

**Emploi et Développement social Canada (EDSC)  
**RÉUNION DU COMITÉ D'ORIENTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ (COMSS)**  
**Mardi 19 février 2019 – de 13 h à 16 h****

<b>PRÉSENTS</b>		<b>REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR</b>		<b>ABSENTS</b>	
<p><b>Daniele Besner, coprésidente</b>                      Directrice générale, Direction de la gestion du milieu de travail, Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH)</p>					
<p><b>Benson Gorber</b>                      Directeur général, Biens immobiliers et services régionaux, Direction générale du dirigeant principal des finances (DGDPF)</p>					
<p><b>Mario Forget</b>                      Directeur, Systèmes de contributions, Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie (DGIIT)</p>					
<p><b>Michael Delaney</b>                      Gestionnaire principal, Direction générale des Services de gestion, Région de l'Ontario</p>					
<p><b>Ian James</b>                      Directeur exécutif, Services nationaux d'intégrité, Région de l'Atlantique</p>					
<p><b>Luc Tremblay</b>                      Directeur général, Direction générale de la sécurité et de l'intégrité internes, Direction générale des services d'intégrité (DGSI)</p>					
<p><b>Cam King</b>                      Directeur exécutif, Services d'intégrité, Service Canada, Région de l'Ouest et des Territoires</p>					

**PARTIE REPRÉSENTANTS LES EMPLOYÉS**  
*(sélectionnés par : Syndicat des employées et employés nationaux [SENI], Institut professionnel de la fonction publique du Canada [IPFPQ], Alliance de la fonction publique du Canada [AFCF] et Syndicat de l'emploi et de l'immigration du Canada [SEIC])*

<p><b>Lyne Cartier, coprésidente intérimaire (remplaçante de Karl Lafrenière – qualité de coprésidente)</b>          Agente de services au paiement, Direction générale des services de versement des prestations (DGSVP), Région du Québec</p> <p><b>Crystal Warner</b>          Vice-présidente exécutive nationale, SEIC</p> <p><b>Dwight McLeod</b>          Enquêteur des services d'intégrité, Direction générale des services d'intégrité (DGS) – région de l'Ouest et des Territoires</p> <p><b>Louis-Félix Molgat-Mirecki</b>          Analyste des politiques, Direction générale des compétences et de l'emploi, Région de la capitale nationale</p>	<p><b>Tanisha Coultis</b>          Évaluatrice médicale et consultante, Administration centrale</p> <p><b>James Weatherbee</b>          Spécialiste en micro-soutien, Direction générale de l'innovation, de l'information et de la technologie (DGIIIT), Région de l'Atlantique</p> <p><b>Isabelle Beaudoin (remplaçante de Karl Lafrenière – qualité de membre)</b>          Agente des passeports, Direction générale des services aux citoyens, Région du Québec</p>
<p align="center"><b>SECRETARIAT DU COMSS</b></p> <p><b>David Zanetti</b>          Conseiller principal, Bureau national de santé et sécurité au travail (BNSST)</p> <p><b>Jolee Lord</b>          Gestionnaire, BNSST</p> <p><b>Penny Lavigne</b>          Directrice, Division de la Santé, sécurité et gestion des limitations fonctionnelles</p>	<p align="center"><b>INVITÉS ET OBSERVATEURS</b></p> <p><b>INVITÉS</b></p> <p><b>Hilary Flett</b>          Directrice, Projets spéciaux, Programme du travail</p> <p><b>Brad Hachey</b>          Directeur, Centre d'expertise, Direction générale des services d'intégrité</p> <p><b>OBSERVATEURS</b></p> <p><b>Luc Pomerleau</b>          Agent national des ressources, SEIC</p> <p><b>Sylvie Thériault</b>          Conseillère principale, BNSST</p> <p><b>Julie Willis</b>          Conseillère principale en ressources humaines, Politiques et programmes</p> <p><b>Sarah Tousignant</b>          Analyste des activités</p>

