

Titre	Date	Statut	Version
Procès-verbal de la 77^e réunion du Comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST)	Le 7 décembre 2020	Final	
Liste de diffusion : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, MaZone et DocZone du CNRC et coprésidents du CLSS du CNRC	Approuvé : L'avril 07 2021	Nombre de pages : 12	

Participants	
Membres	
Cathie Fraser	Présidente de l'AECR, présidente
Lawrence Mak	Agent du Conseil de recherches, représentant des employés de l'IPFPC, coprésident
Geneviève Tanguay	Vice-présidente, Technologies émergentes, coprésidente
Lawrence Charlebois	Agent du Conseil de recherches, représentant des employés de l'IPFPC
Brad Gover	Directeur, recherche-développement, Construction; représentant de l'employeur
Pierre Mayette	Directeur général, Services de conception et de fabrication; représentant de l'employeur
Sue Twine	Directrice, recherche-développement, TSH; représentante de l'employeur
Michael Vandenhoff	Agent technique; représentant des employés de l'AECR
Personnes-ressources	
Dale MacMillan	Vice-présidente, Services corporatifs et chef de la direction financière
Carolyn Lauzon	Conseillère principale, Relations de travail, Direction des ressources humaines
Ronalda Rino	Directrice exécutive, Direction de l'ESST
Theresa Paris	Gestionnaire, Politique et rapports, Direction de l'ESST
Susan Gamble	Directrice intérimaire, Prévention et mise en œuvre, Direction de l'ESST
Shelley Sommerville	Secrétaire du CLSS et conseillère en politique et rapports, Direction de l'ESST
Vanessa Loyer	Adjointe administrative, Direction de l'ESST (soutien à la réunion et observatrice)
Invités	
Karine Gauvreau	Ombudsman, Éthique, Intégrité et Milieu de travail respectueux, BSG (présentatrice)
Karine Proulx	Conseillère principale, Prévention et résolution du harcèlement et de la violence, BSG (présentatrice)
Erin Skrapek	Directeur, Secrétariat de la haute direction, BSG (présentatrice)
Absents : S.O.	
Détails de la réunion	Heure de la réunion (durée)
Réunion virtuelle	9 h à 14 h 36

Points de discussion	
1	Approbation de l'ordre du jour de la réunion L'ordre du jour a été approuvé sans changement.
2	Politique du CNRC sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail – Examen (présenté par Karine Gauvreau, Karine Proulx et Erin Skrapek). Les présentatrices ont remercié les membres du Comité d'avoir pris le temps d'examiner le document de politique et de collaborer à son élaboration afin de respecter le délai serré d'achèvement prévu pour le 1 ^{er} janvier 2021. En plus de la politique, le Bureau du secrétaire général (BSG) élaborera un certain nombre d'outils pour soutenir la politique, par exemple une directive, une formation, etc. Comme il s'agit d'une nouvelle politique, le BSG procédera à un examen annuel en collaboration avec les intervenants au cours des deux prochaines années, puisque des révisions

pourraient s'avérer nécessaires pour suivre l'évolution de la réglementation. Certaines des suggestions et certains des commentaires reçus du CNSST ne peuvent être adoptés dans le cadre de la politique, mais seront mis en œuvre dans d'autres documents du programme de soutien tels que la FAQ et la directive. Les suggestions et discussions suivantes sont soulevées;

