

Modernisation et fusion de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*



Synthèse des
résultats de la
consultation



Table des matières

Message du conseil d'administration	3
Sommaire	4
Contexte	5
Processus de consultation	6
Principes	7
Appels	9
Cotisations	12
Santé et sécurité au travail.....	17
Indemnités	24
Respect et application	34
Mise en œuvre	38
Prochaine étape.....	39
Annexe – Méthodes de consultation	40



Message du conseil d'administration

La santé et la sécurité au travail ainsi que l'indemnisation des travailleurs sont des questions d'intérêt pour toute la collectivité. Le présent rapport est un résumé des commentaires recueillis auprès d'un grand nombre de citoyens, de gouvernements et d'organismes yukonnais sur l'examen de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* pour le gouvernement du Yukon. C'est pourquoi nous introduisons ce document par une simple déclaration : nous vous remercions. La participation à la consultation publique qui a débouché sur cette synthèse a été une source d'inspiration. Elle a montré que nous avons le soutien de la collectivité dans notre démarche visant à moderniser ces lois et à donner des moyens aux travailleurs et aux employeurs du Yukon en harmonisant davantage nos dispositions législatives et nos systèmes avec ceux des autres régions du Canada.

Le concept du « compromis historique » est un principe fondateur de nos systèmes, et c'est dans cet esprit que nous avons mené la consultation. Les personnes qui ont participé n'étaient pas toutes d'accord sur toutes les questions. Cela n'a rien d'étonnant. Cependant, comme notre histoire est fondée sur l'équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs, il nous a été possible, dans de nombreux cas, de trouver un terrain d'entente. Cela a été essentiel à notre réussite. L'économie du Yukon tire profit d'entreprises qui sont en mesure de prospérer grâce à une main-d'œuvre en sécurité et en santé.

La consultation a porté sur des questions qui nous permettront d'entrer dans le XXI^e siècle et de nous propulser vers l'avenir. Avec la population, nous avons exploré la façon de rendre les systèmes en matière d'indemnisation, de santé et de sécurité des travailleurs plus transparents, plus simples à utiliser et plus propres à la responsabilisation. Les commentaires résumés ici ont été recueillis auprès de personnes de tous horizons. Le gouvernement du Yukon s'en servira pour déterminer la meilleure voie à suivre pour proposer aux Yukonnais de nouvelles mesures législatives qui permettront aux travailleurs d'être plus en sécurité et en meilleure santé, de disposer d'un meilleur soutien dans le cas malencontreux où ils seraient blessés, et aux employeurs de rendre leur lieu de travail plus efficace.

Conseil d'administration
Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon
Mark Pike, président
Vicki Hancock, présidente suppléante
Heather McIntyre, représentante des employeurs
Lisa Martin, représentante des employeurs
Christie Harper, représentante des travailleurs
Keith Ellert, représentant des travailleurs
Kurt Dieckmann, président et chef de la direction



Sommaire

Principes

Alors que la consultation visait à explorer un ensemble de questions précises relatives aux politiques concernant la nouvelle législation, nous avons découvert, en écoutant les participants, des thèmes généraux récurrents. Nous les avons rassemblés sous forme de principes qui pourraient être appliqués lors de l'élaboration des nouvelles mesures législatives.

- Adopter une approche globale de la santé mentale
- Être clair, simple et accessible
- Refléter la diversité des lieux de travail et des travailleurs du Yukon et tenir compte de leurs besoins
- Tenir compte de la collectivité et assurer sa participation

Mise en œuvre

D'autres thèmes récurrents exprimés concernent la manière dont les participants souhaitent que les nouvelles mesures législatives soient mises en œuvre. Nous avons résumé ces thèmes sous la forme d'une série de recommandations émises par les intervenants et les citoyens.

- Renforcer la communication, l'éducation et la formation
- Améliorer les services
- Adopter une approche constructive
- Tirer parti des partenariats et des ressources de la collectivité
- Réviser les règlements

Questions et commentaires

La consultation portait principalement sur les modalités d'amélioration des mesures législatives. Nous avons regroupé les questions et les commentaires sous les rubriques suivantes :

- Appels
- Cotisations
- Santé et sécurité au travail
- Indemnités
- Respect et application

Informations additionnelles

Sous chaque rubrique, vous trouverez des précisions sur ce que nous avons entendu concernant les questions précises relatives aux politiques. Vous trouverez des renseignements détaillés sur de nombreuses propositions initiales concernant les questions relatives aux politiques sur le site Web de la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Yukon (CSSTY) à l'adresse <https://wcb.yk.ca/engage/actsreview/DOC-0476.aspx>.



Contexte

Les activités et les fonctions de la CSSTY sont régies par deux textes législatifs : la *Loi sur les accidents du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le gouvernement du Yukon a entrepris un examen exhaustif de ces deux lois et propose de les moderniser et de les adapter aux pratiques en vigueur sur les lieux de travail du XXI^e siècle, aux besoins des employeurs et des travailleurs du Yukon et à l'économie mondiale en constante évolution.

L'objectif ultime de la modernisation de la législation est de renforcer la sécurité des travailleurs tout en explorant les moyens de réduire les incidents et les blessures au travail; d'améliorer l'efficacité de la gestion des demandes d'indemnisation; d'alléger les lourdeurs administratives; de réduire les temps de traitement et d'assurer la solvabilité du fonds d'indemnisation.

La *Loi sur les accidents du travail* régit les activités de la CSSTY, les indemnisations et les démarches de retour au travail, tandis que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* régit le système de « prévention » visant à favoriser la santé et la sécurité de chacun sur le lieu de travail. Ensemble, ces deux lois définissent les exigences et les attentes légales en matière de sécurité au travail et d'indemnisation des travailleurs blessés.

Au nom du gouvernement du Yukon, la CSSTY a mené une consultation publique à la fin de 2019 et au début de 2020 afin d'entendre ce que les intervenants et les citoyens ont à dire sur les lois. Ce rapport présente la synthèse des commentaires reçus de la part des intervenants et d'autres citoyens au cours de la consultation.

À strictement parler, la consultation portait sur la modernisation des lois qui régissent la CSSTY. Cependant, nous nous sommes rapidement rendu compte que les participants désiraient partager leurs réflexions et leurs idées sur un plus grand nombre d'aspects. Une partie de ce que nous avons recueilli ne se rapporte pas à la législation. Il semble que certains aient mal compris les lois ou le rôle de la CSSTY en général. Quoi qu'il en soit, nous avons tout inclus dans le présent document.

