

Titre	Date	Statut	Version
Comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST) Compte rendu de la 84^e réunion	13 septembre 2021		Finale
Distribution : Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, MaZone et DocZone du CNRC et coprésidents du CLSS du CNRC	Approuvé: le 10 décembre 2021	Nombre de pages : 10	

Participants	
Membres:	
Geneviève Tanguay	Vice-présidente, Technologies émergentes, coprésidente
Cathie Fraser	Présidente de l'AECR, coprésidente
Lawrence Mak	Agent du Conseil de recherches, représentant des employés de l'IPFPC, président
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
Susan Gamble	Directrice exécutive intérimaire, Direction de l'ESST
Serge Perron	Directeur 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)
Guests:	
Erin Skrapek	Directeur exécutif et agent d'éthique principal, Bureau du secrétaire général
Absents:	
S.O.	
Détails de la réunion	Heure de la réunion (durée)
Réunion virtuelle	De 9 h 30 à 12 h 09

Points de discussion	
1	Approbation de l'ordre du jour de la réunion et présentation des invités L'ordre du jour est approuvé tel quel.
2	Liste des enquêteurs en matière de harcèlement et de violence (E. Skrapek) Conformément à la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail, le CNSST est chargé d'examiner et d'approuver la liste des enquêteurs en matière de harcèlement et de violence. Le Bureau du secrétaire général (BSG) demande l'approbation générale du Comité pour ajouter des enquêteurs secondaires (apprentis enquêteurs) à cette liste. Ce serait l'occasion pour les enquêteurs secondaires de travailler aux côtés des enquêteurs principaux pour acquérir de l'expérience et éventuellement être ajoutés à la liste des offres permanentes à l'avenir. On demandera à l'avance à toutes les parties concernées par l'enquête si elles acceptent de faire appel à un enquêteur secondaire.

Voici les points de discussion et les préoccupations :

- Du point de vue de la réglementation du *Code canadien du travail*, le fait de pouvoir compter sur des enquêteurs secondaires approuvés pour remplacer l'enquêteur principal serait considéré comme une solution appropriée dans l'éventualité où ce dernier ne serait pas disponible, surtout lorsqu'il s'agit de questions urgentes.
- En acceptant l'approbation générale, les fournisseurs auraient-ils la possibilité de faire remplacer l'enquêteur principal par l'enquêteur secondaire à tout moment? Non, l'enquêteur principal sera toujours présent et pourra demander à l'enquêteur secondaire de l'aider dans diverses tâches, mais ce sera l'enquêteur principal qui dirigera l'enquête.
- Est-ce une pratique courante pour les enquêteurs principaux de faire travailler plusieurs personnes sur une même enquête? Oui, auparavant, il était courant d'avoir plus d'un enquêteur travaillant sur une affaire. Toutefois, le projet de loi C-65 exige désormais que la liste des enquêteurs soit approuvée au préalable par le CNSST.
- Le BSG s'assurera-t-il que l'enquêteur secondaire possède les compétences linguistiques nécessaires pour fournir des services aux clients dans la langue de leur choix? Oui, le BSG veillera à ce que les enquêteurs secondaires puissent mener des entrevues et communiquer dans la langue officielle choisie par le client.
- La répartition du travail entre l'enquêteur principal et l'enquêteur secondaire sera-t-elle indiquée? Serait-il possible de demander au fournisseur de fournir une preuve de la répartition des tâches si on la demande? Le BSG veillera à ce que les fournisseurs comprennent que l'enquêteur principal est responsable de l'ensemble de l'enquête, y compris la participation aux entrevues. Le groupe de personnes-ressources en ESST ajoute que, dans le cas d'un événement dangereux, il revient toujours à l'enquêteur principal d'attribuer et d'approuver les tâches et toute répartition du travail au cours d'une enquête. De plus, le BSG prend connaissance de la répartition des tâches à l'avance dans le contrat proposé par le fournisseur, ce qui lui donne un aperçu des activités assignées.
- Il est entendu que cette demande de la part des fournisseurs est présentée à des fins de formation et ne concerne pas un enquêteur principal travaillant avec un enquêteur subalterne? Il pourrait s'agir d'une possibilité de formation ou encore d'une occasion pour un enquêteur d'acquérir une plus grande expérience des enquêtes en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail.
- L'agent négociateur de l'AECR s'oppose à ce qu'une autre personne participe à l'enquête sans l'approbation du CNSST. Dans le cadre d'expériences précédentes, le BSG a transmis les curriculums vitæ des enquêteurs secondaires aux agents négociateurs aux fins d'approbation. Le fait que l'agent négociateur ne participe pas à l'enquête pourrait susciter des préoccupations supplémentaires, car il ne serait pas en mesure d'approuver l'enquêteur secondaire. L'agent négociateur de l'AECR indique également qu'il ne croit pas que le projet de loi C-65 et la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail soient dans l'intérêt fondamental des employés.
- Serait-il possible de renforcer la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail afin de permettre aux agents négociateurs de participer aux enquêtes? L'agent négociateur de l'AECR confirme que les agents négociateurs sont consultés si un employé

