

Titre	Date	Statut	Version
<b>Comité national de santé et de sécurité au travail (CNSST) Compte rendu de la 86<sup>e</sup> réunion</b>	<b>Le 10 décembre 2021</b>		<b>Finale</b>
<b>Distribution:</b> Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, MaZone et DocZone du CNRC et coprésidents du CLSS du CNRC	<b>Approuvé : Le 9 mars 2022</b>	<b>No. of pages: 11</b>	

Participants	
<b>Membres:</b>	
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
<b>Personnes ressources</b>	
Carolyn Lauzon	Conseillère principale, Relations de travail, Direction des ressources humaines
Ronaldi Rino	Directrice exécutive, Direction de l'ESST
Susan Gamble	Directrice, Prévention et mise en œuvre, Direction de l'ESST
Kendra Shaw	Directrice, Planification stratégique et rapports, Direction de l'ESST
Marie-Claude Savoie	Agent technique de l'ESST, 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)
<b>Invités:</b>	
Iain Stewart	Président
Sofie McCoy-Astell	Agente d'intégration de politique
Shannon Quinn	Secrétaire générale
Erin Skrapek	Directeur(rice) exécutif(ive) et agent(e) responsable de l'éthique, bureau du secrétaire générale
Karine Proulx	Conseillère principal, prévention et résolution du harcèlement, bureau du secrétaire générale
<b>Absent:</b>	
Geneviève Tanguay	Vice-présidente, Technologies émergentes, coprésidente
<b>Détails de la réunion</b>	<b>Heure de la réunion (durée)</b>
Réunion virtuelle	De 9 h 32 à 12 h 50

Points de discussion	
1	<b>Approbation de l'ordre du jour de la réunion et présentation des invités</b>  L'ordre du jour est approuvé avec les modifications suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supprimer le point n°4 – Partenaire applicable de la discussion sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail.</li> <li>• Modifier le point n°5 – « Liste des enquêteurs secondaires pour la décision et le rapport d'évaluation du lieu de travail sur les facteurs de risque de harcèlement et de violence » pour une</li> </ul>

	discussion et non pour une prise de décision.
2	<p><b>Visite du président</b> Voici quelques-unes des réalisations du comité cette année :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En plus des réunions trimestrielles du CNSST, le comité s’est réuni quatre fois en 2021 pour discuter des préoccupations et des questions de santé et de sécurité liées à la COVID-19 (p. ex. les variants de la COVID, la trousse de premiers soins supplémentaire, la santé auditive, les projets pilotes novateurs en matière de sécurité et les mises à jour sur la sécurité, dont le nouveau programme de balayage de carte).</li> <li>• Le comité a soutenu le Bureau du secrétaire général (BSG) et collaboré avec lui en tant que partenaire applicable relativement à la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail et les activités associées (p. ex. l’approbation de la liste des enquêteurs).</li> <li>• La directive sur les nouvelles personnes autorisées à accéder au site a été finalisée au niveau du CNSST et sera bientôt soumise à l’approbation du CHD.</li> <li>• La Semaine de la santé et de la sécurité a été une occasion de souligner les 20 années de contributions et d’engagement des membres du CNSST.</li> <li>• Le comité a suivi les statistiques et les résumés des événements, examiné les études de cas et fourni des suggestions et des conseils sur les domaines sur lesquels il faut se concentrer pour avoir le plus grand impact.</li> <li>• Au cours de cet exercice, on lancera la campagne « Bien joué » et la campagne sur les trois principaux mécanismes des blessures de la Direction de l’environnement et de la santé et sécurité au travail.</li> <li>• Le comité continue de surveiller les tendances des événements, tels que le bombardement des batteries de l’équipement électronique et les blessures musculo-squelettiques.</li> <li>• Le comité a surveillé la mise en œuvre du Programme de prévention des risques et a fourni une rétroaction (p. ex. les domaines dans lesquels les CDP ont surtout besoin d’orientation et de conseils).</li> <li>• Le comité se concentrera sur la révision des documents de politique suivants :             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Politique de santé et de sécurité au travail</li> <li>○ Mandat des représentants du CNSST, du CLSS et de la Santé et sécurité au travail</li> <li>○ Accès à des espaces clos</li> <li>○ Sécurité des employées enceintes ou qui allaitent</li> </ul> </li> </ul> <p>Principaux points de discussion :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le comité continuera à soutenir les activités et les initiatives liées à la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail au cours de la nouvelle année.</li> <li>• Le groupe de personnes-ressources en ESST souligne le dévouement du comité, son soutien, sa prévenance et son souci pour l’organisation, et elle l’en remercie. Le comité a été inébranlable dans son engagement continu de soutenir la Direction de l’ESST, d’effectuer des examens supplémentaires de documents et de se réunir plus fréquemment pour les réunions</li> </ul>