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT À L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
1. Mot d'ouverture	Daniele Besner Lyne Cartier	Daniele et Lyne ouvrent la séance à 13 h 02. Lyne est coprésidente, partie représentant les employés, et remplace Karl Lafrenière. Daniele souhaite la bienvenue aux nouveaux membres : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Michael Delaney, nouvellement nommé en remplacement de David De Felice.</li> <li>• Louis-Félix Molgat-Mirecki, nouvellement nommé en remplacement de Shahbaz Mir.</li> </ul>	
2. Adoption de l'ordre du jour	Daniele Besner	L'ordre du jour est adopté sans modification.	<b>DÉCISION :</b> Les membres du COMSS approuvent l'ordre du jour.
3. Adoption du procès-verbal de la réunion du 2 octobre	Lyne Cartier	Lyne indique que Louis-Félix a apporté quelques corrections mineures au procès-verbal du 2 octobre. Louis-Félix fournit cette information au secrétariat pendant la réunion, et les changements nécessaires sont apportés pendant la pause. Le procès-verbal est approuvé par les membres.	<b>DÉCISION :</b> Les membres du COMSS approuvent le procès-verbal.
4. Modifications imminentes – Harcèlement et violence en milieu de travail (projet de loi C-65)	Hilary Flett	Hilary donne un aperçu des changements à la législation sur la violence et le harcèlement en milieu de travail qui seront mis en œuvre en vertu de la Partie II du <i>Code canadien du travail</i> . Le cadre réglementaire repose sur trois piliers clés : <b>Prévenir, répondre et soutenir</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Prévenir</b> : Efforts visant à éliminer les incidents de harcèlement et de violence et, espérons-le, à réduire le nombre de plaintes.</li> <li>• <b>Répondre</b> : Les consultations menées dans toutes les organisations ont révélé que les employés estimaient que les problèmes de harcèlement soulevés s'étaient perdus dans un trou noir et n'avaient jamais été réglés. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Délais de règlement rapide, de conciliation et d'enquête.</li> </ul> </li> <li>• <b>Soutenir</b> : Garder à l'esprit que les petites organisations n'auront pas les ressources nécessaires pour consacrer beaucoup d'efforts aux mécanismes de soutien. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Appui à l'inclusion d'une formation pour les témoins d'incidents afin qu'ils puissent prendre des mesures.</li> </ul> </li> </ul>	<b>DÉCISION :</b> Créer un groupe de travail chargé de définir les principales activités et de formuler des recommandations à l'attention du COMSS sur le travail d'organisation nécessaire à la mise en œuvre du Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence au travail. <b>MESURE :</b> Lyne et Daniele fourniront les noms (au moins deux noms chacune) des participants du groupe de travail.

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT À L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
		<p>Elle met également l'accent sur les domaines suivants, qui diffèrent du règlement actuel.</p> <p><b>Formation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les exigences en matière de formation seront beaucoup plus rigoureuses, et la formation devra être plus complète.</li> </ul> <p><b>Production de rapports</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les organisations devront fournir un rapport global des incidents au Programme du travail chaque année.</li> <li>Une fois connues ou divulguées, les organisations devront indiquer si les plaintes se rapportent à l'un des 13 motifs prévus par la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>. Les organisations ne doivent pas s'informer à ce sujet, mais seulement inclure l'information si elle est déjà connue.</li> </ul> <p><b>Confidentialité</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les consultations du Programme du travail ont révélé que les employés craignaient que leurs renseignements personnels ne soient communiqués à leurs collègues. <ul style="list-style-type: none"> <li>Les comités de santé et de sécurité au travail ne prendront pas part au processus d'enquête.</li> </ul> </li> </ul> <p>Enfin, elle évoque les éléments clés suivants du projet de règlement :</p> <p><b>Calendrier</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cinq (5) jours civils pour accuser réception de la plainte.</li> <li>La résolution (résolution rapide / facilitation) doit être effectuée dans un délai de six (6) mois.</li> <li>L'enquête doit être terminée dans les 12 mois suivant la date à laquelle l'employeur en a été informé.</li> </ul> <p><b>Personnes compétentes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les employeurs auront deux (2) mois pour désigner une personne compétente; sinon, le Programme du travail s'en chargera.</li> <li>Le Programme du travail dressera une liste de personnes compétentes qu'il utilisera pour fournir une personne compétente s'il n'est pas possible de la désigner ou d'en décider autrement.</li> <li>Si une organisation dresse sa propre liste d'enquêteurs compétents, elle doit le faire conjointement. <ul style="list-style-type: none"> <li>Rien n'empêche une organisation d'utiliser des ressources internes pour mener une enquête en tant que personne compétente avec l'appui des parties en milieu de travail.</li> </ul> </li> </ul>	