communiqué avec eux. Cependant, on craint que l'absence de participation de l'agent négociateur fasse en sorte qu'il ne soit pas inclus lors de l'examen des enquêteurs prenant part à l'enquête. On pourrait prévoir une protection supplémentaire dans la Politique pour s'assurer que le processus d'approbation des enquêteurs est mené par des agents négociateurs. De plus, le fait que plusieurs enquêteurs participent à une enquête pourrait entraîner des divergences d'opinion, ce qui est également préoccupant.

- Serait-il approprié de demander au BSG de communiquer avec les agents négociateurs dans le cadre des enquêtes où l'employé n'a pas encore communiqué avec son agent négociateur? Le BSG confirme qu'il encourage les employés à communiquer avec leur agent négociateur. Même dans les rares cas où un employé ne souhaite pas consulter son agent négociateur, il lui sera demandé d'examiner et d'approuver l'enquêteur choisi pour l'enquête.
- Comme il a déjà été mentionné, l'agent négociateur de l'AECR n'appuie pas le projet de loi C-65 et la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Le BSG comprend que le respect de la nouvelle réglementation et des nouveaux processus a été difficile à gérer. Le BSG collabore avec le Conseil du Trésor ainsi qu'avec d'autres ministères fédéraux pour établir des pratiques et des procédures exemplaires tout en respectant la réglementation.
- Le BSG confirme que la liste initiale d'enquêteurs, approuvée par le CNSST plus tôt cette année, était une liste d'enquêteurs tirée de la liste d'enquêteurs de l'offre à commandes principale et nationale. Parfois, les fournisseurs souhaitent faire appel à un enquêteur secondaire afin de lui permettre d'acquérir de l'expérience et d'être éventuellement ajouté à la liste de l'offre à commandes principale et nationale. Dans le cas où ces enquêteurs secondaires seraient ajoutés à cette liste, le BSG demanderait alors l'approbation du CNSST. L'ajout d'enquêteurs à la liste augmentera le nombre d'enquêteurs disponibles et contribuera à prévenir les retards dans le processus d'enquête.
- Le BSG envisagerait-il de consulter les coprésidents du CNSST en cas de demande d'ajout d'enquêteurs à la liste des enquêteurs du CNRC ou d'autres demandes? Le BSG confirme qu'il préparera un rapport sur les demandes des enquêteurs et les renseignements connexes et le présentera lors de la réunion du CNSST de décembre 2021. Il continuera également à revoir la liste avec le CNSST tous les six mois. L'agent négociateur de l'AECR est en désaccord et préférerait que les noms des enquêteurs soient communiqués aux coprésidents du CNSST lorsqu'ils sont ajoutés, car cela pourrait bien être la seule occasion pour certains agents négociateurs du Comité d'être informés de l'ajout ou des ajouts.
- Serait-il possible de préciser aux fournisseurs nos attentes en ce qui concerne l'ajout d'enquêteurs secondaires? (Par exemple, l'enquêteur principal a un rôle central dans l'enquête.) Le Comité convient que ce serait une solution appropriée. Le BSG rédigera une réponse à l'intention des fournisseurs d'enquêteurs afin de préciser les attentes mentionnées précédemment à l'égard des enquêteurs principaux et des enquêteurs secondaires, laquelle sera examinée par les coprésidents du CNSST.
- Un représentant de l'employeur indique que le Comité est d'accord pour autoriser les enquêteurs secondaires. Toutefois, le BSG ne doit pas perdre de vue que les agents négociateurs et les employés doivent être consultés avant de choisir l'enquêteur. Le BSG confirme que cette affirmation est exacte et que les employés et les agents négociateurs sont toujours consultés au sujet du ou des enquêteurs désignés pour l'enquête.