- Section 1.10 (Contexte) : Il a été suggéré de réviser la formulation pour inclure des verbes d'action.
- Section 4.7.2 (Objectifs et résultats escomptés) : Cette section a été révisée pour inclure la formation des gestionnaires sur le harcèlement et la violence, les stratégies de prévention, etc.
- Section 4.7.3 (Objectifs et résultats escomptés) : Cette section comprend les processus de résolution formels et informels. Le processus de résolution informel permettra aux employés d'avoir accès à des processus de résolution informels, dans l'espoir que le cas puisse être réglé avant de passer aux processus formels. Les processus formels peuvent avoir une incidence sur le bien-être émotionnel et la santé mentale de toutes les parties concernées.
- Section 5.3 et 5.4 (Exigences) : Cette section nécessite une révision supplémentaire pour s'assurer que les pouvoirs délégués sont clairs pour le président et l'agente principale responsable de l'éthique et que le président se fera également le champion de cette politique.
- Section 5.6.4 (Exigences) : Le sous-comité doit-il approuver l'enquêteur qualifié choisi pour un événement donné? Le CNSST ne devra approuver que la liste des enquêteurs qualifiés, et non pas ceux choisis pour des événements particuliers. À l'heure actuelle, il existe une offre permanente d'enquêteurs qualifiés qui ont fait l'objet d'un processus de sélection rigoureux. Un membre a suggéré que le BSG envisage de sélectionner les enquêteurs sur la base de critères d'expertise plutôt que sur la base d'expériences de compétences plus générales. La liste des enquêteurs qualifiés est mise à jour régulièrement et le BSG recueillera les commentaires des clients sur l'enquêteur afin de s'assurer que l'enquêteur convient au BSG et peut être suggéré pour de futures enquêtes.
- Section 5.6 (Exigences) : Un représentant des employés de l'IPFPC a expliqué que cette politique met en évidence les responsabilités des membres du CNSST à l'égard de cette politique, notamment l'élaboration et la mise en œuvre de la formation, l'examen des évaluations du lieu de travail et plus encore. Cependant, il semble manquer un lien entre le CLSS, le CNSST et le BSG dans cette politique et il faudrait peut-être y remédier pour renforcer la relation entre toutes les parties. Le BSG a suggéré qu'il pourrait présenter les conclusions des CLSS sur les événements de violence et de harcèlement en milieu de travail au CNSST aux fins d'examen. Le BSG assurerait également l'établissement de rapports et le suivi, y compris la mise en œuvre des mesures découlant des évaluations des risques et des enquêtes, notamment au niveau du CLSS. Le BSG jouera un rôle de surveillance et fournira un rapport qui donne une perspective à l'échelle du CNRC et s'harmonisera aux exigences du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada lorsqu'elles seront disponibles. Un rapport annuel sera également présenté au ministre.
- Section 5.9.1 (Exigences) : Un membre du groupe de personnes-ressources en ESST a suggéré de modifier cette section et de clarifier le rôle des représentants de la Direction de l'environnement et de la santé et sécurité au travail (ESST) du CNRC en ce qui concerne le soutien des CLSS. Les conseillers en ESST locaux peuvent ne pas être équipés pour soutenir la surveillance des facteurs de risque locaux de violence et de harcèlement et formuler des recommandations à l'agente principale responsable de l'éthique. Le BSG a convenu que le rôle des représentants de la Direction de l'ESST (conseillers en ESST) serait révisé pour indiquer qu'ils jouent un rôle de soutien et travailleront avec le BSG et les CLSS.
- Section 5 (Exigences) : Un membre a suggéré d'ajouter à cette section une partie distincte pour la Direction de l'ESST, afin de définir clairement les rôles et responsabilités de cette Direction.

- Section 5.9 (Exigences) : Un membre a recommandé de revoir la section sur les rôles et responsabilités du CLSS, puisque ses membres pourraient ne pas se sentir à l'aise d'assumer la responsabilité de la mise en œuvre de ce programme et pourraient ne pas avoir la formation et/ou l'expertise suffisante pour le faire. L'agent négociateur de l'AEER a également mentionné qu'une préoccupation supplémentaire a été soulevée relativement à la confidentialité des employés si des informations sur les événements sont partagées avec les membres des CLSS. Le BSG a expliqué que les CLSS ont toujours été responsables de l'examen de ces événements et que, heureusement, il n'y a eu que quelques événements au CNRC. Les agents de négociation et les Relations de travail seront également informés des événements de violence et de harcèlement en milieu de travail. Le BSG prévoit qu'il pourrait y avoir davantage d'événements signalés une fois la nouvelle politique mise en œuvre, en raison de la portée plus large de cette politique et des définitions de la violence et du harcèlement.

Le BSG a fourni un exemple d'un événement qui a eu lieu et des recommandations de haut niveau qui ont été suggérées (p. ex. une formation et un encadrement supplémentaires) et les suggestions ont été examinées par le CLSS afin de déterminer s'il était possible d'y donner suite. Les recommandations ont ensuite été examinées en collaboration avec la direction des CDP en vue de leur mise en œuvre. L'agent négociateur de l'AEER a ajouté que lors d'événements antérieurs de violence ou de harcèlement en milieu de travail, les détails des événements n'étaient communiqués qu'aux coprésidents du CLSS et non à tous les membres du Comité afin de préserver la confidentialité des employés. Le BSG a convenu que la confidentialité des employés est prise très au sérieux et que seuls les détails des événements sont partagés avec les membres qui ont besoin de les connaître.

Le groupe de personnes-ressources en ESST a ajouté qu'une formation peut être dispensée aux membres des CLSS afin qu'ils connaissent leur rôle et responsabilités lors d'événements de ce genre.

- Un membre a suggéré d'intégrer un flux de travail à la politique. Le BSG a donné son accord et y ajoutera un flux de travail pour décrire les processus dans le document sur la directive qui accompagnera cette politique.
- Section 7.2.3.4 (Facteurs de risque) : Un membre a suggéré d'ajouter le mot « inclusion » dans la déclaration.
- Section 7 (Facteurs de risque) : Cette section présente les facteurs de risque qui peuvent contribuer au harcèlement et à la violence en milieu de travail, ainsi que l'élaboration et la mise en œuvre de mesures préventives, qui doivent être comprises dans la présente politique conformément au règlement. Cette section, ainsi que le reste de la politique, sera révisée chaque année pendant les deux prochaines années afin de modifier les facteurs de risque en fonction des résultats des enquêtes.
- Section 8 (Résumé du processus de résolution) : Un membre a suggéré de faire référence à la section sur les options de ressources supplémentaires, qui décrit d'autres options de recours pour les employés impliqués dans un cas de harcèlement et de violence en milieu de travail, afin d'encourager une lecture plus approfondie du document de politique.
- Section 9 (Bonne foi et représailles) : Cette section doit être comprise dans la politique conformément au règlement et le BSG ajoutera une déclaration selon laquelle l'employé qui subit des représailles doit la signaler directement à l'agente principale responsable de l'éthique.
- Section 14 (Formation) : La formation sur les nouveaux règlements sera lancée dans le cadre de Facteurs de la réussite (lié à l'École de la fonction publique du Canada où se déroulera le cours de formation) et les

superviseurs seront informés si leur(s) employé(s) n'ont pas suivi la formation. Le BSG a également confirmé qu'il surveillera la conformité de la formation.