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT À L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
		<p><b>Politique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le règlement comportera des éléments prescrits qui devront être inclus dans la politique de prévention de la violence et du harcèlement en milieu de travail.</li> <li>L'élaboration conjointe est essentielle.</li> </ul> <p><b>Violence familiale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'accent sera mis sur le fait d'offrir aux employés une zone de confort où ils peuvent se présenter pour informer l'employeur, et sur les mesures à prendre pour assurer la santé et la sécurité de cet employé et de ses collègues.</li> </ul> <p>Les membres soulèvent les points et les questions clés suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Crystal demande qui a le pouvoir de considérer un enquêteur comme une « personne compétente » (et craint que les enquêteurs internes ne soient biaisés). Elle demande quelle est la stratégie de formation pour s'assurer que les comités de santé et de sécurité possèdent les bonnes connaissances et compétences. Elle fait remarquer qu'elle est heureuse de voir l'« élaboration conjointe » comme faisant partie du règlement.</li> <li>Mario mentionne que le <i>projet de loi C-65</i> est un bon point d'ancrage pour préparer le terrain en vue d'autres travaux et pour comprendre l'impact des blessures psychologiques en milieu de travail.</li> <li>Benson et Luc T. demandent des précisions sur les délais de présentation d'une plainte et demandent ce que signifie « accuser réception » d'une plainte dans les cinq (5) jours.</li> <li>David Zanetti demande des précisions sur la personne qui créera la liste des personnes compétentes du Programme du travail.</li> </ul> <p>Hilary clarifie ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Il est conseillé que le COMSS dresse une liste conjointement (employés [syndicat], employeur) de personnes compétentes appropriées qui pourraient être utilisées pour les enquêtes d'incident de violence au sein du Ministère, et elle mentionne que le Programme du travail dispose d'un exposé de position décrivant les qualifications nécessaires. Toutefois, ce sont les parties à l'incident qui doivent s'entendre sur le choix de l'enquêteur. Le Programme du travail cherche à établir un sous-comité du <a href="#">Comité consultatif sur la santé et la sécurité au travail</a> (y compris une</li> </ul>	

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT À L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
5. Examen cyclique	Lyne Cartier	<p>représentation supplémentaire) pour dresser la liste des personnes compétentes dans laquelle le Programme du travail puisera.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>En ce qui concerne la formation, le Comité pangouvernemental en matière de santé et de sécurité au travail se penche sur la formation afin de combler la lacune existante.</li> <li>En ce qui concerne le calendrier, elle indique que l'accusé de réception dans les cinq (5) jours devrait comprendre des messages sur les services de soutien et les prochaines étapes. Elle précise également qu'un ancien employé dispose de trois (3) mois à partir du moment de son départ pour présenter une plainte. Il n'y a pas de calendrier précis pour que les employés actuels puissent signaler un incident. On s'attendra à ce que l'employeur se charge de résoudre les incidents déclarés dans le passé.</li> </ul> <p>Hilary mentionne que la législation devrait entrer en vigueur au printemps 2019 et que nous pourrions nous attendre à voir le nouveau règlement à la mi-avril.</p> <p>Daniele propose la création d'un groupe de travail chargé de définir les principales activités et de formuler des recommandations à l'attention du COMSS sur le travail d'organisation nécessaire à la mise en œuvre du Règlement sur le harcèlement et la prévention de la violence au travail.</p> <p>En ce qui a trait aux points devant faire l'objet d'un examen, tels qu'ils figurent dans le plan d'action des examens cycliques du COMSS, Lyne présente la proposition suivante sur la façon dont les membres de la partie employé pourraient participer à l'examen cyclique :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les employés membres prennent un à deux mois pour examiner le document qui doit faire l'objet d'un examen cyclique et pour effectuer des consultations, et fournissent tous les commentaires à un point de contact central (Luc Pomerleau) aux fins de compilation, et les commentaires compilés sont envoyés au Secrétariat du COMSS.</li> </ul> <p>Jolee propose ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>que le Bureau national de SST entreprenne un examen pour s'assurer que les besoins prévus par la politique et la loi sont satisfaits;</li> <li>que le guide ou le document du programme soit envoyé à l'ensemble du comité pour examen, ce qui laisse un délai d'un à deux mois pour obtenir des commentaires;</li> </ul>	<p><b>DÉCISION :</b> Le processus d'examen cyclique est approuvé.</p> <p><b>MESURE :</b> Lyne établira l'ordre de priorité des points à examiner et enverra à Jolee.</p>