	<p>supplémentaires concernant la COVID-19.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le président remercie le comité pour sa participation et pour son engagement face au dialogue en cours et pour la tenue des réunions supplémentaires du CNSST concernant la COVID-19, ce qui a permis d’apporter des conseils et une orientation au Conseil national de recherches du Canada (CNRC).</li> <li>• Le groupe de personnes-ressources en ESST a souligné que le CNRC fait de bons progrès en matière de télétravail et d’évaluations ergonomiques. La plupart des événements liés à la santé et à la sécurité concernent actuellement des blessures liées au levage, ce qui serait dû au nombre réduit de personnes qui sont présentes sur le lieu de travail pour aider à soulever ou à manœuvrer le matériel. Il sera important de continuer à surveiller cette tendance lorsque davantage d’employés retourneront sur le lieu de travail.</li> <li>• Le comité souligne le soutien que la Direction de l’ESST a apporté au Programme de prévention des risques (PPR), le soutien administratif et l’élaboration d’instruments de politique.</li> </ul> <p>Le président remercie cordialement le comité de son engagement indéfectible envers le CNRC et la santé et la sécurité des employés. Il souhaite à tous des fêtes de fin d’année reposantes et agréables.</p>
<p>3</p>	<p><b>Prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail (Bureau du secrétaire général)</b></p> <p><b>Liste des enquêteurs secondaires</b></p> <p>Le BSG donne un aperçu de l’objectif de la liste des enquêteurs secondaires. Le but de la liste est de donner accès à des enquêteurs qui ont besoin d’expérience dans les enquêtes sur la violence et le harcèlement au travail pour finalement devenir des enquêteurs principaux. L’ajout d’enquêteurs à la liste permettra de choisir parmi plusieurs enquêteurs et de réduire les temps d’attente.</p> <p>Les principaux points de discussion sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L’enquêteur principal sera responsable du dossier d’enquête.</li> <li>• Les enquêteurs secondaires impliqués dans le cas seraient inscrits au dossier.</li> <li>• Les enquêteurs secondaires peuvent mener des entrevues, et l’enquêteur principal vérifierait les résumés.</li> <li>• Une fois que les enquêteurs secondaires sont jugés prêts à mener des enquêtes, ils seront ajoutés à la liste des enquêteurs.</li> <li>• La participation d’enquêteurs secondaires dans le cas sera clairement indiquée dans le rapport d’enquête.</li> <li>• Le CNSST recevra une liste d’enquêteurs mise à jour à examiner au printemps 2022.</li> <li>• Dans la communication avec le fournisseur concernant les rôles et responsabilités des enquêteurs secondaires, il a été suggéré de supprimer la déclaration que « la demande est croissante ».</li> <li>• La plupart des enquêteurs secondaires possèdent une expérience d’enquêtes, mais peuvent avoir besoin d’une expérience supplémentaire dans le domaine de la violence et du harcèlement au travail pour devenir enquêteurs principaux.</li> <li>• Si le travail effectué par l’enquêteur secondaire est médiocre, tout intervenant (p. ex. l’enquêteur principal, le représentant de l’agent négociateur) concerné dans le cas peut demander à tout moment que cet enquêteur secondaire soit retiré du dossier.</li> </ul>

- Il n'y a pas de mécanisme officiel de rétroaction en place pour l'évaluation des enquêteurs, mais la rétroaction est certainement la bienvenue et peut être soumise au BSG.
- Les employés et les témoins sont autorisés à demander à une personne de soutien d'assister aux réunions d'enquête.
- Si les employés ne sont pas satisfaits du résultat de l'enquête, il existe d'autres voies, comme le programme du travail, pour une enquête plus approfondie.