- Section 13 (Procédures d'urgence) : Un membre a soulevé que dans certaines circonstances, les employés peuvent ne pas être en mesure de suivre le processus du CNRC pour le signalement des urgences et des incidents de sécurité, en particulier s'ils travaillent à domicile ou dans un autre emplacement. Les employés peuvent avoir besoin de communiquer directement avec le 911 ou leur numéro d'urgence local. Le BSG a accepté de modifier cette section afin d'inclure des directives pour les employés qui travaillent à domicile et qui pourraient ne pas être en mesure de suivre les procédures d'urgence du CNRC.
- Section 15 (Services de soutien supplémentaires) : Un membre a suggéré d'ajouter une mention indiquant que les généralistes des ressources humaines peuvent agir à titre de personnes-ressources si un soutien supplémentaire est nécessaire (p. ex. activation des services organisationnels spécialisés [SOS]).
- Section 17 (Références) : La prochaine directive fera référence aux agents négociateurs. Le BSG examinera également la directive sur l'accès des personnes autorisées, actuellement en cours d'élaboration par la Direction de l'ESST, afin de garantir la cohérence du langage utilisé dans cette politique.
- Le BSG a présenté les prochaines étapes, y compris :
 - La disponibilité du document de politique sur MaZone
 - L'élaboration des articles de l'Écho et d'InterComm
 - Lancement, au cours de la nouvelle année, de la directive, des évaluations du lieu de travail et de la formation
 - Le CNSST sera invité à examiner les offres de formation de l'École de la fonction publique du Canada
 - La formation devra être suivie par les employés dans les six mois suivant le lancement de la nouvelle politique
 - Présentation du rapport au CNSST avant la fin de la nouvelle année
- Un représentant des employés de l'AEER a rappelé au BSG qu'il sera important d'inclure tous les CDP et les services de soutien (p. ex. la DPGBI) lors des visites des différents sites, des réunions avec les intervenants et de la sensibilisation à cette nouvelle politique.

Mesure n° 1 : Les membres du Comité feront part de leurs commentaires supplémentaires au BSG sur ce document de politique.

3 Approbation du procès-verbal de la 75^e réunion (24 septembre 2020)

SECTION 3, MESURE DE SUIVI N° 1 : Le groupe de personnes-ressources en ESST a fait le point sur la Directive sur les facultés affaiblies par l'alcool et les drogues en milieu de travail. Des discussions sont en cours entre la Direction de l'ESST et la Direction générale des ressources humaines non pas sur le contenu de la directive, mais sur sa propriété. Lorsqu'elle sera finalisée, la directive sera soumise au Comité de la haute direction (CHD) aux fins d'examen et d'approbation. Une copie de la version finale de la directive sera distribuée aux membres du Comité.

SECTION 3, MESURE DE SUIVI N° 8 : Examiner les lignes directrices sur les chaussures, préparer une foire aux questions, ainsi que des articles et des communications de soutien, avec l'aide de l'AEER. (personnes-ressources en ESST et de l'AEER). La Direction de l'ESST a présenté un court article intitulé « Partir du bon pied » pour souligner la récente recommandation du CNSST de modifier la fourchette de prix pour le remboursement du coût des chaussures de protection. L'agent négociateur de l'AEER a soutenu l'article, à condition qu'il soit mentionné que si des chaussures spécialisées sont nécessaires, ces coûts supplémentaires seront également remboursés.

Mesure n° 2 : La Direction de l'ESST révisera l'article sur les chaussures pour y ajouter une déclaration faisant référence aux coûts supplémentaires.

SECTION 8, PUCE 5 : Un représentant des employés de l'IPFPC a souligné dans le résumé des incidents de SST de juillet qu'un incident déclaré comme ayant été évité de justesse pourrait devoir être catégorisé de nouveau. La Direction de l'ESST a examiné plus avant l'événement et, en raison de sa nature, il est décidé que le classement de l'événement comme évité de justesse nécessiterait une enquête plus approfondie et la mise en œuvre de mesures correctives, ce qui serait plus avantageux que de le classer comme une situation d'urgence, car aucune enquête n'est nécessaire pour ce type d'événement.

SECTION 4, MESURE N° 1 : Présenter des commentaires sur le document d'information sur l'équipement de protection individuelle (Responsable : Tous les membres du Comité) Des commentaires ont été présentés par les membres du Comité.