Le résumé complet de ce que nous avons entendu nous aidera non seulement à moderniser les lois, mais aussi à orienter les activités de la CSSTY visant à améliorer la compréhension et la connaissance du public à l'égard de ses services, programmes et procédures en place de façon générale. Dans ce contexte, ce document ne porte pas sur ce qui sera fait et ne constitue pas un engagement : il s'agit d'une représentation de la voix de la collectivité.

Processus de consultation

But

La consultation publique avait pour but de comprendre les points de vue des intervenants et des citoyens sur une série de questions de politique liées aux deux lois qui régissent la CSSTY, à savoir la *Loi sur les accidents du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Notre objectif était de procurer aux intervenants et aux citoyens des moyens de contribuer à l'élaboration de mesures législatives capables de répondre aux besoins des travailleurs et des employeurs du Yukon, aujourd'hui et à l'avenir.

Méthodes relatives à la consultation et à la participation

Nous avons proposé aux intervenants et aux citoyens divers moyens de participer et de faire part de leurs commentaires.

- Groupe consultatif externe (GCE)
- Rencontres publiques
- Observations écrites
- Sondages en ligne
- Rencontres individuelles

Les membres du GCE ont été invités par plus de 60 organismes, dont des gouvernements, des organismes et d'autres groupes d'intervenants représentant les intérêts généraux des travailleurs et des employeurs. Nous avons tenu des discussions dirigées sur les principales questions relatives aux politiques.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le processus de consultation, voir l'annexe.

Analyse

À l'issue de la consultation, nous avons examiné et analysé minutieusement l'ensemble des commentaires reçus, que ce soit du GCE, dans le cadre des rencontres publiques et individuelles, au moyen des observations écrites ou des données et opinions recueillies au moyen des sondages en ligne. Cette analyse nous a permis d'évaluer dans quelle mesure les participants appuyaient les différentes propositions relatives aux politiques et de résumer les commentaires recueillis auprès des participants par l'intermédiaire des activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

Les résultats de cette analyse sont présentés ici.

Un certain nombre de commentaires formulés par les intervenants et les citoyens ne se rapportaient pas directement aux propositions du gouvernement du Yukon. Ces commentaires sont également consignés et seront pris en compte.

Principes

Tout au long de la consultation, une partie importante de ce que nous avons entendu reflétait les recommandations visant à orienter la révision de la *Loi sur les accidents du travail* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

Adopter une approche globale de la santé mentale

De nombreux commentaires ont indiqué que la santé mentale doit faire partie intégrante des systèmes en matière d'indemnisation, de santé et de sécurité des travailleurs, et que celle-ci doit être considérée comme un élément intrinsèque des lieux de travail sains et sécuritaires.

- La santé mentale doit être jugée tout aussi importante que la santé physique.
- Dans la mesure du possible, les mesures législatives doivent souligner l'importance de la santé mentale et de la prévention des lésions psychologiques.
- Il faut saisir toutes les occasions de souligner que la santé mentale fait partie intégrante des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité ainsi que de la procédure d'indemnisation dans son ensemble.

Être clair, simple et accessible

De nombreux commentaires ont fait valoir que les mesures législatives actualisées doivent être rédigées de manière plus accessible afin d'en favoriser le respect et de joindre un public plus vaste.

- La structure et le contenu de la langue doivent être plus simples et plus clairs et utiliser un langage compréhensible.
- Les procédures décrites dans les lois doivent être moins complexes et plus faciles à comprendre et à appliquer.
- Il convient de fournir des définitions plus claires et plus précises, en particulier pour les termes comme « lieu de travail » et « à titre occasionnel ».
- Il convient de fournir des explications plus claires et plus explicites sur les rôles sur le lieu de travail, en particulier pour les termes « propriétaire », « entrepreneur », « constructeur », « travailleur », « superviseur » et « employeur ».

Refléter la diversité des lieux de travail et des travailleurs du Yukon et tenir compte de leurs besoins

De nombreux commentaires ont fait état de la nécessité de reconnaître explicitement et de prendre en compte l'éventail vaste, diversifié et particulier des lieux de travail au Yukon, ainsi que la diversité des travailleurs qui y sont employés.

- Veiller à ce que les mesures législatives prennent en compte toute la population (les Yukonnais des grands centres, des petites collectivités et des régions éloignées) et répondent à ses besoins, notamment en ce qui concerne les procédures et les délais à respecter.
- Veiller à ce que toute la diversité des travailleurs soit explicitement reconnue et prise en compte, en particulier les femmes, les travailleurs de sexe non binaire, les travailleurs des Premières nations, les nouveaux travailleurs, les travailleurs étrangers, les jeunes travailleurs, les travailleurs âgés, les travailleurs des petites collectivités et des régions éloignées, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires et les travailleurs à la pige.



- Tenir compte de l'évolution de la physionomie du travail, en particulier en ce qui concerne l'économie de la pîge, les travailleurs temporaires et les travailleurs occasionnels qui fournissent des services.

Tenir compte de la collectivité et assurer sa participation

De nombreux commentaires ont indiqué qu'il était nécessaire que les nouvelles mesures législatives respectent les autres lois ainsi que les activités des gouvernements, des organismes à but non lucratif et des entreprises.

- S'assurer que les nouvelles mesures respectent les lois existantes, en particulier la *Loi sur les droits de la personne*.
- Prendre en compte l'ensemble des services privés, à but non lucratif et gouvernementaux en ce qui concerne les options et les services offerts aux travailleurs et aux employeurs, afin d'éviter des comportements imprévus dans le cadre des nouvelles mesures législatives.
- Examiner attentivement les incidences possibles de la proposition de fusionner la *Loi sur les accidents du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* sur les besoins, les intérêts et les comportements des travailleurs, des employeurs et de la collectivité.

Appels

Procédure d'appel

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Simplifier la procédure de révision interne pour les demandes d'indemnisation et prévoir une procédure de réexamen moins formelle dans le but de réduire la complexité et le temps requis pour rendre une décision. Ce processus, par exemple, permettrait de présenter de nouveaux éléments de preuve à l'étape du réexamen, sans qu'il soit nécessaire de les renvoyer au décideur initial.
- Instaurer une procédure d'appel en trois étapes pour les appels en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que de cotisations. Le conseil d'administration de la CSSTY n'aurait plus compétence pour entendre les appels.

Cette proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reçus étaient favorables à l'approche commune à tous les types de recours et aux gains d'efficacité qu'elle apporterait tant à la CSSTY qu'à ses clients. Les points suivants résument les commentaires reçus par l'intermédiaire des diverses activités de consultation et des observations écrites.