### **Rapport d'évaluation du lieu de travail sur les facteurs de risque de harcèlement et de violence**

Une évaluation du lieu de travail a été effectuée, et les risques qui ont été identifiés ont été intégrés à la Politique de 2021 sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail. Un plan de prévention a été élaboré, mettant l'accent sur la formation, l'augmentation des communications et du dialogue, le soutien aux échelons de direction et la création d'une communauté de pratique.

Les principaux points de discussion sont les suivants :

- Envisager de fournir une formation qui a un plus grand impact, comme des scénarios réels avec des entrevues, une formation interactive en petits groupes et des exercices sur table, qui peuvent être plus engageants que la présentation de diapositives en ligne.
- Envisager d'offrir des possibilités de discussions en petits groupes après les séances de formation en ligne.
- Il est également indiqué que la formation n'a pas à se concentrer uniquement sur la manière dont les employés et les gestionnaires doivent réagir aux événements liés au lieu de travail et au harcèlement, mais que les domaines de la prévention sont également importants. Par exemple, on pourrait mettre l'accent sur ces aspects : l'embauche des bonnes personnes, les examens du rendement, la rétroaction tous azimuts et les indicateurs de rendement de la gestion des CDP. En outre, il faut examiner comment la direction a intégré des méthodes de prévention pour empêcher la violence et le harcèlement au travail et a mobilisé ses employés pour créer un environnement respectueux et sûr. Une gestion positive des personnes permet aux employés d'être productifs et de s'acquitter de leurs rôles et responsabilités en matière de recherche et développement.
- Le BSG indique que les critères de promotion des cadres et le processus d'avancement pourraient prendre en compte les compétences et les réussites dans les domaines de la gestion des personnes et de la prévention du harcèlement et de la violence au travail.
- Les systèmes de récompense pour l'avancement ou la promotion ne sont pas bénéfiques à moins qu'ils ne génèrent une rétroaction de la part de leurs employés.
- Le BSG reconnaît l'importance de disposer de ressources et d'outils facilement accessibles en cas de besoin. Ces ressources et outils sont en cours d'élaboration et seront présentés au comité au printemps 2022.
- Idéalement, les gestionnaires savent comment gérer les événements de violence et de harcèlement au travail lorsqu'ils se produisent, alors peut-être que des exercices et des compétences sur la reconnaissance de situations ou de comportements potentiels seraient utiles.
- Il faut comprendre que de tels événements, même s'ils sont résolus, peuvent avoir un effet durable sur les employés témoins de l'événement ainsi que sur les personnes en cause. Le BSG comprend qu'il peut falloir passablement de temps pour se remettre des événements de violence et de harcèlement au travail. Il est important de rétablir et de reconstruire des relations de confiance.
- Le fait de ne pas avoir un équilibre positif entre le travail et la vie privée peut être un facteur qui contribue aux événements de violence et de harcèlement ou peut présenter un tel risque. Il est