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT À L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
6. Mise à jour sur le processus des entrées non autorisées	Luc Tremblay	<ul style="list-style-type: none"> <li>• que le Secrétariat envoie à tous les membres le guide ou le document révisé pour approbation.</li> <li>• Crystal indique que le comité devrait accorder la priorité aux guides qui préoccupent le plus les employés.</li> <li>• Benson indique que tous les documents d'orientation devraient être inclus dans l'annexe (p. ex. le Guide en cas de pandémie). Penny précise que tous les documents d'orientation peuvent être inclus, mais que les textes législatifs seront examinés en premier.</li> </ul> <p>Luc fournit la mise à jour suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Des lettres d'intrusion sont délivrées à un client ou à une autre personne qui utilise des programmes ou des services ministériels et qui a des comportements particuliers, comme menacer le personnel, agresser un employé ou un membre du public, détruire ou endommager un bien d'EDSC, n'a rien à faire dans un bureau d'EDSC, mais refuse de partir et/ou a un comportement perturbateur et refuse de s'arrêter.</li> <li>• La question de l'entrée non autorisée sur les lieux relève de la compétence provinciale et n'est pas transférable d'une administration à l'autre (c.-à-d. qu'il est impossible d'émettre une lettre d'intrusion dans la région de l'Ontario et la faire appliquer dans celle de l'Atlantique).</li> <li>• Les lettres d'intrusion sont interdites dans la région du Québec en raison des lois provinciales. Un processus d'ordonnance du tribunal doit être utilisé à la place.</li> <li>• Le seul système qui est interconnecté est ATOM (un système d'exploitation en personne). Cependant, il est utilisé pour la surveillance seulement et ne contient pas d'information propre au client.</li> <li>• Il n'existe pas d'écran commun où un indicateur pourrait être utilisé pour couvrir tous les domaines du programme.</li> <li>• Une fonction de signalement est discutable, puisqu'un client qui a reçu une lettre d'intrusion peut être physiquement présent dans un Centre Service Canada pendant une longue période avant d'être repéré. Compte tenu des défis, de la complexité et de la valeur ajoutée discutable, la fonction de signalement pourrait ne pas s'avérer une option viable pour ce qui est d'offrir une protection supplémentaire aux employés de première ligne.</li> <li>• Le système des Opérations de Passeport Canada, qui sert à traiter les demandes, est directement relié à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté</li> </ul>	<p><b>MESURE :</b></p> <p><i>Luc enquêtera sur les scénarios précis soulevés et fournira une réponse que le Secrétariat pourra communiquer aux membres.</i></p>

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT A L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
<p><b>7. Plan d'action 2018-2021 – Cadre intégré sur la Santé mentale en milieu de travail</b></p>	<p>Lyne Cartier</p>	<p>Canada, ce qui soulève des questions de protection de la vie privée (partage d'information) lorsque des partenaires d'autres ministères sont impliqués.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dans les co-localisations / espaces partagés avec les gouvernements municipaux, provinciaux et territoriaux, l'entrée non autorisée peut être imposée pour un palier de gouvernement et non pour les autres.</li> <li>• Un groupe de travail du Comité de consultation syndicale patronale (CCSP) de Service Canada sera mis sur pied pour examiner les questions préliminaires.</li> <li>• L'une des réalisations attendues du Plan de sécurité ministérielle est la mise en place d'un plan de sensibilisation, de formation et d'éducation en matière de sécurité. En priorité, ce plan évaluera la formation et la sensibilisation offertes aux employés de première ligne, ainsi que les protocoles en place pour assurer leur protection dans les centres de service à la clientèle.</li> </ul> <p>Dwight fait remarquer qu'un agent des services d'intégrité pourrait demander à un client de se présenter sur le lieu de travail sans qu'il sache que ce dernier ait reçu une lettre d'intrusion. Il indique qu'il ne dispose d'aucun exemplaire de la liste des clients ayant reçu une lettre d'intrusion dans sa région et qu'il ne sait pas non plus qui figure sur cette liste.</p> <p>Crystal demande où se situe l'écart entre les employés qui savent qui est sur la liste des personnes interdites d'entrée non autorisée ? Elle demande également quel est le processus à suivre si l'on remarque que l'on a affaire à quelqu'un qui figure sur la liste et comment ce protocole change pour les employés (p. ex. les enquêteurs) qui rencontrent, à l'extérieur des locaux, des clients ayant l'interdiction d'entrer. Luc accepte d'enquêter sur la question et de fournir une réponse que le Secrétariat communiquera aux membres.</p> <p>Lyne souligne les points du Plan d'action sur la santé mentale en milieu de travail pour 2018-2021, mentionnés ci-dessous, puis elle ouvre la discussion :</p> <p><b>Sondage sur la santé mentale en milieu de travail :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Première version du sondage : Un rapport présentant et expliquant les résultats de la première version du Sondage a été communiqué aux SMA en décembre 2018, accompagné d'une infographie et d'un résumé. Les SMA ont été encouragés à communiquer les résultats à leurs équipes respectives et à tenir des discussions sur leurs propres expériences de santé mentale en milieu de travail.</li> </ul>	