	<ul style="list-style-type: none"> • On confirme que le CNSST ne sera pas consulté au sujet des enquêteurs secondaires. Cependant, toutes les parties concernées par l'enquête devront donner leur accord sur l'enquêteur secondaire qui se joindra à l'enquête. • Un représentant des employés de l'AECR demande si la liste des enquêteurs secondaires peut être fournie au Comité chaque fois qu'il y a une demande d'ajout. Un représentant de l'employeur indique que les ajouts à la liste permettront d'appuyer les processus d'enquête et de réaliser des gains d'efficacité. Le BSG explique que ces occasions de formation sont le seul moyen de permettre aux enquêteurs secondaires d'acquérir de l'expérience et de devenir qualifiés en vertu de la législation. Par conséquent, une approbation générale du CNSST permettra de saisir ces occasions. • Le Comité convient que le BSG veillera à ce que l'enquêteur principal comprenne que son rôle consiste à diriger l'enquête, même si un enquêteur secondaire est présent. Le BSG présentera ensuite un rapport au Comité en décembre, dans lequel figure le nom des fournisseurs qui ont fait appel à un enquêteur secondaire. Il gardera également à l'esprit que les agents négociateurs et les employés sont consultés au sujet du choix des enquêteurs et que les compétences linguistiques des enquêteurs sont adéquates. <p style="text-align: center;">Mesure de suivi n° 1 : Rédiger une lettre à l'intention des fournisseurs d'enquêteurs, dans laquelle les rôles et les responsabilités des enquêteurs sont clairement définis, et la soumettre à l'examen et à l'approbation des coprésidents du CNSST (BSG)</p>
3	<p>Approbation du compte rendu de la réunion du 17 juin 2021 et mesures de suivi</p> <p>MESURE DE SUIVI N° 1 : Soumettre des commentaires sur la Directive sur l'accès des personnes autorisées (tous les membres du Comité). Cette mesure de suivi a été effectuée.</p> <p>MESURE DE SUIVI N° 2 : Soumettre des commentaires sur le document d'information sur la Politique de SST (tous les membres du Comité). Cette mesure de suivi a été effectuée.</p> <p>MESURE DE SUIVI N° 3 : Informer le DPF du CNRC et le v.-p. des Services professionnels et d'affaires de la demande de rappel et de remplacement de toutes les tablettes SurfacePro 4 (Geneviève Tanguay). Les TI du CNRC indiquent que des communications seront diffusées sous peu sur la façon de prendre soin de l'équipement électronique renfermant des piles. L'agent négociateur de l'AECR veut savoir si le CHD a choisi de ne pas procéder au rappel des tablettes SurfacePro4. Le groupe de personnes-ressources en ESST croit comprendre que les tablettes SurfacePro4 sont progressivement retirées et qu'il n'y a aucun rappel pour le moment. Tous les propriétaires de tablette SurfacePro ont reçu un courriel des TI au sujet du problème ainsi qu'un protocole pour les entreposer en toute sécurité.</p> <p>MESURE DE SUIVI N° 4 : Modifier les ordres du jour afin d'inclure du temps pour discuter des prochains points à l'ordre du jour (secrétaire du CNSST). L'ordre du jour a été modifié pour inclure la possibilité de soumettre des points à l'ordre du jour de la prochaine réunion.</p>
4	<p>Directive sur l'accès des personnes autorisées (Direction de l'ESST)</p> <p>Voici les modifications suggérées :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Section 4.2 : Dans la définition du terme « employé », supprimer « collaborateurs industriels ou universitaires », car ils relèvent de la définition de travailleur non salarié (TNS). • Section 4.2 : Dans la définition de « travailleur non salarié », inclure les « scientifiques visiteurs ». • Tableau 1 — Section TNS : Inclure « scientifiques visiteurs ». • Tableau 2 — Formation axée sur le risque : Envisager d'ajouter que les membres du personnel de la sécurité fournissent une orientation sur les procédures d'urgence aux personnes ayant une autorisation d'accès. Envisager d'ajouter de l'information dans la section Travailleurs locataires pour inclure une formation sur la manutention, l'entreposage et l'élimination du matériel. • Tableau 2 : Inclure l'orientation du site, les évaluations des risques et les mesures d'atténuation, le cas échéant. <p>Le groupe de personnes-ressources en ESST suggère que la Directive soit revue dans un an, car il s'agit d'une nouvelle politique qui pourrait nécessiter des révisions supplémentaires après sa mise en œuvre.</p> <p>Le Comité convient que la Directive peut être transmise au CHD en attendant les modifications proposées.</p> <p>Mesure de suivi n° 2 : Apporter des modifications à la Directive sur l'accès des personnes autorisées et la soumettre au CHD (Direction de l'ESST)</p>
5	<p>Réductions budgétaires au sein de la Direction de l'ESST (Direction de l'ESST)</p> <p>En 2018, la Direction de l'ESST a examiné les possibilités d'amélioration des processus et d'économie de coûts, et a recensé les CDP qui présentent un risque accru d'incidents de santé et de sécurité. Par conséquent, les économies de coûts ont été déterminées au sein de la Direction, mais n'ont pas eu d'incidence sur les activités qui ont contribué à soutenir directement les CDP. La Direction continuera de soutenir les CDP sans prévoir de modifications aux services actuellement offerts aux clients.</p> <p>La Direction de l'ESST a réalisé des économies en mettant en œuvre Assyst dans divers programmes, par exemple le Programme de surveillance de la santé au travail, de même qu'en passant de la Solution d'apprentissage en ligne sur la santé et la sécurité au travail (SALSST) aux Facteurs de réussite plus tôt cette année.</p> <p>Mesure de suivi n° 3 : Fournir à l'AEER la liste des programmes d'ESST qui ont migré vers le programme Assyst (Direction de l'ESST).</p>
6	<p>Relance du Rapport d'enquête sur les situations comportant des risques (RESCR) comprenant l'étude de cas sur les blessures musculo-squelettiques (Direction de l'ESST)</p> <p>Le groupe de personnes-ressources en ESST met en évidence les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La campagne « Bien joué » de 2019 a eu une incidence positive sur les signalements, et la Direction de l'ESST relancera prochainement une campagne de sensibilisation. • Cette année, le nombre de blessures a augmenté de façon importante par rapport à l'année dernière, ce qui pourrait être attribuable à diverses causes, notamment le nombre accru de personnes qui retournent sur le lieu de travail. • Les blessures liées aux glissades, aux trébuchements et aux chutes ainsi que les blessures liées à la manutention du matériel ont diminué au cours de la dernière année et demie. Toutefois, on prévoit que