	<p>donc suggéré d'analyser la charge de travail et les délais de travail afin de produire les interventions appropriées pour répondre aux préoccupations relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un autre risque à prendre en considération est la réduction des allocations budgétaires, qui sont susceptibles d'augmenter le stress sur le lieu de travail. Par conséquent, un soutien supplémentaire de la part d'autres services, tels que la Direction des ressources humaines, sera nécessaire pour aider les gestionnaires et les employés à traverser les périodes stressantes de restrictions du budget et des ressources.</li> <li>• Envisager d'intégrer un examen tous azimuts et une discussion plus pondérée sur la gestion des personnes et le rendement pour les gestionnaires dans le cadre du programme d'Engagement envers l'excellence. Cela rendrait les gestionnaires plus responsables à l'égard des employés et démontrerait l'engagement de ces derniers visant à créer une culture positive et un environnement de travail sûr.</li> <li>• Les gestionnaires doivent être davantage sensibilisés à la violence et au harcèlement au travail, être à l'aise avec le langage et avoir des dialogues et des discussions ouvertes sur le type de culture que nous aimerions voir au CNRC. Ces conversations et une sensibilisation accrue permettront de mieux soutenir les décisions d'embauche appropriées et de créer une culture positive et diversifiée au CNRC.</li> <li>• La secrétaire générale remercie le comité des discussions encourageantes et du dialogue ouvert. Le BSG accueille favorablement toute rétroaction et est disponible pour apporter son aide et son soutien à tout moment. Son personnel comprend que la charge de travail et la diminution des budgets sont des facteurs contribuant à l'augmentation du stress sur le lieu de travail. En offrant de la formation, des ressources, en ayant des conversations avec les employés et en fournissant des outils facilement accessibles, nous aiderons à prévenir et à atténuer les événements de violence et de harcèlement au travail.</li> <li>• L'agent négociateur de l'Association des employés du Conseil de recherches (AECR) soulève qu'il existe toujours une préoccupation sous-jacente exprimée par les employés membres, à savoir qu'ils craignent des représailles et considèrent que le BSG représente l'employeur.</li> <li>• La ressource des Relations de travail mentionne que les gestionnaires sont toujours responsables et redevables de leurs responsabilités professionnelles en matière de ressources humaines. Si un plus grand nombre de personnes font part de leurs problèmes et de leurs préoccupations, la direction sera plus consciente de ces préoccupations et pourra y répondre et intervenir pour mieux soutenir ses employés. De plus, la crainte de représailles peut s'atténuer si les employés constatent que des mesures sont prises et que les problèmes sont résolus.</li> <li>• L'agent négociateur de l'AECR a des préoccupations liées aux systèmes de « récompense ». Il aura d'autres discussions de suivi avec le BSG dans un avenir prochain.</li> <li>• En outre, le BSG pourrait envisager, dans le cadre du plan de prévention, la façon dont la santé mentale, la violence au travail et le harcèlement au travail et d'autres initiatives sont intégrés et reliés, afin de créer un plan de prévention plus complet.</li> </ul> <p>Le BSG remercie le comité de ses réflexions et de ses suggestions visant à améliorer le plan de prévention. Le BSG rencontrera le comité au printemps 2022 pour poursuivre les discussions sur le plan de prévention et la nouvelle trousse à outils.</p>
4	<b>Le point n° 4 est retiré de l'ordre du jour.</b>
5	<b>Approbation du procès-verbal du 13 septembre 2021 et mesures de suivi</b>

MESURE 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 (Bureau du secrétaire général). Cette mesure de suivi a été effectuée.

MESURE N° 2 : Apporter des modifications à la Directive sur l'accès des personnes autorisées et les présenter au CHD (Direction de l'ESST). La directive sera transmise au CHD.

MESURE N° 3 : Fournir à l'AECR la liste des programmes d'ESST qui ont migré vers le programme Assyst (Direction de l'ESST).

*L'adoption récente de diverses plateformes électroniques visant à améliorer l'efficacité des programmes de santé et de sécurité et à réduire les coûts, comme suit :*

- *Programme de biosécurité – La plateforme Assyst gère les processus internes d'octroi de permis liés aux risques biologiques, notamment la demande d'un nouveau permis, la certification d'une installation, l'ajout d'utilisateurs à un projet, etc.*
- *Formation en santé et sécurité – Utilisation de la plateforme d'authentification organisationnelle unique Facteurs de réussite pour la formation en ESST (transition de la Solution d'apprentissage en ligne sur la santé et la sécurité au travail [SALSST] aux Facteurs de réussite).*
- *Programme de surveillance de la santé au travail (PSST) (la plateforme est terminée, mais n'a pas encore été annoncée à l'ensemble du CNRC) – on est à envoyer par voie électronique des renseignements sur la participation dans le cadre de la documentation sur la surveillance de la santé au travail.*
- *Il est prévu de mettre en œuvre des processus électroniques similaires pour les permis de radiations au cours du prochain exercice.*

MESURE N° 4 : Dans le prochain Rapport d'enquête sur les situations comportant des risques (RESCR), présenter des statistiques sur les RESCR liés aux blessures survenues hors site et sur place (Direction de l'ESST). Veuillez voir le point n° 7 à l'ordre du jour ci-dessous.