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT À L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
<p>8. Mise à jour sur le Recensement et l'évaluation des risques liés au stress cumulatif et aux incidents critiques</p>	Brad Hachey	<p>La prochaine version du Sondage sur la santé mentale en milieu de travail est attendue vers la fin de l'hiver.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les réponses des employés à la première version du sondage servent de base de référence. La deuxième version nous aidera à déterminer si nous avons fait des progrès et à cerner les points forts et les sujets de préoccupation.</li> </ul> <p><b>Communications et mobilisation des employés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Le Comité de mise en œuvre du Cadre intégré en matière de santé mentale au travail travaille actuellement à une campagne de sensibilisation : Une campagne à faible coût ou sans coût et à impact élevé qui présente les services existants d'EDSC en explorant les « 13 facteurs de la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail », tirés du Sondage sur la santé mentale en milieu de travail de 2017.</li> </ul> <p>Crystal demande comment le Sondage sur la santé mentale a été élaboré et quelle est la participation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi (elle indique que les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi font face à un nombre disproportionné de problèmes) et autres réseaux d'employés. Elle mentionne également la frustration suscitée par le manque de formation et d'orientation sur ce à quoi devrait ressembler la mise en œuvre de la Norme. Les membres du SEIC suivront une formation en santé et sécurité psychologiques de l'Université York.</p> <p>Penny précise que la conception du sondage était fondée sur un modèle du ministère de la Défense nationale (MDN); les questions du sondage étaient fondées sur des recherches universitaires et ont été utilisées dans la première version du Sondage sur la santé mentale en milieu de travail. Elle explique également que la Norme nationale a inspiré le sondage et que divers groupes participent au Comité de mise en œuvre du Cadre intégré en matière de santé mentale au travail.</p> <p>Brad Hachey, directeur du Centre d'expertise de la Direction générale des services d'intégrité, fait le point verbalement sur les progrès de la Direction générale vers l'élaboration d'un plan d'action de la direction (PAD) en réponse au rapport intitulé Recensement et évaluation des risques liés au stress cumulatif et aux incidents critiques, associés aux emplois supposant des interactions avec les citoyens, au sein de la Direction générale des services d'intégrité. Brad indique que certaines mesures sont déjà en place et que la Direction générale des services d'intégrité s'efforce de renforcer ces mesures</p>	<p><b>MESURES :</b> Le Secrétariat communiquera les rapports de la Direction générale des services d'intégrité et de la Direction générale des services aux citoyens aux membres du comité.</p>