- L'agent négociateur de l'AECR a demandé si les groupes de travail avancent bien pour la Direction de l'ESST. Le groupe de personnes-ressources en ESST a répondu qu'au début de la pandémie, il y a eu quelques difficultés en raison de problèmes techniques avec les plateformes de vidéoconférence et de la disponibilité limitée du VPN. À l'heure actuelle, tous les participants des groupes de travail se réunissent pour la réunion de lancement et ensuite, en général, les réunions sont des rencontres individuelles avec l'animateur du groupe de travail si nécessaire.

SECTION 5, MESURE N° 2 : Soumettre des commentaires sur la Directive sur les sources d'énergie dangereuses (Responsable : Tous les membres du Comité) Des commentaires sont présentés par les membres du Comité et la poursuite de la discussion est reportée au point n° 5 de l'ordre du jour.

SECTION 7, MESURE N° 3 : Soumettre des commentaires sur les rapports pilotes de SST (Responsable : Tous les membres du Comité) Les commentaires ont été présentés par les membres du Comité et la poursuite des discussions est reportée au point n° 7 de l'ordre du jour.

Le procès-verbal de la réunion a été approuvé avec un changement mineur, soit le remplacement de AECR par IPFPC à la puce 5 de la section 8.

4 Directive sur l'accès des personnes autorisées – Premier examen (présentée par la Direction de l'ESST)

L'objectif de la directive est de définir les responsabilités en matière de sécurité du CNRC et de toutes les personnes autorisées à accéder aux sites du CNRC. Le groupe de personnes-ressources en ESST explique que cette directive remplacera la Directive sur la sécurité des entrepreneurs qui était en cours d'élaboration, puisque cette directive ne portera pas seulement sur la sécurité des entrepreneurs, mais comprendra également les travailleurs non salariés, les visiteurs, etc.

Les préoccupations et suggestions suivantes sont soulevées :

- Un membre a suggéré que la définition d'employé et de travailleur non salarié semble varier selon les différents instruments politiques. Oui, il y a une certaine divergence entre les définitions dans certains instruments politiques, en raison de l'évolution des définitions, cependant, ces définitions seront révisées lors des examens réguliers des documents prévus afin de s'assurer qu'elles sont conformes au langage actuel.
- Cette directive fera-t-elle partie du niveau 1 ou du niveau 2 du programme de prévention des risques (PPR)? Cette directive fera partie du niveau 1. Par exemple, un CDP pourrait mettre en œuvre une orientation en matière de sécurité ainsi que le contrôle des activités et des documents avant de donner à un entrepreneur l'accès à un site.

- Un membre a souligné que les professeurs d'université ou les personnes travaillant pour une université qui ne sont pas rémunérés pourraient être inclus dans la définition de travailleur non salarié.
- Dans le procès-verbal de la (62) réunion du CNSST de juin 2018, il a été question que le CLSS procède à des inspections des espaces des locataires, alors que les Biens immobiliers avaient indiqué qu'il n'y avait pas suffisamment de ressources pour effectuer de telles inspections des espaces des locataires. Le groupe de personnes-ressources en ESST a répondu qu'il incombe à la DPGBI d'organiser les inspections et de les communiquer aux locataires. De plus, le CLSS devrait être informé des risques, mais ne devrait pas inspecter les lieux de travail des locataires.
- Un représentant des employés de l'AECR a soulevé plusieurs préoccupations concernant le fait qu'il y a beaucoup d'espace dans l'immeuble Sussex qui doit être inspecté par la DPGBI et que le CLSS n'a pas reçu de rapports d'inspection ou de mises à jour et qu'il n'y a actuellement aucun représentant de la DPGBI au sein du Conseil de coordination du site (CCS) ou du CLSS de Sussex. Le groupe de personnes-ressources en ESST a convenu que la superficie est importante, mais que les inspections ne sont requises qu'une fois par mois et qu'il n'est pas nécessaire que la totalité de l'espace soit inspectée, à condition que la zone soit inspectée une fois par année. Selon le mandat du CCS, le représentant de la DPGBI doit coprésider la réunion.
- Un représentant des employés de l'AECR a également souligné qu'il semble y avoir une déconnexion entre le CNSST et les CLSS, sans le soutien de la Direction de l'ESST pour faciliter cette liaison. En conséquence, le CNSST n'est pas au courant des préoccupations et des problèmes au niveau des CLSS et la structure de certains comités qui sont toujours fondés sur les CDP par opposition à ceux qui sont fondés sur les sites n'a pas été résolue. Le groupe de personnes-ressources en ESST a ajouté qu'il est possible de demander une exemption pour la structure actuelle du CLSS si elle n'est pas harmonisée au modèle du site.
- Un représentant des employés de l'AECR a indiqué qu'il faut responsabiliser la direction et la Direction de l'ESST en ce qui concerne l'encouragement des locataires à participer aux réunions du CLSS et à l'inspection de leurs espaces de travail. Conformément aux sections 5.5.1.1. et 5.5.1.2. de la présente directive, les locataires participent au CLSS du CNRC, ainsi qu'à l'entrée périodique dans les locaux des locataires afin que la DPGBI effectue des inspections périodiques pour l'entretien de routine en cas d'entrée d'urgence en raison d'un danger imminent. Si l'on soupçonne des problèmes de sécurité, il incombe au gestionnaire de la DPGBI de procéder à une enquête plus approfondie pour garantir la santé et la sécurité des employés du CNRC.
- Cette directive remplace le projet de directive sur la sécurité des entrepreneurs qui a été présenté au début de l'année aux membres du Comité et qui est né d'un besoin identifié à la suite d'un accident impliquant un entrepreneur survenu au CNRC. La directive est maintenant plus générale et couvre les catégories de travail qui ne sont pas considérées comme des employés du CNRC, puisque le CNRC a le devoir de garantir la santé et la sécurité de toutes les personnes autorisées à accéder à ses sites.