MESURE N° 5 : Envisager dans l'avenir une campagne sur la sensibilisation à l'étirement musculaire (Direction de l'ESST). La Direction de l'ESST travaille actuellement à l'élaboration d'une campagne de sensibilisation à la sécurité du dos qui comprendrait des renseignements sur les étirements.

MESURE 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). Veuillez voir le point n° 6 à l'ordre du jour ci-dessous.

MESURE 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).

*La mise en œuvre de la Politique sur la prévention et la résolution du harcèlement et de la violence en milieu de travail du CNRC (2021) sera évaluée dans le cadre des examens de niveau 1 du PPR, comme cela a été fait jusqu'à présent pour la politique de prévention et de violence au travail. Les évaluations de niveau 1 sont effectuées au*

	<p><i>niveau du bâtiment. Le modèle pour les évaluations de niveau 1 est en cours de mise à jour afin de tenir compte des changements apportés à cette politique (et à d'autres) et sera publié au début du prochain exercice, lorsque le PPR se concentrera sur la mise à jour des évaluations de niveaux 1 et 2.</i></p> <p><i>Les évaluations spécifiques du harcèlement et de la violence au travail sont normalement effectuées au cas par cas, s'il y a des préoccupations ou que des incidents sont soulevés. En outre, dans le cadre du déploiement de la nouvelle politique, chaque employé s'est vu attribuer un module de formation substantiel dans Facteurs de réussite afin d'accroître la sensibilisation à ce sujet et à ce qu'il faut faire en cas d'inquiétude.</i></p> <p>MESURE N° 8 : Soumettre la liste des membres du CLSS à l'AEER et à l'IPFPC (Direction de l'ESST). Cette mesure de suivi a été effectuée.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il est noté que les CLSS de Sussex et du M-54 deviendront des chantiers de construction au cours de la nouvelle année, par opposition à la structure actuelle des CDP. Le représentant des employés de l'AEER mentionne qu'en raison de la structure actuelle des CLSS à Sussex, il était très difficile d'effectuer toutes les inspections de bâtiments, car il y a plus d'un CLSS qui exerce une surveillance.</li> <li>• La discussion se poursuivra au cours de la nouvelle année au sujet des CLSS qui sont fondés sur des CDP plutôt que sur des sites de bâtiment.</li> </ul> <p>Le compte rendu du 13 septembre 2021 est approuvé tel quel.</p>
<p>6</p>	<p><b>Instrument de politique sur la sécurité des employées enceintes et qui allaitent (Direction de l'ESST)</b></p> <p><b>Liste des salles de bâtiment</b></p> <p>Le Groupe des politiques et des rapports (PAR) de l'ESST a assuré une coordination avec la Direction de la planification et gestion des biens immobiliers (DPGBI) afin de dresser une liste de salles disponibles pour les employées qui allaitent. Le comité a exprimé certaines préoccupations concernant la liste de salles proposée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les salles sont-elles sûres et sécuritaires?</li> <li>• Est-ce que toutes les salles répondent à certains critères (p. ex. des sièges confortables)?</li> <li>• Une réfrigération adéquate est-elle disponible et à proximité?</li> <li>• Qui sera responsable de s'assurer que chaque salle répond à certains critères? (P. ex. l'autorité de l'immeuble, le Conseil de coordination de site, la DPGBI, la Direction de l'ESST.)</li> <li>• La réservation des salles sera-t-elle possible, et qui aura la priorité de réservation?</li> <li>• L'emplacement de la pièce est-il approprié (p. ex. un endroit calme)?</li> </ul> <p><b>Mesure n° 1 : Déterminer une stratégie pour répondre aux préoccupations soulevées concernant la mise à disposition de salles appropriées pour les employées qui allaitent (Direction de l'ESST).</b></p> <p><b>Procédure sur la sécurité des employées enceintes et qui allaitent</b></p>