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT A L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
		<p>en donnant suite aux sept recommandations contenues dans son rapport, en mettant l'accent sur la formation. La Direction générale travaille toujours à terminer son PAD, et Brad s'engage à fournir d'autres mises à jour au comité.</p> <p>Les représentants de la Direction générale des services aux citoyens n'ont pas assisté pas à la réunion, alors il n'a pas eu de présentation de la Direction.</p> <p>Crystal et Dwight demandent tous deux que des rapports sur le Recensement et l'évaluation des risques liés au stress cumulatif et aux incidents critiques pour la Direction générale des services d'intégrité et la Direction générale des services aux citoyens soient communiqués au comité. Crystal demande également quelles seront les prochaines étapes. Le PAD sera communiqué au comité dès qu'il sera prêt.</p>	<p><i>Les PAD seront communiqués au comité une fois terminés.</i></p>
<p><b>9. Points permanents</b></p>	<p>Jolee Lord Lyne Cartier</p>	<p>Jolee parle de la campagne « Sommes-nous à la hauteur? », lancée à la fin janvier par un message de Gail Johnson, SMA de la Direction générale des services de ressources humaines (DGSRH), aux SMA régionaux et au champion en SST de la RCN. Prochainement, il y aura également un article d'Info RH sur la campagne.</p> <p>Dwight demande ce qui est fait pour assurer le suivi de la formation des gestionnaires et des chefs d'équipe. Ces renseignements sont suivis à l'aide de SABA, et le comité peut recevoir ces données. Penny mentionne que le comité de gestion ministérielle (CGM) a reçu de l'information sur la formation et reconnaît la nécessité d'obtenir régulièrement de meilleures données sur la formation.</p> <p>Lyne parle de l'hypersensibilité environnementale et ajoute qu'il s'est écoulé un certain temps depuis que le comité a entrepris sa campagne de sensibilisation et que c'est le bon moment pour faire le point. Elle explique que des problèmes continuent de surgir et que la direction et les employés ne comprennent pas ou ne respectent pas la question. Elle mentionne que même si le travail déjà fait était un bon pas en avant, les progrès sont au point mort.</p> <p>Mario est d'accord et déclare que l'information sur l'environnement sans parfum a été affichée et communiquée au 22, rue Eddy, mais qu'elle n'a plus d'impact.</p>	<p><b>MESURE :</b> Les membres qui souhaitent participer à l'examen et au remaniement de la documentation sur l'hypersensibilité environnementale doivent faire parvenir leur nom au Secrétariat.</p>

POINT	RESPONSABLE(S) DU POINT À L'ORDRE DU JOUR	DESCRIPTION / RÉALISATIONS ATTENDUES	MESURE / DÉCISION
		<p>Crystal répond que le SEIC ne croit pas qu'une politique sans parfum soit la solution, car elle ne serait pas exécutoire, mais elle convient qu'il y a de plus en plus de problèmes d'hypersensibilité environnementale et qu'il faut faire quelque chose.</p> <p>Penny répète que le COMSS se concentre sur la sensibilisation et que le message pourrait être revu et recentré.</p> <p>Benson est en faveur de cette approche, mais il veut assurer l'uniformité des communications à ce sujet. Les questions qui doivent être clarifiées sont les suivantes : Qu'est-ce qui relève de ce sujet et pourquoi n'y a-t-il pas de politique ? Quels éléments en particulier sont interdits ? Qu'est-ce qui est acceptable / inacceptable ? Comment cela sera-t-il communiqué ?</p>	
10. Tour de table	Tous	<p>Dwight mentionne que les CSST continuent de recommander l'installation de défibrillateurs externes automatisés (DEA). Il existe un mouvement populaire dans la Région de l'Ouest – Territoires pour créer une lettre au Parlement demandant une plus grande uniformité entre les ministères en ce qui concerne les DEA.</p> <p>Crystal mentionne que le SEIC a présenté une proposition relative aux comités consultatifs régionaux sur la santé et la sécurité et qu'une discussion fut entamée auprès de l'employeur, dans l'espoir d'obtenir une réponse avant la prochaine réunion.</p> <p>Daniele demande que les membres qui souhaitent participer au groupe de travail sur le projet de loi C-65 envoient un courriel au Secrétariat pour se manifester.</p> <p>On remercie les membres de leur participation. La séance est levée à 15 h 48. La prochaine réunion aura lieu le mardi 28 mai 2019.</p>	<p><b>MESURE :</b> Les membres qui souhaitent participer au groupe de travail sur le projet de loi C-65 doivent se manifester auprès du Secrétariat.</p>
11. Remarques de conclusion et prochaine réunion	Daniele Besner Lyne Cartier		

  
Lyne Cartier  
Coprésidente intermédiaire représentant les employés  
28 mai 2019  
Date

  
Daniele Besner  
Coprésidente représentant l'employeur  
28 mai 2019.  
Date