- L'approche proposée est axée sur les clients en ce sens que la participation est plus simple, plus claire, plus équitable et plus aisée.
- L'alignement sur les procédures d'autres administrations constitue la direction à suivre.
- Elle permet une meilleure utilisation des ressources, comme les agents de sécurité et le conseil d'administration, et se traduira par des décisions de meilleure qualité.
- L'équité des procédures est essentielle, et les procédures doivent être clairement documentées et communiquées.
- La proposition peut entraîner une hausse des coûts à mesure que de nouvelles procédures sont élaborées et mises en œuvre, et les effets des coûts à long terme sont incertains.
- Il est important que tout le personnel de la CSSTY et du Tribunal d'appel des accidents du travail reçoive une formation et que les travailleurs et les employeurs soient informés des nouvelles procédures.

Tribunal d'appel des accidents du travail

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Établir des exigences en matière de formation, d'éducation et d'expérience pour les membres du Tribunal d'appel des accidents du travail en vue de favoriser l'indépendance, l'impartialité et l'équité des décisions.

Cette proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reçus allaient dans le sens d'un besoin de formation, mais reflétaient des inquiétudes quant au défi du recrutement et du maintien en poste des membres du tribunal. Les points suivants résument les commentaires reçus par l'intermédiaire des diverses activités de consultation et des observations écrites.

- Une formation et des compétences accrues se traduiront par des décisions plus cohérentes et de meilleure qualité.
- La proposition accroîtra la confiance dans le tribunal et réduira tout soupçon de partialité.



- Le défi que représente le fait de recruter et de maintenir en poste des membres du tribunal compétents et de grande qualité, possédant un haut niveau d'expertise, subsistera.
- Le besoin de conseils juridiques spécialisés subsiste.
- Des nominations à plus long terme et mieux rémunérées amélioreraient la proposition.

Délai d'appel des décisions en matière de santé et de sécurité au travail

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Maintenir le délai de 21 jours pour interjeter appel auprès d'un agent enquêteur et accorder 21 jours supplémentaires après la date de la décision de la révision interne pour interjeter appel auprès du Tribunal d'appel des accidents du travail.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont témoigné d'un soutien pour l'amélioration des délais, mais ont fait état d'une crainte que des délais raccourcis ne désavantagent certains clients. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et des observations écrites.

- L'alignement avec d'autres administrations est une bonne idée en principe, mais dans la pratique, il pourrait créer des difficultés inutiles pour certains travailleurs et employeurs yukonnais, comme ceux qui se trouvent dans des régions éloignées ou qui ont un handicap.
- Des délais plus courts favorisent la rapidité, mais ils ne correspondent pas aux délais de 30 jours qui sont plus courants dans la plupart des autres procédures juridiques.
- Le personnel risque d'éprouver des difficultés à respecter les délais plus courts, et certains employeurs devront modifier leurs procédures.
- Une résolution plus rapide des appels est un résultat souhaitable, mais des décisions hâtives peuvent être de moins bonne qualité.
- Il faudrait une stratégie claire et bien communiquée pour assurer la transition vers les nouvelles procédures.

Délai d'appel des décisions

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Aligner le délai accordé à une personne pour interjeter appel d'une décision relative à une demande avec le délai dont dispose un travailleur pour présenter une demande, soit 12 mois pour chaque instance d'appel.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont témoigné d'un soutien pour l'amélioration des délais, mais ont fait état de la crainte que des délais raccourcis ne désavantagent certains clients. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et des observations écrites.

- L'alignement avec d'autres administrations est une bonne idée en principe, mais dans la pratique, il pourrait créer des difficultés inutiles pour certains travailleurs et employeurs yukonnais, comme ceux qui ont des besoins médicaux particuliers ou des lésions psychologiques.
- Des décisions rendues plus rapidement auront des résultats favorables, comme un retour au travail plus rapide pour certains demandeurs, mais la qualité de la prise de décision pourrait être compromise.



- Du personnel supplémentaire pourrait être nécessaire pour répondre aux nouvelles contraintes de temps, et les employeurs pourraient devoir s'adapter aux nouvelles procédures.
- Il faudra peut-être prévoir des exceptions pour les clients dont la situation inhabituelle se prolonge au-delà d'un nouveau délai.
- Il faudrait une stratégie claire et bien communiquée pour assurer la transition vers les nouvelles procédures.

Délai pour interjeter appel des décisions en matière de cotisations

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Ramener de 180 à 90 jours le délai d'appel des employeurs.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires indiquaient un appui en faveur d'une amélioration des délais, mais aussi la crainte que des délais raccourcis aient une incidence sur la prise de décision et demandent davantage de ressources en personnel. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et des observations écrites.

- Des délais plus courts apporteront une plus grande certitude par rapport à la procédure pour les employeurs.
- L'alignement avec d'autres administrations est une bonne idée en principe, mais dans la pratique, il pourrait créer des difficultés inutiles pour certains travailleurs et employeurs yukonnais, comme ceux qui se trouvent dans des régions éloignées ou qui possèdent des entreprises saisonnières.
- Des délais plus courts peuvent avoir une incidence sur la qualité des décisions.
- Il faudrait une stratégie claire et bien communiquée pour assurer la transition vers les nouvelles procédures.

Cotisations

Travailleurs domestiques

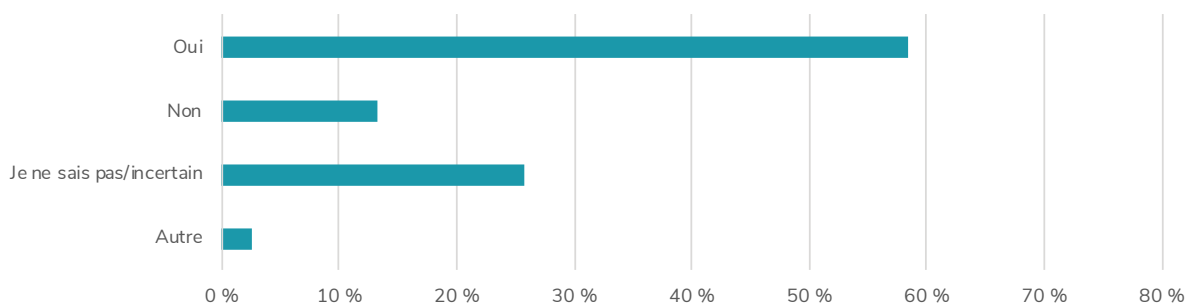
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Clarifier les critères à remplir pour qu'une personne fournissant des services domestiques soit considérée comme un travailleur en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reçus ont fait ressortir certains aspects à clarifier et des préoccupations concernant les droits et les intérêts des travailleurs et des employeurs. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Cette clarification doit permettre de protéger les droits du travailleur et de l'employeur, et les conditions relatives à la couverture doivent être claires pour les deux parties.
- La discrimination envers les travailleurs est une préoccupation, et ce danger doit être pris en compte dans la solution.
- Une politique, plutôt que des mesures législatives, peut être un cadre plus approprié pour clarifier cette question.
- La solution ne doit pas engendrer de formalités administratives indues dans la procédure de couverture, car cela pourrait inciter les entreprises à ne pas déclarer leurs activités.
- Il convient de bien faire connaître cette question et ses exigences grâce à la communication et à la sensibilisation.