En octobre 2021, un représentant des employés de l'IPFPC s'est inquiété de la conclusion B de l'étape 3 de la procédure :

*Résultat B : Si les accommodements ou les restrictions ne sont pas raisonnablement réalisables et entraînent des contraintes excessives pour le CNRC, l'employée sera avisée par écrit qu'en raison du risque connu pour elle-même, son foetus ou son enfant, **elle sera obligée de prendre un congé non payé** pour la durée indiquée par son médecin praticien, conformément aux dispositions de sa convention collective ou de son régime de rémunération ainsi que de la Politique sur le congé non payé, à la section 5.16 du Manuel des ressources humaines. (Procédure sur la sécurité des employées enceintes ou qui allaitent)*

Le membre de l'IPFPC indique que depuis la COVID, nous avons plus de souplesse pour travailler à distance et que cela s'est avéré être une solution viable pour le CNRC et ses employés. Ainsi, lorsque la Direction de l'ESST effectue des révisions mineures, elle pourrait considérer notre nouvelle souplesse au travail comme un moyen d'accommoder les employées enceintes et qui allaitent. Cela pourrait permettre d'éviter de demander à nos employées enceintes et qui allaitent de prendre un congé non payé dans de nombreuses situations si elles peuvent travailler à domicile, bénéficier d'horaires flexibles ou disposer d'autres options de travail souples.

Le comité aimerait examiner les révisions mineures apportées à la procédure pour répondre à cette préoccupation.

**Mesure n° 2 : Des révisions mineures de la procédure seront présentées au comité à la prochaine réunion (Direction de l'ESST).**

**7 RESCR d'octobre 2021 et étude de cas sur le télétravail (Direction de l'ESST)**

Les statistiques des principales catégories d'indicateurs de rendement clés ont été présentées pour les trois dernières années. Les glissades, trébuchements et chutes ont connu une baisse globale depuis 2019, ainsi que les événements liés à la manutention. Il y a eu une augmentation des événements musculo-squelettiques depuis le début de la pandémie, et cela est dû à la manutention et au levage de matériel. Il ne semble pas y avoir d'augmentation du risque pour les employés travaillant à distance. La Direction de l'ESST continuera à effectuer des évaluations ergonomiques et à lancer une campagne de sensibilisation à la sécurité du dos afin de soutenir et d'encourager le levage en toute sécurité du matériel.

**Ordinateurs Surface Pro**

Tous les RESCR liés aux ordinateurs Surface Pro ont été fermés. Le Centre de service à la clientèle a remplacé ou réparé les modèles Surface Pro qui posaient problème. Des remplacements ont été commandés. Les utilisateurs d'ordinateurs Surface Pro ont été informés qu'il existe une possibilité de gonflement de la batterie et ont reçu des instructions sur la façon de surveiller le dispositif électronique et de signaler les préoccupations.

Depuis le début de la pandémie, le groupe de personnes-ressources en ESST a reçu un volume élevé de



