

**Rapport de la rencontre de
l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO)
18 mai 2017, Winnipeg (Manitoba)**

Participants du Nunavut

Par téléconférence : William MacKay (sous-ministre) et Stephen Shaddock (directeur de la planification et des politiques).

Facultés affaiblies au travail – Point de décision

Les délégués ont discuté des préoccupations courantes concernant les employés avec des facultés affaiblies et des répercussions potentielles de la légalisation du cannabis. Les intervenants du marché du travail – en majorité des employeurs – ont exprimé des inquiétudes à propos de la légalisation. Le président du Comité de stratégie politique sur le travail (CSPT) a présenté des stratégies et des options potentielles pour faire face aux situations d'employés qui se présentent au travail avec des facultés affaiblies :

- sensibilisation du public au moyen de campagnes traditionnelles, des médias sociaux, etc.;
- programmes de sensibilisation ciblés visant à offrir des ressources aux employeurs et aux employés, et adoption de stratégies particulières s'adressant à l'industrie et aux jeunes;
- mettre à profit les lois et règlements existants en partageant les pratiques exemplaires et en fournissant de l'information sur les politiques concernant les cas de facultés affaiblies au travail;
- déterminer le potentiel de nouveaux leviers législatifs et réglementaires en établissant des critères permettant leur inclusion dans les plans de prévention des risques et les tests de dépistage des drogues et de l'alcool ainsi que les accommodements éventuels.

Les sous-ministres, sous la direction du CSPT, et assistés de l'ACALO SST, expliqueront les avantages et inconvénients des mesures législatives et réglementaires sur les facultés affaiblies, en plus de proposer des solutions potentielles pouvant être envisagées. Les sous-ministres ont demandé que des experts en ce domaine préparent une présentation sur l'état des connaissances actuelles et les pratiques exemplaires.

Harmonisation des normes en santé et sécurité au travail – Point de discussion

Saskatchewan a présenté un rapport d'étape sur le processus d'harmonisation des normes sur la SST découlant du protocole d'entente, et a annoncé la création d'un portail pour aider dans la démarche. Le portail présente différents éléments de la SST (p. ex., protection auditive, équipement de protection individuelle) et contient des informations provenant de tous les territoires et provinces. Il offre un résumé général ainsi que des recommandations accompagnées d'argumentaires. Sur la base de son analyse, le portail pourrait également proposer une terminologie réglementaire pour faciliter la discussion.

Les sous-ministres ont demandé qu'une présentation du portail soit organisée dans le cadre de la réunion des ministres à l'automne prochain. Le portail permettra de présenter aux ministres une analyse par province et territoire des

trousses de premiers soins et de l'équipement de protection individuelle, ainsi que des recommandations basées sur cette analyse.

TSPT et santé mentale en milieu de travail – Point de discussion

Le sous-ministre fédéral a présenté une mise à jour sur le Plan d'action national et le projet de loi privé C-211 (Loi concernant un cadre fédéral relatif à l'état de stress posttraumatique). Le projet de loi a été acheminé au Comité permanent de la santé de la Chambre des communes et sera abordé à une date ultérieure. Le budget 2017 proposait la création d'un avantage fiscal pour les Héros de nos communautés. Cet avantage appuiera les familles des agents de la sécurité publique tués dans l'exercice de leurs fonctions, et sera mis en œuvre en partenariat avec les provinces, territoires et municipalités.

Le sous-ministre Sterling a parlé du Groupe de travail mixte sur la santé mentale, mis sur pied en collaboration avec le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada. Le groupe de travail a publié la Stratégie pour la fonction publique fédérale sur la santé mentale en milieu de travail et a permis la création du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail.

Les lois en la matière ne sont pas toutes harmonisées à travers le pays. Dans certains territoires et provinces, c'est au demandeur que revient le fardeau de la preuve voulant que ce soient les activités liées au travail qui ont donné lieu au TSPT. Ailleurs, les législateurs ont adopté des lois stipulant qu'en l'absence de preuve du contraire, il est présumé que le TSPT soit dû au travail. Après avoir noté qu'une législation présomptive harmonisée à travers l'ensemble du pays n'est pas pour demain, les ministres ont convenu que l'objectif global doit être d'éliminer la stigmatisation liée à la maladie mentale.