les blessures augmenteront dans ces deux catégories au fur et à mesure que les employés retournent sur le lieu de travail. La Direction de l'ESST envisage également de lancer une campagne de sensibilisation axée sur la formation d'appoint dans ces deux catégories de blessures.

- Le nombre de blessures musculo-squelettiques a augmenté au cours de la dernière année et demie. Cela pourrait être expliqué par le fait qu'il y a moins de personnes présentes sur le lieu de travail pour aider à soulever des charges, ou par la modification des activités de travail ou de l'espace de travail.

Étude de cas

- Le groupe de personnes-ressources en ESST présente également une étude de cas portant sur les blessures invalidantes liées à des foulures musculaires. Ce type de blessures est en hausse, et constitue cette année la majorité des blessures invalidantes. On discute de plusieurs mesures correctives, comme la réalisation d'évaluations ergonomiques, le remplacement d'équipements par des équipements ergonomiques, la mise à jour des pratiques de travail, la réalisation d'évaluations des risques et d'autres stratégies visant à prévenir les blessures. L'étude de cas a également permis de cerner les activités de travail susceptibles d'accroître les foulures musculaires, comme le fait de ne pas avoir suffisamment de collègues pour aider à soulever des charges lourdes ou à effectuer des manœuvres délicates, et le fait d'exécuter des tâches très répétitives. Les prochaines étapes comprennent des campagnes de sensibilisation à la sécurité, l'examen du Programme de prévention des risques (PPR) et des pratiques de travail sécuritaires, la promotion auprès des employés de la réalisation d'une ou de plusieurs évaluations des risques avant de soulever du matériel et la réorganisation des tâches physiques lorsque le nombre de personnes présentes dans l'immeuble est peu élevé et qu'aucune aide n'est disponible.