Mesure n° 3 : Mesure : Tous les membres du Comité feront part de leurs commentaires dans le document sur la politique.

5 Directive sur la maîtrise des sources d'énergie dangereuses (présentée par la Direction de l'ESST)

Le groupe de personnes-ressources en ESST a remercié les membres du Comité d'avoir présenté leurs commentaires sur la première version préliminaire présentée en septembre. Les commentaires ont été intégrés au document, y compris le contrôle de l'énergie dangereuse des chaudières et des sources de rayonnement.

Un représentant des employés de l'AECR a suggéré que les nouveaux documents de politique comme celui-ci soient examinés plus fréquemment que la norme ne l'exige, soit tous les cinq ans, afin de les ajuster ou de les réviser si nécessaire, au fur et à mesure de l'évolution du programme.

La section 5.2 de la directive fournit des informations sur l'évaluation des risques liés aux sources d'énergie dangereuses, qui évalue les sources qui doivent être contrôlées. Le groupe de personnes-ressources en ESST a expliqué que le PPR peut être révisé pour aider à la réalisation de l'évaluation des risques. Quel que soit l'état d'avancement de la mise en œuvre du PPR au sein d'un CDP donné, la responsabilité de mener une évaluation des risques demeure.

La section 8.1 de la directive énumère les rôles et les responsabilités des directeurs généraux et des directeurs exécutifs afin de garantir que cette directive est efficacement mise en œuvre et appliquée au sein de leur CDP. Un membre a exprimé une préoccupation quant au fait que, dans un bâtiment hébergeant plusieurs CDP, il serait difficile d'exercer une surveillance sur toutes les activités comportant un contrôle des sources d'énergie dangereuses. Le groupe de personnes-ressources en ESST a suggéré l'ajout du Conseil de coordination du site (CCS) à la section des rôles et responsabilités, puisque le CCS serait essentiel pour faciliter une conversation plus large en ce qui concerne les dangers liés aux bâtiments et les sujets liés à la sécurité.

Mesure n° 4 : Les membres du Comité présenteront leurs commentaires sur la directive.

6 Étude de cas du RESCR – Incidents liés à des tablettes (présentée par la Direction de l'ESST)

L'objectif de cette étude de cas était de présenter le contexte, les conclusions de l'enquête et les résultats d'une blessure invalidante qui a eu lieu en septembre. L'inspecteur du Programme du travail d'EDSC a mené une enquête sur place et une assurance de conformité volontaire (ACV) a été émise le même jour. Une enquête plus approfondie menée par le CNRC et EDSC a permis d'identifier plusieurs causes profondes, notamment la nécessité d'adapter l'évaluation du PPR à la machine en question, ainsi que des lacunes dans la formation et la mise en œuvre du PPR dans cette installation.

Un membre représentant de l'employeur a mentionné que pour mettre en œuvre le PPR, son CDP a besoin de 3 à 4 ressources à temps plein, ce qui équivaut à plus de 5 000 heures pour mettre en œuvre les 5 niveaux du PPR.

Le groupe de personnes-ressources en ESST partagera avec le directeur des opérations les leçons qu'il a retenues de cet événement. Il a également ajouté que des ressources supplémentaires sont disponibles auprès de la Direction de l'ESST, notamment des experts-conseils pour aider à la mise en œuvre du PPR et aux vérifications à effectuer dans le cadre de ce programme.

Le « retour sur le lieu de travail » a-t-il été considéré comme un facteur contribuant à cet événement? Non, le représentant de l'employeur a confirmé que cet employé travaillait sur place depuis plusieurs mois et qu'il avait une connaissance et une expertise approfondies de l'utilisation de cet équipement.

À la suite de cet événement, des entretiens et des séances de formation hebdomadaires ont été mis en place à cette installation, ainsi que la révision et le renforcement des processus de travail sécuritaires pour cette pièce d'équipement. En outre, toutes les procédures de travail sécuritaires seront élaborées pour chaque machine de cette installation, par opposition à la mise en commun des machines et à la fourniture d'une procédure de travail de sécurité de type général.

Le groupe de personnes-ressources en ESST éliminera progressivement les documents Résumé des événements en matière de SST, dans lesquels chaque événement est présenté en détail. L'importance sera plutôt placée sur les signalements au niveau supérieur figurant dans le nouveau RESCR pilote sur la SST, qui comprend la visualisation des données et l'identification des tendances, ainsi que des études de cas de RESCR semblables à celui-ci.