Les sous-ministres ont déterminé des objectifs ou actions clés : (i) réduire la stigmatisation et encourager les travailleurs à demander de l'aide; (ii) étudier des avenues pour améliorer le soutien offert; (iii) partager l'information au sujet des pratiques exemplaires.

Des initiatives communes lancées par la Saskatchewan et coordonnées par la Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse et le CSPT visent à fournir des pistes d'action pour répondre aux préoccupations en santé mentale. Elles incluent une étude menée auprès de grands employeurs, la présentation d'une stratégie de partenariat avec le secteur privé, et une évaluation des coûts associés à ces initiatives.

Modifications au Code du travail canadien; le Code du travail en Alberta – Point d'information

Le gouvernement fédéral envisage d'apporter les modifications suivantes : (i) prolonger à 13 semaines avant la date d'accouchement prévue le congé de maternité; (ii) accroître à 63 semaines la période de congé de parentalité; (iii) créer un nouveau congé

de 17 semaines pour un membre d'une famille d'un adulte malade en phase critique; (iv) permettre à un membre de la famille d'un enfant malade en phase critique d'obtenir un congé, et non seulement les parents de l'enfant.

L'Alberta aligne ses conditions d'obtention d'un congé sur celles de l'Assurance Emploi Canada, simplifiant ainsi les heures supplémentaires accumulées et modifiant les dispositions de versement d'indemnités de fin d'emploi et de semaines de travail comprimées. Des modifications supplémentaires visent à amender les lois sur le travail des enfants pour les aligner sur la Convention n° 130 de l'OIT et pour rémunérer les heures supplémentaires à temps et demi plutôt qu'à temps simple.

Mise à jour concernant les affaires internationales du travail – Point d'information

À la suite de la rétroaction des provinces et des territoires, le gouvernement du Canada en est rendu à la phase finale de ratification de la Convention n° 98 de l'Organisation internationale du travail (Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective). L'attention portera ensuite sur l'avancement du processus de ratification de la Convention n° 81 sur l'inspection du travail et le Protocole n° 29 sur le travail forcé avec pour objectif de les finaliser dans un avenir rapproché.

Des discussions exploratoires sont en cours et portent sur de possibles accords de libre-échange avec d'autres pays.

Réunion FPT des ministres responsables du travail (automne 2017)

Les sous-ministres ont présenté les demandes suivantes :

Mise à jour sur :

- *Harmonisation des normes sur la santé et sécurité au travail* (Saskatchewan)
- *Affaires internationales du travail* (Canada)
- *Santé mentale en milieu de travail* (British Columbia, Nova Scotia, Manitoba)
- *Facultés affaiblies au travail* (CSPT appuyé par l'ACALO SST)

Trois points prospectifs à mettre à l'ordre du jour :

- *Défis auxquels se heurtent les femmes dans le monde du travail* (Canada et Québec)
- *Diversité et emploi (accent sur les peuples autochtones)* – le Nunavut a insisté sur son objectif de trouver de nouvelles avenues pour améliorer l'accès des Inuits au marché du travail en réévaluant les normes du travail; la Saskatchewan a fait remarquer l'importance de sensibiliser aux droits du travail ainsi qu'aux conditions d'emploi lors de tentatives d'embauche de personnes qui n'ont pas auparavant participé au marché de la main-d'œuvre, en particulier celles issues des collectivités autochtones. La discussion devrait porter sur la façon d'aborder les relations de travail en mutation ainsi que sur la sensibilisation des membres des collectivités autochtones quant à leurs droits, informés qu'ils ont été par la Commission de vérité et réconciliation (Saskatchewan avec la participation du Nunavut).
- *Nouvelles tendances et changements dans la nature du travail.* (Ontario).