On suggère que le prochain rapport établisse une distinction entre les RESCR sur place et les RESCR hors site, car ces données pourraient aider la Direction de l'ESST à déterminer les besoins de formation en santé et sécurité des CDP en raison de l'évolution de l'environnement de travail. Par exemple, offrir de la formation aux employés sur la façon de signaler les blessures et de déterminer les risques liés à leurs activités professionnelles et à leur espace de travail lorsqu'ils travaillent à distance. Le groupe de personnes-ressources en ESST mentionne que les employés signalent des blessures occasionnées par leur poste de travail à la maison. Toutefois, l'environnement de travail à distance présente certains défis en matière de signalement. Un représentant de l'employeur ajoute que le fait d'établir des RESCR sur place et hors site pourrait permettre de déterminer les tendances en matière de blessures, les problèmes liés aux signalements et les besoins de formation.

Mesure de suivi n° 4 : Dans le prochain RESCR, présenter des statistiques sur les RESCR liés aux blessures survenues hors site et sur place (Direction de l'ESST)

Un représentant des employés de l'IPFPC estime que, en raison du nombre de blessures musculo-squelettiques, les employés devraient revoir les pratiques de travail sécuritaires et ne pas effectuer de tâches qui dépassent leurs capacités (p. ex., déplacer des chaises et des meubles de bureau). Le groupe de personnes-ressources en ESST convient que les employés qui ont besoin de déplacer du mobilier de bureau pourraient prendre des dispositions avec la PGBI afin que celle-ci s'en occupe. De plus, lorsqu'il s'agit d'examiner des activités de travail où deux personnes travaillent à proximité l'une de l'autre, la pratique de travail sécuritaire fait l'objet d'une évaluation non seulement pour l'activité elle-même, mais également pour l'examen des protocoles relatifs à la COVID. Les évaluations des risques et les enquêtes sur les incidents permettront également de renforcer et d'orienter les mesures d'atténuation.

Un représentant de l'employeur mentionne au Comité des opérations des centre de recherches (COCR) que les directeurs généraux ont été invités à rappeler aux employés l'importance de revoir la formation relative aux blessures musculo-squelettiques et aux autres dangers et de prendre le temps d'examiner les processus et les