Figure 1. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose de clarifier les critères à remplir pour qu'une personne fournissant des services domestiques soit considérée comme un travailleur en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »





Travail à l'extérieur du Yukon, mais au Canada

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Harmoniser la période de couverture prolongée avec celle des provinces canadiennes.
- Ramener de 12 mois à 6 mois la durée de la couverture prolongée.
- Permettre une prolongation de la couverture à plus de 6 mois sur demande.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et des observations écrites.

- Une harmonisation avec les autres administrations constitue une mesure très favorable.
- La durée est plus adaptée aux fins de couverture, mais les travailleurs et les employeurs peuvent, à leur insu, perdre de vue la couverture s'ils dépassent la durée prescrite.
- On dispose de peu de données sur cette question. Il faut disposer de plus d'information.

Travail à l'extérieur du Canada

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Assurer automatiquement les travailleurs qui se rendent à l'étranger pendant moins de 10 jours consécutifs. Les employeurs dont les travailleurs se trouvent à l'étranger pendant 10 jours consécutifs ou plus seraient toujours tenus de faire une demande de couverture prolongée.

La proposition a reçu un accueil partagé. Certains participants ont exprimé leur soutien à la réduction des formalités administratives, mais beaucoup se sont inquiétés des risques liés aux déplacements et au travail à l'étranger. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et dans les observations écrites.

- La couverture automatique réduira la charge administrative et améliorera l'efficacité du système, en particulier pour le travail à court terme.
- De nombreux endroits dans le monde présentent des risques très élevés pour les travailleurs, et le système d'indemnisation peut éprouver des difficultés à les soutenir en cas de blessure.
- Les coûts liés aux demandes d'indemnisation des accidents du travail à l'étranger pourraient menacer le bon fonctionnement du système d'indemnisation lui-même.
- Il peut être difficile d'établir les régions où les employeurs pourraient être admissibles à une couverture au-delà du délai défini par défaut.
- Les travailleurs et les employeurs peuvent, à leur insu, perdre de vue la couverture s'ils dépassent la durée prescrite.
- On dispose de peu de données sur cette question. Il faut disposer de plus d'information.
- Il faut envisager de transférer ce risque aux fournisseurs d'assurance privés.

Couverture facultative

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Tous les travailleurs reçoivent des indemnités pour perte de gains à court et à long terme. Plus précisément, il est proposé que les indemnités à court terme pour les propriétaires uniques et les associés soient calculées à partir de la couverture souscrite et que les indemnités à long terme soient calculées à partir des gains prouvés ou du montant de la couverture souscrite si ce montant est moindre.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reçus sont favorables à la réduction des formalités administratives, mais reflètent des inquiétudes quant à une possible incohérence des prestations fournies lors du passage de la couverture à court terme à la couverture à long terme. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation du public et dans les observations écrites.

- La procédure serait accélérée, ce qui favoriserait l'adoption et l'utilisation de la couverture.
- La formule à court terme est appropriée pour les régimes de travail intermittents de nombreux propriétaires uniques.
- La valeur et la disponibilité de la couverture sont plus claires.
- Les prestations accordées dans le cadre de la formule à long terme peuvent ne pas refléter les revenus réels et peuvent contrevenir à d'autres lois telles que la *Loi sur les droits de la personne*.
- Le rôle et les responsabilités financières des entrepreneurs, des sous-traitants et des « constructeurs » sont simplifiés et clarifiés.
- On dispose de peu de données sur cette question. Il faut disposer de plus d'information.

Responsabilité des administrateurs

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

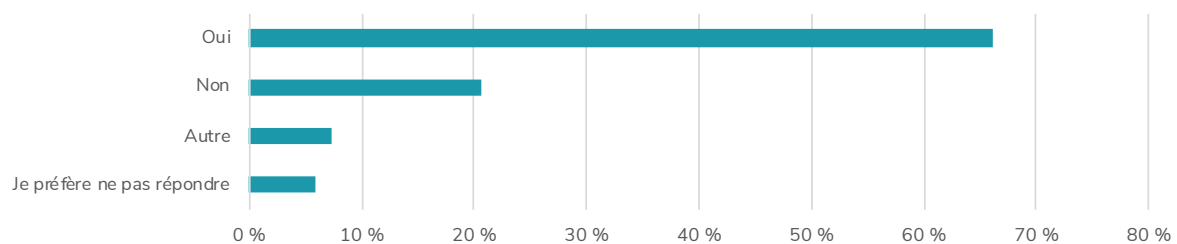
- Ajouter une disposition visant à rendre les administrateurs collectivement responsables des dettes de leur société. La CSSTY disposerait ainsi d'un outil efficace pour recouvrer les cotisations impayées auprès de l'administrateur ou des administrateurs d'une société.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reçus ont indiqué que, bien que la proposition puisse faciliter le recouvrement de certains frais par la CSSTY, d'autres solutions peuvent être plus appropriées. Les points suivants résument les commentaires reçus dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Cette proposition améliore les possibilités de recouvrement des frais de cotisation, ce qui contribuera à préserver la stabilité des unités de tarification dans l'intérêt des autres employeurs.
- Elle améliore l'harmonisation avec les pratiques en vigueur dans les autres administrations canadiennes.
- Elle peut faciliter la reddition de comptes et rendre les administrateurs plus responsables en tant que citoyens corporatifs.
- Elle peut entraîner des difficultés financières pour les propriétaires de petites entreprises et dissuader les personnes de participer à des conseils d'administration.

- Elle peut être plus efficace pour définir les délais et les seuils afin de favoriser une perception plus rapide des fonds.
- Il convient de mettre en place des procédures en collaboration avec d'autres organismes, comme l'Office d'évaluation environnementale et socioéconomique du Yukon, afin de vérifier la conformité et faciliter les paiements.

Figure 2. Distribution des réponses du premier sondage à la question : « Les directeurs d'une entreprise devraient-ils être collectivement responsables des cotisations de l'employeur impayées? »



Examen des registres du gouvernement du Yukon

Cette question a été soumise à l'examen des participants par la CSSTY. Elle a proposé ce qui suit :

- La CSSTY est autorisée à examiner les registres des salaires du gouvernement du Yukon et d'autres informations connexes pour s'assurer du respect des lois et confirmer que tous les revenus et les entrepreneurs sont correctement déclarés.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reçus sont favorables à ce que le gouvernement du Yukon soit soumis au même degré de reddition de comptes que tous les autres employeurs. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation.