7	<p>Rapports pilotes de SST (présentés par la Direction de l'ESST)</p> <p>Le groupe de personnes-ressources de la Direction de l'ESST a présenté le RESCR pilote révisé, qui intègre les commentaires de la précédente révision. Les renseignements présentés vont de janvier 2019 à novembre 2020 et comprennent une représentation graphique et une répartition des événements ayant causé des blessures, n'ayant pas causé de blessures et positifs. Dans l'ensemble, il y a eu une baisse significative du nombre de signalements en raison de la pandémie et du fait que les employés travaillent hors site.</p> <p>Un membre a souligné que bien que 70 % des employés travaillent hors site, les taux d'incidents n'ont diminué que d'environ 50 % pour la plupart des types d'événements. Cela s'explique par le fait que la majorité du personnel hors site est considérée comme appartenant à la catégorie de risque le plus faible (travail de bureau), alors que la présence assez continue du personnel sur place appartient aux catégories de risque les plus élevées (recherche et commerce).</p> <p>Un membre a suggéré d'ajouter une étape au tableau décrivant la répartition, celle du nombre d'événements par division réparti par CDP pour les divisions ayant un nombre élevé d'événements afin d'aider à identifier les CDP qui pourraient avoir l'habitude qu'un nombre plus élevé d'événements se produisent en raison de la nature de leurs activités professionnelles (p. ex. répartir « services d'entreprise et directeur financier » pour inclure la DPGBI). Un membre a également suggéré de remplacer la couleur des graphiques par un schéma de couleurs qui facilite quelque peu le déchiffrement des graphiques.</p> <p>Voici certains points saillants du rapport :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La majorité des événements n'ayant pas causé de blessures étaient des déversements et on pense que l'augmentation du nombre de rapports est attribuable à la campagne « Décharge à l'égout ». Bien que les déversements soient signalés et que leur suivi soit assuré au moyen du système de RESCR, il n'est pas nécessaire de les signaler au Programme du travail d'EDSC. • Une augmentation des pertes matérielles a été constatée en raison de la surchauffe des propriétés de surface. (Précédemment présenté comme une étude de cas lors de la réunion de septembre) • Les signalements positifs (p. ex. évités de justesse, bien joué) ont augmenté en mai 2019 avec la campagne Bien joué! et ont eu une incidence globale positive jusqu'à la pandémie. • Le nombre d'événements survenus impliquant des personnes qui ne sont pas des employés du CNRC a augmenté en 2019 en raison d'un incident lié à un autoclave. <p>Pourquoi les dispositifs de propriétés de surface sont-ils éliminés par EME? Le groupe sur l'environnement de la Direction de l'ESST a embauché un expert-conseil pour travailler avec les SSIT afin de réduire le nombre d'événements liés à la surchauffe des propriétés de surface et de déterminer les meilleures solutions pour les éliminer.</p> <p>En novembre 2020, il y a eu un signalement Bien joué lié à la température d'écoulement du bassin oculaire qui était hors de la plage de températures convenables. L'agent négociateur de l'AECR a suggéré qu'une communication soit envoyée aux CLSS et à la DPGBI afin qu'ils procèdent à des inspections régulières des bassins oculaires et des douches pour assurer leur bon fonctionnement. Le groupe de personnes-ressources en ESST a accepté et enverra une communication aux intervenants pour s'assurer que les bassins oculaires et les douches d'urgence fonctionnent et sont inspectés régulièrement.</p> <p>Mesure n° 5 : Le groupe de personnes-ressources en ESST communiquera avec les intervenants afin de les informer qu'il est nécessaire d'effectuer des inspections régulières des bassins oculaires et des douches d'urgence.</p>
8	<p>Sanctions administratives pécuniaires (SAP) (Présenté par la Direction de l'ESST)</p>