	demandes d'évaluations ergonomiques à domicile. Le groupe de personnes-ressources de la Direction de l'ESST continue de fournir des évaluations ergonomiques virtuelles sur demande.
8	<p><b>Liste de priorités pour l'élaboration de politiques et cycle (Direction de l'ESST)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sécurité routière au travail – Dans le Programme de prévention des risques (PPR), la sécurité routière au travail apparaîtra au niveau 2, car les CDP n'ont pas tous des employés qui conduisent un véhicule du CNRC.</li> <li>• Directive sur l'accès des personnes autorisées – Une fois approuvée, cette directive sera considérée comme un programme de niveau 1.</li> <li>• Les listes de vérification des niveaux 1 et 2 du PPR seront mises à jour pour tenir compte de ces deux programmes.</li> <li>• Il est suggéré qu'une description des programmes soit fournie dans le PPR pour faciliter la tâche aux personnes qui ne connaissent pas bien tous les programmes de santé et de sécurité.</li> <li>• Le secrétariat du comité a examiné le document d'information sur l'accès à des espaces clos le 28 octobre 2021. Le groupe de personnes-ressources en ESST indique que le document d'information vise à obtenir la rétroaction du comité. Toutefois, la Direction de l'ESST aimerait lancer le groupe de travail sur l'élaboration d'instruments de politique parallèlement au document d'information afin d'éviter tout retard dans l'élaboration des instruments de politique.</li> <li>• Le Groupe des politiques et des rapports accueillera bientôt un nouveau gestionnaire et deux nouveaux rédacteurs de politiques. Des consultants ont également été engagés pour aider à soutenir les activités d'élaboration des politiques. Grâce à ces nouveaux ajouts au groupe, il sera possible de remédier aux retards dans l'élaboration des politiques.</li> <li>• Il est suggéré que des experts en la matière soient invités aux réunions du comité; ainsi, lorsque des questions sont soulevées au sujet d'une politique, l'expert concerné serait disponible pour répondre directement aux questions et aux préoccupations.</li> </ul>
9	<p><b>Le point sur le Programme de prévention des risques (PPR) pour le deuxième trimestre de 2021-2022 et rapport d'étape (Direction de l'ESST)</b></p> <p>La présentation se concentre sur les évaluations de niveaux 3 et 5 pour les CDP prioritaires. L'état actuel du niveau 3 dans l'ensemble de ce conseil est positif : 13 des 16 CDP prioritaires sont en voie d'atteindre 90 % ou plus de leur cible de mise en œuvre du niveau 3. La mise en œuvre du niveau 5 est considérablement plus faible que celle du niveau 3 : 10 des 16 CDP ont atteint un pourcentage de mise en œuvre de 50 %.</p> <p>Au cours du prochain exercice, l'accent sera mis sur les évaluations des directions et des services, qui comprennent surtout des environnements de type bureau.</p> <p>Un représentant de l'employeur suggère qu'au cours du cycle de trois ans ou de l'introduction d'un nouveau danger, la preuve de la formation suivie soit disponible dans l'évaluation du PPR. La formation est un atout précieux et doit être prise en compte dans le cycle du PPR au sein des programmes et des processus, en particulier la formation de niveaux 3 et 5. Le groupe de personnes-ressources en ESST</p>

	<p>convient que la formation est un élément important du PPR et que les dossiers de formation sont pris en considération dans les facteurs de réussite de la formation en santé et sécurité. Le représentant de l'employeur ajoute qu'en raison de l'absence d'outils actuels que les CDP peuvent utiliser pour suivre la formation particulière des CDP aux niveaux 3 et 5, ces renseignements utiles peuvent ne pas être suivis. Le groupe de personnes-ressources en ESST convient que la formation à tous les niveaux est importante et qu'il faut améliorer la façon dont nous extrayons les données sur le PPR et saisissons les dossiers de formation.</p>
10	<p><b>Tour de table</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le secrétariat du comité a examiné le document d'information sur l'accès à des espaces clos le 28 octobre 2021.</li> <li>• Pour ajouter à la discussion sur la liste des salles de bâtiment des employées conformément à la Procédure sur la sécurité des employées enceintes et qui allaitent, nous devons nous assurer que la salle répond aux exigences de santé et de sécurité, ce qui pourrait différer des besoins d'une salle de prière (qui ne relèverait pas du domaine de la santé et de la sécurité).</li> <li>• La prochaine réunion du comité est prévue le 9 mars 2022.</li> </ul>

Numéro de la mesure	Mesures de suivi	Responsable
1	Déterminer une stratégie pour répondre aux préoccupations soulevées concernant les salles appropriées disponibles pour les employées qui allaitent.	Direction de l'ESST
2	Présenter au comité des révisions mineures de la Procédure sur la sécurité des employées enceintes et qui allaitent pour un examen.	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	Métrologie
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