- Le gouvernement est le plus grand employeur du territoire et devrait assumer le même degré de responsabilité à l'égard de sa propre législation que les autres employeurs.
- Le gouvernement devrait être un modèle en matière de conformité à la législation et ne devrait pas être exempté des examens relatifs aux cotisations.
- Le système de cotisation devrait permettre de vérifier les rapports de paie du gouvernement afin de garantir que le système est financé de manière appropriée.
- L'augmentation de la charge administrative peut entraîner, du moins dans un premier temps, une augmentation des coûts pour le gouvernement et les contribuables.
- Les registres gouvernementaux peuvent soulever des préoccupations en matière de protection de la vie privée.



Fonds d'indemnisation

Les participants à la consultation publique ont fait part des commentaires suivants :

- Il convient de clarifier et de réglementer certaines des circonstances qui obligerait la CSSTY à accorder des réductions aux employeurs.
- Il convient de maintenir la fourchette actuelle de financement du fonds d'indemnisation (soit 121 % à 129 %).

Catégories et taux de cotisation

Les participants à la consultation publique ont fait part des commentaires suivants :

- Revoir les taux de cotisation des catégories pour s'assurer que la classification des industries est appropriée.
- Prévoir des dispositions permettant aux employeurs dont les groupes de travail présentent des degrés de risque différents de cotiser dans deux catégories de taux distincts.
- Lier les taux de cotisation au taux d'inflation.
- Établir un partenariat avec l'Agence du revenu du Canada pour la perception des cotisations par le biais des retenues à la source, comme cela a été fait dans d'autres administrations.
- Simplifier le classement des taux et la procédure de paiement, en particulier pour les petites entreprises, et surtout en ce qui concerne la facturation et le calendrier des paiements.
- Mettre en place un système de tarification par incidence.

Santé et sécurité au travail

Incidents et blessures graves

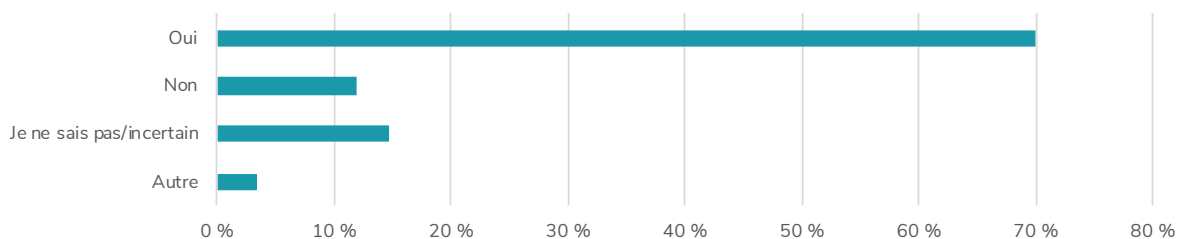
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Simplifier et moderniser le libellé des catégories d'incidents ou de blessures qui doivent donner lieu à un avis obligatoire à la CSSTY de la part de l'employeur. Nous avons également proposé de préparer un rapport écrit dans ces situations.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les répondants étaient en faveur d'un plus grand degré de clarté, de souplesse et de simplicité. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Les directives générales sont pertinentes pour de nombreux secteurs et sont plus faciles à respecter que les listes prescriptives.
- Des définitions claires, des communications en langage simple et des outils informatifs aideraient les employeurs à se conformer à cette proposition.
- Les lésions psychologiques devraient être prises en compte dans les rapports d'incidents et de blessures graves.

Figure 3. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose de simplifier et de moderniser le libellé des catégories d'incidents ou de blessures qui doivent donner lieu à un avis obligatoire. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Droit de refuser un travail dangereux

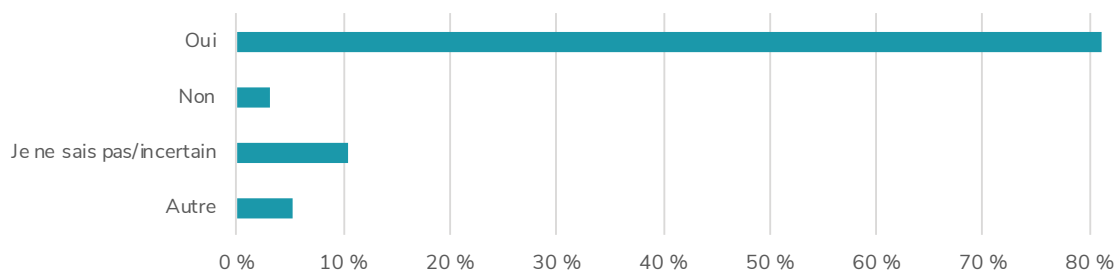
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Adopter une approche qui donnerait à l'employeur et au travailleur la possibilité de remédier à la situation avant même qu'une enquête soit nécessaire. Nous avons également proposé de définir plus clairement le critère encadrant le déclenchement de l'exercice du droit de refuser un travail dangereux.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont fait ressortir une préférence pour l'officialisation et la simplification de cette procédure, ce qui se fait déjà sur de nombreux lieux de travail. Cela permettrait aux parties du lieu de travail de résoudre le problème avant qu'un agent de santé et de sécurité ne soit obligé d'intervenir. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Les employeurs sont favorables à la possibilité d'améliorer leurs systèmes de responsabilité interne en matière de santé et de sécurité.
- Le changement proposé entraînera vraisemblablement un accroissement de la capacité et de l'efficacité de la maîtrise des risques.
- Le seuil de refus ne doit pas être inatteignable pour les travailleurs.
- La procédure de refus devrait être clairement documentée et communiquée afin de garantir l'accessibilité et la transparence.
- La clarté de l'ensemble de la procédure de résolution, y compris le rôle de la CSSTY, est nécessaire.
- Les outils éducatifs et la formation des travailleurs et des employeurs sont essentiels.
- La résolution sera parfois difficile selon les parties concernées.