	<p>L'objectif de la note d'information et des annexes du <i>Règlement sur les sanctions administratives pécuniaires</i> (SAP) était de fournir des renseignements aux membres du Comité sur le nouveau système réglementaire global de sanctions pécuniaires qui favorise le respect des exigences en matière de santé et de sécurité au travail et de normes du travail. Le nouveau règlement comporte deux volets, le premier étant les sanctions associées à la violation correspondante et le second étant la capacité du Programme du travail à publier sur un site Web public les noms des ministères ou des entreprises qui ont commis une violation. Les pénalités comprendraient la contravention au <i>Code canadien du travail</i> par exemple; l'étiquetage inadéquat du SIMDUT, des procès-verbaux des réunions du CNSST qui ne sont pas accessibles aux employés. Les contraventions à des directives ou à des ordres précis peuvent entraîner des sanctions pécuniaires pour le CNRC, l'unité opérationnelle, le haut fonctionnaire ou la personne exerçant des fonctions de gestion ou de supervision.</p> <p>Le groupe de personnes-ressources en ESST a assuré aux membres du Comité qu'il existe généralement un processus dans le cadre duquel l'assurance de conformité volontaire (ACV) est émise en premier lieu, puis des sanctions pécuniaires peuvent être appliquées en cas de non-conformité à l'ACV. En général, il existe une approche de collaboration entre EDSC et l'employeur. Le responsable de la santé et de la sécurité du Programme du travail doit fournir une justification solide avant d'émettre une SAP. Un plan d'action et une stratégie de communication seront élaborés par la Direction de l'ESST en consultation avec la CDF, le CNSST et d'autres intervenants afin de s'assurer que tous les CDP sont au courant des nouvelles sanctions administratives pécuniaires qui devraient commencer au début de l'hiver 2021.</p> <p>Mesure n° 6 : Le groupe de personnes-ressources en ESST partagera les interprétations, politiques et lignes directrices (IPLD) relatives aux SAP avec les membres du Comité.</p> <p>Les sanctions pécuniaires pourraient-elles être imputées à un individu? Et si oui, certains employés qui ont de telles responsabilités et qui dépassent les limites de leurs fonctions devraient-ils s'inquiéter de se voir infliger une amende? Le groupe de personnes-ressources en ESST a indiqué qu'EDSC apportera des précisions supplémentaires au fur et à mesure que les IPLD seront élaborées afin de déterminer si les individus pourraient se voir infliger une amende s'il s'avérait que leurs actions étaient directement liées à la contravention.</p>
9	<p>Discussion du protocole sur les masques au CNRC (présentée par la Direction de l'ESST)</p> <p>Le président du CNRC a annoncé dans son courriel du 1^{er} décembre 2020 aux employés que les masques devront être portés dans les aires communes des bâtiments du CNRC à partir du 4 janvier 2021. Les employés qui ne peuvent pas porter de masque, pour des raisons médicales par exemple, seront traités au cas par cas.</p>
10	<p>Lignes directrices pour les enquêtes sur les cas de COVID-19 (présenté par la Direction de l'ESST)</p> <p>Le document Lignes directrices pour les enquêtes sur les cas de COVID-19 fournit des conseils aux responsables qui doivent enquêter sur tout cas de COVID-19 présentant des symptômes, soupçonné ou diagnostiqué qui survient sur le lieu de travail. Tous les cas présentant des symptômes et diagnostiqués feront l'objet d'une enquête par le superviseur ayant autorité sur la personne. Le document fournit également des outils pour soutenir l'enquête, notamment une matrice des risques, une liste de contrôle des symptômes courants de COVID-19, des questions d'entrevue pour l'enquête sur le cas, des questions spécifiques sur l'équipement de protection individuelle et un journal des activités.</p> <p>Le groupe de personnes-ressources en ESST a mentionné que de nombreux responsables suivent les étapes et les mesures appropriées, mais qu'ils doivent se rappeler qu'il est important de consigner toutes les conversations liées aux enquêtes. Le groupe a confirmé que ce document sera remis à tous les employés et que les membres du Comité sont invités à présenter leurs commentaires.</p> <p>Mesure n° 7 : Le comité présentera des commentaires sur le document Lignes directrices pour les enquêtes sur les cas de COVID-19.</p>

11	<p>Table ronde</p> <ul style="list-style-type: none"> Un représentant des employés de l'IPFPC a fourni les articles de l'Écho, de MaZone et d'InterComm sur la « Participation des employés aux activités liées à la santé et à la sécurité » de la campagne de sensibilisation de décembre 2018. Il a mentionné que ces articles, en particulier celui d'InterComm, semblaient avoir peu d'incidence sur les gestionnaires ou les superviseurs, et a suggéré que les membres du Comité envisagent d'autres modes de communication pour s'assurer de passer le message, p. ex. un courriel du CNSST envoyé directement aux superviseurs et aux gestionnaires. Il a suggéré de réviser et d'envoyer ces messages pour mars ou avril 2021 afin de s'aligner sur la période d'élaboration de l'Engagement envers l'excellence (EEE) pour encourager la participation des employés et sensibiliser les superviseurs et les gestionnaires à l'importance de soutenir de telles activités et de les inclure dans les EEE. Le groupe de personnes-ressources de la Direction de l'ESST a convenu que les messages doivent être parfois répétitifs pour s'assurer qu'ils sont bien compris. Il a ajouté que la Direction générale pourrait élaborer divers communiqués et intégrer ce thème à la Semaine nord-américaine de la sécurité et de la santé au travail (SNASST). <p>Mesure n° 8 : La Direction de l'ESST élaborera des communications sur la participation des employés aux activités liées à la santé et à la sécurité pour mars ou avril 2021.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le groupe de personnes-ressources en ESST a annoncé que le CNSST célébrera l'année prochaine son 20^e anniversaire, qui sera souligné au cours de la SNASST. Un représentant des employés de l'IPFPC se dit préoccupé par le fait que certains membres du Comité local de santé et de sécurité au travail (CLSS) ne suivent pas le processus de nomination des employés et qu'il semble y avoir un manque de soutien de la part de la direction pour s'assurer que les membres suivent le processus d'adhésion. Le groupe de personnes-ressources en ESST a mentionné que le groupe des politiques et des rapports en ESST recueille le mandat des CLSS auprès de chaque comité et demande en même temps une liste actualisée des membres. Le représentant des employés a répondu que l'IPFPC a tenté de communiquer avec les coprésidents et les membres du CLSS, mais qu'il y a encore des membres qui ne se conforment pas au processus. Il est suggéré que, peut-être pour faciliter le suivi, l'IPFPC pourrait utiliser le même modèle de lettre de nomination que l'AECR et que ces lettres de nomination pourraient être téléchargées dans DocZone pour faciliter le suivi des membres. En outre, il fait remarquer que les membres suppléants de l'IPFPC et de l'AECR doivent également suivre le même processus de nomination que les membres réguliers. Il a également suggéré que l'examen des procès-verbaux des réunions du CLSS est un moyen de revoir régulièrement la composition du CLSS. En ce qui concerne les discussions précédentes liées à la section 7, le groupe de personnes-ressources en ESST a confirmé que la DPGBI effectue des inspections mensuelles des bassins oculaires et des douches d'urgence et qu'il procède à une inspection plus rigoureuse des valves et autres composants tous les 5 ans. La DPGBI est responsable de l'inspection des bassins oculaires et des douches d'urgence dans les aires communes. Les CDP sont responsables des bassins oculaires et douches d'urgence de leurs laboratoires. Un représentant des employés de l'AECR a fait part de plusieurs préoccupations concernant le fait que la Direction de la sécurité ne présente pas ses documents de planification de la gestion des urgences, ses directives et ses discussions concernant l'indemnité de disponibilité des ASCI. Le groupe de personnes-ressources en ESST reconnaît que les directives liées à la réglementation en matière de santé et de sécurité devraient être élaborées en consultation avec le CNSST. <p>Mesure n° 9 : Le groupe de personnes-ressources en ESST communiquera avec la Direction de la sécurité pour obtenir des mises à jour et des rapports d'étape sur leurs programmes.</p>
----	--