	<p>protocoles et de les suivre. L'agent négociateur de l'AECR demande s'il est possible d'ajouter la formation en santé et sécurité aux POSC. Le groupe de personnes-ressources en ESST confirme qu'une liste de vérification pour le retour sur le lieu de travail est en cours d'élaboration et qu'elle comprendra un volet formation.</p> <p>Outre les blessures musculo-squelettiques, le groupe de personnes-ressources en ESST explique que les mouvements (p. ex., la rotation du corps, le soulèvement d'un bras au-dessus de la tête) qui ont pu être effectués dans le passé et sont maintenant exécutés plusieurs mois plus tard pourraient être une autre cause de blessure musculo-squelettique, comme il a été mentionné précédemment. Les enquêtes comprendront une analyse des risques professionnels. Ce processus aidera à déterminer la ou les causes profondes de la blessure et, par conséquent, les mesures correctives mises en œuvre pour modifier les activités afin de réduire le risque de blessure. L'étirement musculaire est également une activité visant à réduire le risque de blessures musculo-squelettiques. Une campagne de sensibilisation pourrait être envisagée pour accroître la sensibilisation à l'étirement musculaire et à son intégration dans votre journée de travail normale.</p> <p style="text-align: right;">Mesure de suivi n° 5 : Envisager une campagne à l'avenir sur la sensibilisation à l'étirement musculaire (Direction de l'ESST)</p>
7	<p>Organigramme du processus d'approbation des directives de la Direction de l'ESST (Direction de l'ESST)</p> <p>L'organigramme présente des renseignements sur le processus de mise en œuvre des directives de l'ESST une fois qu'elles ont été approuvées par le CHD. Le processus comprend un plan de communication, une formation sur la nouvelle directive à l'intention des conseillers en ESST, des activités et des outils pour aider les conseillers en ESST à soutenir leurs CDP dans la mise en œuvre de la nouvelle directive, ainsi que l'endroit où les nouvelles directives sont diffusées dans MaZone et DocZone.</p>
8	<p>Liste de priorités pour l'élaboration de politiques et rapport sur le cycle (Direction de l'ESST)</p> <p>Le rapport fait état de plusieurs instruments de politique qui sont retardés. Le Groupe des politiques et des rapports de l'ESST a perdu un certain nombre de ressources clés au sein du groupe et, par conséquent, a embauché un consultant pour soutenir les activités d'élaboration de politiques.</p> <p>L'agent négociateur de l'AECR signale au Comité la nécessité de trouver un espace convenable pour les employées qui allaitent sur le lieu de travail. Conformément à la [Traduction] Procédure sur la sécurité des employées enceintes ou qui allaitent, un espace réservé aux employées qui allaitent est requis dans chaque immeuble. On suggère de publier dans MaZone une liste des espaces réservés aux employées qui allaitent et que le lien vers cette liste soit ajouté au document.</p> <p style="text-align: right;">Mesure de suivi n° 6 : Une liste des salles réservées aux employées qui allaitent doit être accessible dans MaZone, et un lien vers cette liste doit figurer dans la Procédure sur la sécurité des employées enceintes et qui allaitent (Direction de l'ESST).</p> <p>Le groupe de personnes-ressources en ESST ajoute que la Direction décide des examens de politique les plus critiques et garde à l'esprit les répercussions potentielles que la publication de nouveaux instruments de politique pourrait avoir sur les CDP. La Direction comprend que les CDP peuvent avoir besoin de ressources supplémentaires et de plus de temps pour mettre en œuvre de nouveaux programmes de santé et de sécurité. La Direction de l'ESST continue de mettre sur pied des groupes de travail pour tous les nouveaux instruments de politique ou ceux qui nécessitent des révisions importantes.</p>

<p>9</p>	<p>Présentation sur l'état d'avancement du Programme de prévention des risques (PPR) (Direction de l'ESST)</p> <p>La Direction de l'ESST indique que les niveaux 1 et 2 du programme ont été atteints par la plupart des immeubles du CNRC à l'échelle nationale. De nombreux CDP continuent de réaliser des progrès importants à l'égard des niveaux 3, 4 et 5. La Direction de l'ESST offre actuellement un soutien pour l'exercice en cours en mettant à disposition des consultants pour aider les CDP à mettre en œuvre leur PPR à l'échelle locale. Cependant, aucuns fonds ne seront alloués pour soutenir les CDP dans la prestation de services de consultation au cours du prochain exercice. Les évaluations des risques de niveau 4 ont également été mises en œuvre pour des projets importants (p. ex., l'usine de fermentation de l'EME et les installations de Mississauga). Certains CDP accusent un léger retard dans les activités liées au PPR, mais ils ont mis en place leurs propres évaluations des risques et leurs propres documents à cet égard et sont en voie d'adopter le PPR dirigé par la Direction de l'ESST.</p> <p>Le rapport sur le PPR indique-t-il l'état de mise en œuvre de tous les éléments du PPR (p. ex., les pratiques de travail sécuritaires, les plans d'action)? Le groupe de personnes-ressources en ESST indique que le rapport sur le PPR ne montre que l'état d'achèvement du cahier de travail sur le PPR et ne rend pas compte de l'élaboration et de la mise en œuvre de pratiques de travail sécuritaires, par exemple.</p> <p>Il semble qu'il serait utile d'inclure un diagramme des niveaux, qui fournit des renseignements sur les programmes associés aux différents niveaux, dans les prochains rapports d'étape sur le PPR.</p> <p>Un représentant de l'employeur souligne que la valeur réelle du PPR réside dans l'élaboration de pratiques de travail sécuritaires, la formation portant sur celles-ci et les documents relatifs à la formation. Ces activités contribueront à prévenir les accidents et, parallèlement, à démontrer l'élaboration et la mise en œuvre du PPR aux organismes de réglementation.</p> <p>Le groupe de personnes-ressources en ESST précise que le soutien apporté par la Direction de l'ESST dans le cadre du PPR est disponible au cours du présent exercice sous forme de services rendus par un consultant. Toutefois, il est possible que le CDP n'ait pas désigné d'employés pour travailler avec le consultant, ce qui explique que les CDP ne soient pas en mesure d'engager un consultant pour le moment.</p> <p>Le Bureau du secrétaire général sera-t-il disponible pour soutenir les CDP et leur fournir des ressources dans le cadre des volets du PPR portant sur la prévention du harcèlement et la violence en milieu de travail?</p> <p style="text-align: center;">Mesure de suivi n° 7 : Communiquer avec le BSG au sujet du PPR et du volet sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail (Direction de l'ESST).</p> <p>Comme il a été discuté précédemment, la Procédure sur la sécurité des employées enceintes et qui allaitent fait partie des programmes obligatoires du niveau 1 du PPR. Le programme est déjà établi dans le cadre du PPR, et les CDP examinent les exigences du programme pour s'assurer que tous les éléments de ce programme ont été mis en œuvre à l'échelle du CDP.</p> <p>Un représentant de l'employeur ajoute que le programme de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail fait partie du niveau 1 du PPR, et que des évaluations des risques et un examen du programme ont été réalisés au sein des CDP à la suite de la publication, plus tôt cette année, de la nouvelle Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Une évaluation des risques de violence et de harcèlement en milieu de travail a été réalisée à l'échelle nationale.</p>
<p>10</p>	<p>Tour de table</p>