Figure 4. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose d'adopter une approche qui donnerait à l'employeur et au travailleur la possibilité de remédier à la situation avant même qu'une enquête soit nécessaire. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Interdiction de représailles

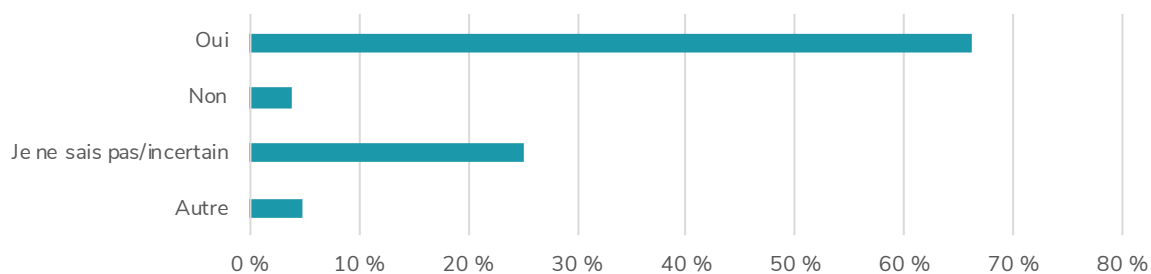
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Actualiser et clarifier la définition du terme « représailles » ainsi que prévoir un mécanisme administratif pour le règlement des plaintes concernant les représailles interdites.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont fait apparaître que cette dernière est perçue comme un moyen de parvenir à un règlement impartial et efficace des représailles, tout en allégeant le fardeau du travailleur. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Cette proposition permettrait de parvenir à des règlements plus rapides tout en réduisant les coûts pour les travailleurs et les employeurs.
- Cela conduirait à de meilleurs résultats sur le plan du retour au travail pour les travailleurs et pourrait même permettre aux parties de se « serrer la main » à la suite du règlement.
- Les plaintes pourraient être traitées au cas par cas, et la procédure serait beaucoup plus équitable pour les travailleurs que la procédure actuelle.
- La sélection adaptée des tiers décideurs est très importante, mais peut être difficile compte tenu de la faible population du Yukon.
- Il faut veiller à ce que la procédure relative aux plaintes soit compatible avec les conventions collectives ou avec les autres instances de prise de décision.
- La procédure devrait être clairement documentée et communiquée pour en assurer la transparence.

Figure 5. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose d'actualiser et de clarifier la définition du terme « représailles » ainsi que de prévoir un mécanisme administratif pour le règlement des plaintes de représailles interdites. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Systemes de gestion de sécurité

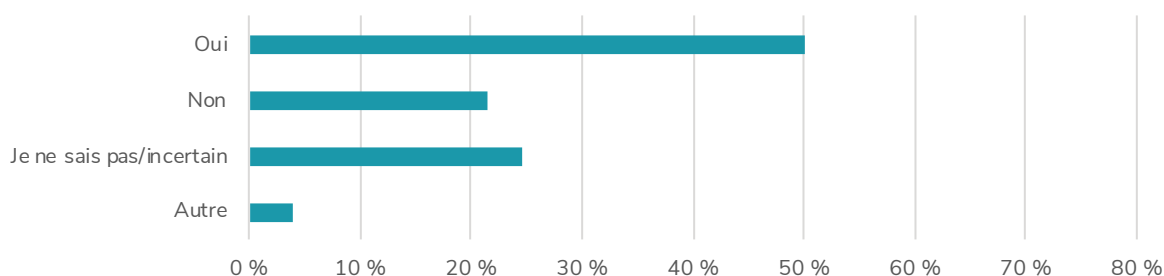
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Faire reposer l'exigence de disposer d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail sur le nombre de travailleurs qu'un employeur emploie de façon régulière, et ce, sans égard pour la catégorie du risque.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont indiqué que des systèmes de gestion de la sécurité devraient être exigés sur tous les lieux de travail. Certains commentaires ont mis en doute la nécessité d'un système de gestion de la sécurité dans les bureaux ou les commerces de détail et ont soulevé la possibilité que cela puisse créer du travail supplémentaire pour les employeurs. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Cette proposition permettrait de renforcer les systèmes de responsabilité interne sur le lieu de travail et demanderait des procédures de travail sûres basées sur les risques associés au travail.
- Cela procurerait une plus grande clarté aux employeurs et simplifierait vraisemblablement les formalités administratives pour les travailleurs et les employeurs.
- Cette approche est plus proactive que les exigences actuelles.
- Il convient de soutenir les employeurs au moyen d'outils éducatifs rédigés dans un langage simple afin d'éviter que la CSSTY soit perçue uniquement comme un organisme d'application de la loi.
- Les classifications des risques de catégorie « A », « B » et « C » actuelles conviennent à certains employeurs.

Figure 6. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose de faire reposer l'exigence de disposer d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail sur le nombre de travailleurs qu'un employeur emploie de façon régulière, et ce, sans égard pour la catégorie du risque. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Comités mixtes de santé et de sécurité

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- La mise en place d'un comité mixte sur la santé et la sécurité serait rendue obligatoire lorsqu'au moins 20 travailleurs sont employés de façon régulière, et ce, sans égard pour la catégorie du risque, et tous les lieux de travail comptant au moins 10 travailleurs employés de façon régulière devraient être tenus de désigner un délégué à la santé et à la sécurité. Nous avons également proposé de moderniser les rôles et les obligations des membres du comité, de même que de clarifier les exigences en matière de formation.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont indiqué que cette dernière pourrait alléger le fardeau administratif en apportant de la clarté. Certains craignent que la suppression des classifications des risques accroisse le risque pour les travailleurs des industries à risque élevé, au sein desquelles la présence de représentants de la sécurité est exigée lorsqu'il y a cinq travailleurs ou plus. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Cette mesure permettrait d'accroître la formation des membres du comité et améliorerait vraisemblablement la culture de la sécurité.
- Les travailleurs pourraient être moins bien représentés si l'obligation de désigner des représentants pour la sécurité prend effet à partir de 10 travailleurs ou plus.
- Il est essentiel que la législation contienne des définitions claires, notamment en ce qui concerne un « lieu de travail » par rapport à un « employeur ».
- Des occasions de formation accessibles en ligne aideraient les membres du comité et leurs employeurs.
- Les types de travail et de risques encourus ne sont pas pris en compte.

Figure 7. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose de rendre obligatoire la mise en place d'un comité mixte sur la santé et la sécurité lorsqu'au moins 20 travailleurs sont employés de façon régulière, et ce, sans égard pour la catégorie du risque. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »

