipe des personnes-ressources de la Direction de l'ESST demande actuellement aux CLSS de présenter leur mandat et de mettre à jour la liste de leurs membres.</li> <li>• L'équipe des personnes-ressources de la Direction de l'ESST a fourni en juin des statistiques concernant la formation sur le SIMDUT dans l'ensemble des CDP :       <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 84 % des employés affectés au SIMDUT 1988 maîtrisent la formation;</li> <li>○ 86 % des employés affectés au SIMDUT 2015 maîtrisent la formation;</li> </ul> </li> </ul>

- ces statistiques sur la formation ne tiennent pas compte des employés qui ne sont pas en mesure de suivre la formation parce qu'ils sont en congé pour diverses raisons (p. ex., congé de maternité).

**Date de la prochaine réunion : 30 septembre 2019**

**Président : François Cordeau**

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
EME	Énergie, Mines et Environnement
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
SCF	Services de conception et de fabrication
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
AECR	Association des employés du Conseil de recherches