- Les points de l'ordre du jour de la réunion de décembre seront notamment les suivants : une présentation du Bureau du secrétaire général et l'examen des instruments de politique en matière de SST, y compris le mandat connexe.
- Un représentant de l'employeur mentionne que le CNRC offre de nombreuses possibilités de formation en matière de résolution des conflits et de communication respectueuse à l'intention des employés et des superviseurs. Il suggère également de revoir le Code de conduite du CNRC, qui renferme des renseignements sur la communication respectueuse et la représentation de la fonction publique.
- Le résumé des événements en matière de SST du mois d'août est maintenant accessible au Comité dans le site de collaboration du CNSST aux fins d'examen et de commentaires.
- La liste des membres du CLSS de la Direction de l'ESST sera communiquée aux représentants de l'AECR et de l'IPFPC pour leurs dossiers.

Mesure de suivi n° 8 : Soumettre la liste des membres du CLSS à l'AECR et à l'IPFPC (Direction de l'ESST).

Numéro de la mesure	Mesures de suivi	Responsable
1	Rédiger une lettre à l'intention des fournisseurs d'enquêteurs, dans laquelle les rôles et les responsabilités des enquêteurs sont clairement définis, et la soumettre à l'examen et à l'approbation des coprésidents du CNSST.	Bureau du secrétaire général
2	Apporter des modifications à la Directive sur l'accès des personnes autorisées et la soumettre au CHD.	Direction de l'ESST
3	Fournir à l'AECR la liste des programmes d'ESST qui ont migré vers le programme Assyst.	Direction de l'ESST
4	Dans le prochain RESCR, présenter des statistiques sur les RESCR liés aux blessures survenues hors site et sur place.	Direction de l'ESST
5	Envisager une campagne à l'avenir sur la sensibilisation à l'étirement musculaire.	Direction de l'ESST
6	Une liste des salles réservées aux employées qui allaitent doit être accessible dans MaZone, et un lien vers cette liste doit figurer dans la Procédure sur la sécurité des employées enceintes et qui allaitent.	Direction de l'ESST
7	Communiquer avec le BSG au sujet du PPR et du volet sur la prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail.	Direction de l'ESST
8	Soumettre la liste des membres du CLSS à l'AECR et à l'IPFPC.	Direction de l'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	Direction de l'environnement et de la 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	Rapport d'enquête sur les situations comportant 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