- Le groupe de personnes-ressources en ESST a fourni une mise à jour de l'état d'avancement de plusieurs directives.
 - La Directive en matière de biosécurité sera présentée lors de la prochaine réunion du Comité de la haute direction (CHD).
 - L'allocation pour les chaussures sera également présentée au CHD.
 - La Directive sur le contrôle de la santé au travail fait toujours l'objet de discussions avec la Direction des ressources humaines et la Direction de l'ESST.
 - Le programme de gestion sécuritaire des produits dangereux (PSPP) a été approuvé par le CHD et en est maintenant à l'étape de la mise en œuvre.
- Le groupe de personnes-ressources en ESST a également annoncé que pour remplacer le déjeuner annuel du CNSST avec le président, une réunion virtuelle sera organisée le 16 décembre 2020. Cette réunion constituera une belle occasion de reconnaître et de célébrer les nombreuses réalisations du CNSST qui ont soutenu la santé et la sécurité au CNRC au cours de la dernière année.

Numéro de la mesure	Mesures de suivi	Responsable
1	Soumettre les commentaires sur la politique du CNRC sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail au BSG avant le 23 novembre 2020.	Tous les membres du Comité
2	Réviser l'article sur les chaussures (Partir du bon pied) pour y ajouter une déclaration mentionnant les coûts supplémentaires.	(ESST)
3	Présenter des commentaires sur les personnes autorisées à accéder aux sites (premier examen)	Tous les membres du Comité
4	Présenter des commentaires sur le contrôle des sources d'énergie dangereuses (examen final)	Tous les membres du Comité
5	Communiquer avec les intervenants afin de les informer de la nécessité de procéder régulièrement à des inspections des bassins oculaires et des douches d'urgence	(ESST)
6	Partager avec les membres du Comité les interprétations, politiques et lignes directrices (IPLD) relatives aux SAP	(ESST)
7	Présenter des commentaires sur les lignes directrices pour les enquêtes sur les cas de COVID-19	Tous les membres du Comité
8	Élaborer des communications sur la participation des employés aux activités liées à la santé et à la sécurité pour mars ou avril 2021	(ESST)
9	Communiquer avec la Direction de la sécurité pour obtenir des mises à jour et des rapports d'étape sur leurs programmes afin de les partager avec les membres du Comité	(ESST)

Acronyme	
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AÉRO	Aérospatiale
BSG	Bureau du secrétaire général
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 au travail
CNM	Conseil national mixte
CSGA	Comité de soutien à la gestion des activités
DPGBI	Direction de la planification et de la gestion des biens immobiliers
EDSC	Emploi et Développement social Canada
EIU	Équipe d'intervention d'urgence
EPI	Équipement de protection individuelle
ESST	Environnement et Santé et sécurité au travail
IPFPC	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Mandat	Mandat
MÉTRO	Métérologie
PARI	Programme d'aide à la recherche industrielle
PGSPD	Programme de gestion sécuritaire des produits dangereux
POSC	Protocoles opérationnels spéciaux liés à la COVID-19
PPR	Programme de prévention des risques
RESCR par voie électronique	Rapport d'enquête sur les situations comportant des risques par voie électronique
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