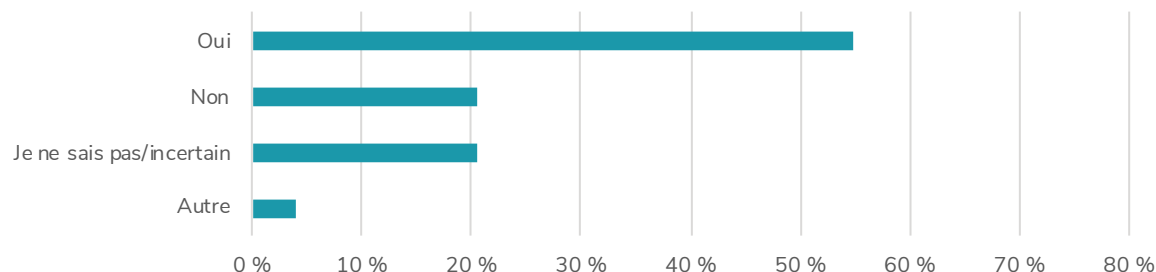
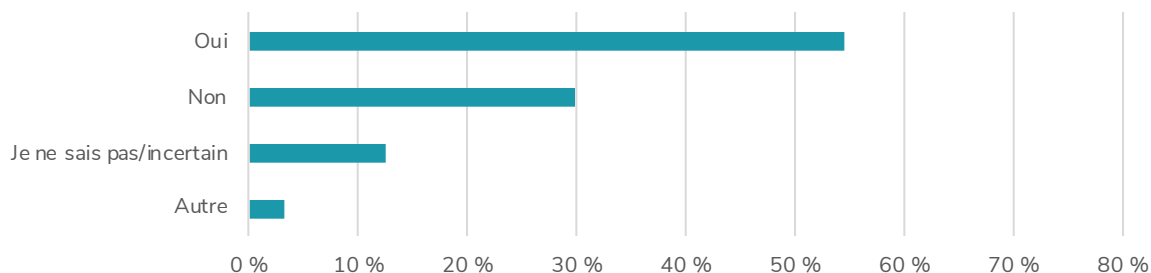


Figure 8. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose que tous les lieux de travail comptant au moins 10 travailleurs soient tenus de désigner un délégué à la santé et à la sécurité. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Obligations des parties sur le lieu de travail

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

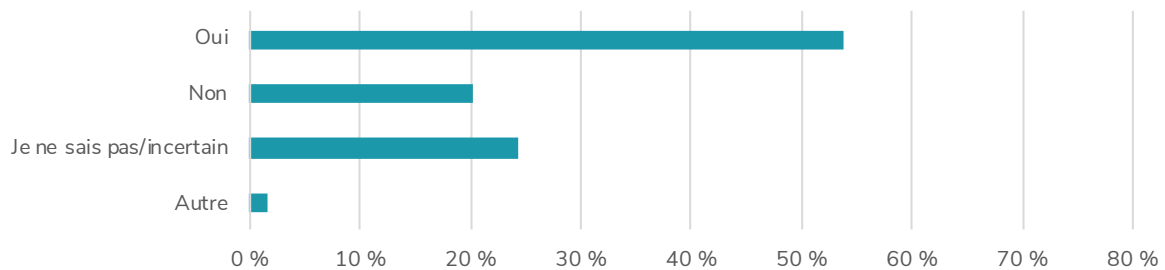
- Veiller à ce que les articles de la loi qui définissent les obligations des parties en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail soient uniformes et exhaustifs.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont fait ressortir que la clarification des rôles et des obligations des parties sur le lieu de travail lèverait une grande part de l'incertitude actuelle, par exemple en ce qui concerne les exigences en matière de formation et de dossiers de formation. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- La modification proposée faciliterait l'interprétation des obligations sur le lieu de travail et clarifierait les responsabilités des employeurs, des superviseurs et des travailleurs.
- La modification proposée éliminerait toute confusion lorsque les obligations et les responsabilités se chevauchent.
- Des préoccupations ont été soulevées quant à savoir si la modification proposée concernant les registres de formation créerait des difficultés pour les petites entreprises qui assurent la formation de leurs travailleurs.
- Il est essentiel de s'assurer que la modification proposée n'entraîne pas de paperasserie pour les petits employeurs.



Figure 9. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose d'actualiser les mesures législatives afin d'assurer l'uniformité et l'exhaustivité des articles portant sur les obligations. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Règlements

Les participants ont fait part des commentaires suivants au cours de la consultation publique.

- La plupart des règlements sur la santé et la sécurité au travail du Yukon ne sont plus actuels et devraient être modernisés.
 - De nombreuses définitions contenues dans les règlements actuels doivent être révisées.
- De nouveaux règlements sont nécessaires pour :
 - le contrôle des risques d'avalanche;
 - le contrôle de la circulation routière;
 - les heures supplémentaires excessives;
 - les ratios de dotation en personnel, notamment en ce qui concerne le travail en solo et les camps de travaux en région rurale;
 - le débriefage d'un incident critique;
 - la santé mentale, le harcèlement et la violence;
 - la sécurité des jeunes travailleurs.
- Les règlements actuels en matière de premiers secours devraient :
 - comporter un langage plus inclusif pour les Premières nations;
 - être plus souples en ce qui concerne les exigences relatives aux trousse de premiers secours.

Indemnités

Rentes

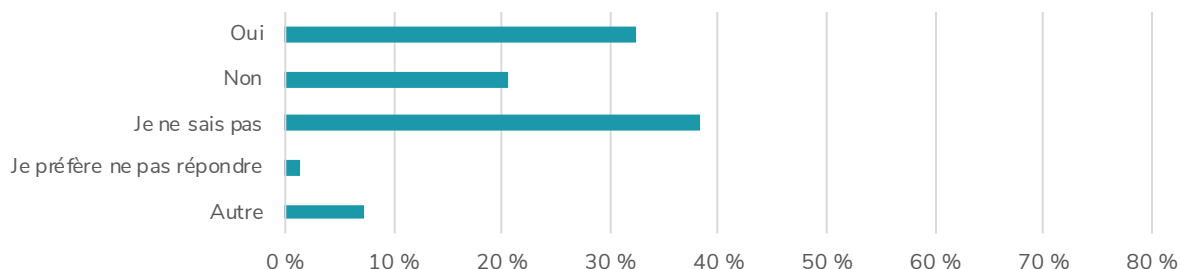
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Autoriser le versement de toutes les rentes sous forme de paiement forfaitaire, quel que soit le montant auquel un travailleur a droit. Les travailleurs auraient toujours la possibilité d'acheter une rente ou un autre produit financier s'ils le désirent, mais ce ne serait plus une exigence en vertu des dispositions législatives de la CSSTY.

La proposition a reçu l'appui des participants aux différentes activités de consultation. Toutefois, les participants au sondage et ceux qui ont soumis des observations écrites n'ont pas exprimé leur appui. Les commentaires ont montré une satisfaction en ce qui concerne le caractère souple et simple de la proposition, mais ont fait état de préoccupations quant à la charge de stress et de responsabilité financière pesant sur le demandeur. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- L'accès immédiat à l'intégralité des fonds allège la charge administrative et procure au demandeur une liberté et une autonomie.
- Les demandeurs peuvent ne pas être en mesure de gérer les fonds de manière responsable, ce qui entraîne un stress.
- Les soutiens sociaux et médicaux existants des demandeurs peuvent être interrompus en raison de la perception d'un revenu forfaitaire.
- Le montant forfaitaire doit être mis à la disposition des demandeurs avant qu'ils n'atteignent l'âge de 63 ans s'ils sont « en phase terminale ».
- Les personnes restent plus longtemps au travail, de sorte qu'il ne devrait pas y avoir d'interruption des prestations ni d'âge pour toucher la rente.
- Plutôt que de verser une rente, la CSSTY devrait envisager de cotiser au Régime de pensions du Canada (RPC) et d'inclure dans ses calculs d'autres prestations à long terme, comme les prestations médicales.
- La CSSTY devrait envisager de procurer un soutien financier professionnel aux bénéficiaires de montants forfaitaires.

Figure 10. Distribution des réponses du premier sondage à la question : « Serait-il avantageux pour les travailleurs qu'il n'y ait plus de limite au montant payable en un seul versement? »



Prestations pour déficience permanente

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Actualiser la définition de « déficience permanente » et faire en sorte que toutes les prestations soient versées à un travailleur blessé sous forme de montant forfaitaire uniquement. Cette approche vise à clarifier la situation des travailleurs et à simplifier le mode de versement de ces prestations.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont exprimé une satisfaction en ce qui concerne le caractère souple et simple de la proposition, mais ont fait état de préoccupations quant à la charge de stress et de responsabilité financière pesant sur le demandeur. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et dans les observations écrites.

- L'approche simplifiée procure une plus grande maîtrise et plus de liberté au demandeur.
- Le demandeur devrait toujours avoir accès aux prestations médicales.
- Il se peut que le demandeur ne soit pas en mesure de gérer les fonds de manière responsable, ce qui entraîne un stress.
- Les autres prestations versées aux personnes à faible revenu peuvent être interrompues en raison du versement d'une somme forfaitaire.
- Les demandeurs devraient avoir accès à des conseils financiers professionnels fournis par des tiers.
- Les conjoints et les personnes à charge des demandeurs devraient avoir accès à des prestations supplémentaires.

Prestations pour perte de revenus pour les personnes à faible revenu

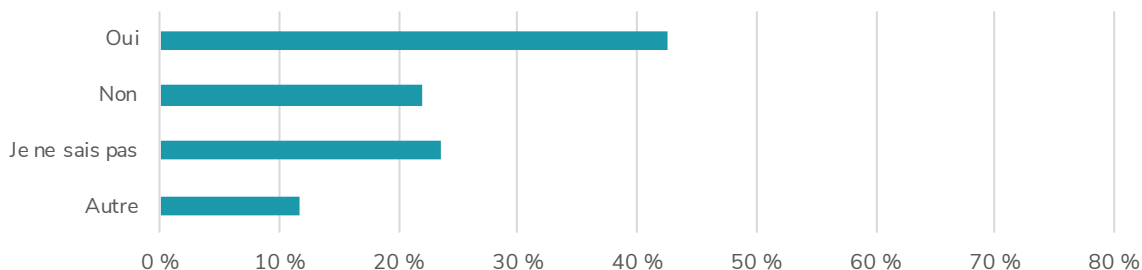
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Les indemnités pour perte de revenus pour tous les travailleurs dont les gains antérieurs à la lésion sont égaux ou inférieurs au montant minimum devraient être augmentées pour atteindre 100 % de leurs gains antérieurs à la lésion, qu'ils soient partiellement ou totalement invalides. Cette approche vise à accroître l'équité et à encourager un retour au travail rapide et sûr.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires étaient favorables à la proposition, mais ils contenaient également des mises en garde et des conseils sur les calculs et l'attribution des fonds. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- La proposition améliore l'équité pour les demandeurs, tout en présentant très peu de risques supplémentaires pour l'ensemble du système d'indemnisation des travailleurs.
- La proposition peut entraîner une diminution du nombre de plaintes et d'appels.
- Le calcul des prestations n'est pas équitable pour les demandeurs dans toutes les situations d'emploi modernes, par exemple, les travailleurs de quarts qui ne travaillent pas suivant un cycle de sept jours.
- Les prestations devraient être calculées sur la base des revenus au jour de la lésion.
- Le montant minimum de l'indemnité devrait être établi en fonction du salaire minimum.
- Cette solution peut améliorer les possibilités de retour au travail, en fonction du montant perçu par le demandeur par rapport à ses revenus réels avant la lésion.
- Les demandeurs et les employeurs devraient avoir accès à des services et à des formations supplémentaires.

Figure 11. Distribution des réponses du premier sondage à la question : « Est-ce que tous les travailleurs à faible revenu, qu'ils aient une invalidité totale ou partielle, devraient avoir droit à la même allocation pour perte de revenus? »



Frais d'obsèques

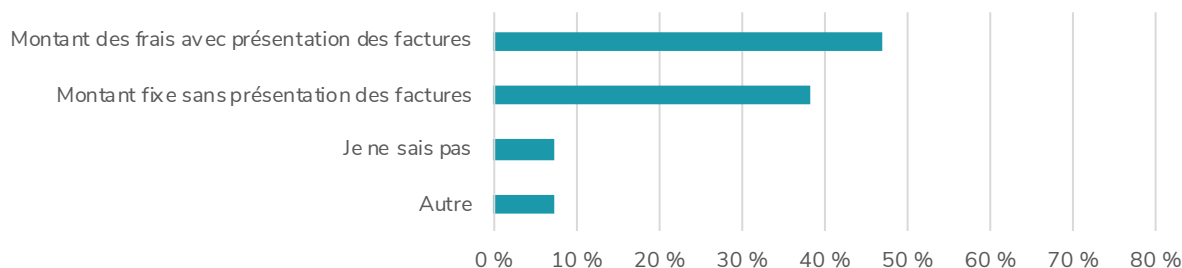
Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Simplifier cette disposition en prévoyant un montant fixe pour les frais d'obsèques et les frais supplémentaires connexes à titre d'indemnité payable sous forme de somme forfaitaire, sans qu'il soit nécessaire de fournir des reçus, ce qui allégerait le fardeau de la famille au cours d'une période très difficile. Les frais de transport continueraient d'être remboursés en fonction des frais réels.

La proposition a reçu l'appui des participants aux différentes activités de consultation et dans les observations écrites. Les participants au sondage n'ont pas exprimé d'appui. Les commentaires ont indiqué que la proposition respectait les intérêts variés des personnes pleurant la perte d'un être cher. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Le versement d'une somme forfaitaire est simple, efficace et sans surprise, ce qui procure une souplesse accrue à la famille.
- Une certaine confusion peut régner quant à la personne qui recevra le montant forfaitaire dans le cas où la planification successorale a été négligée.
- Il convient de prendre des dispositions dans les situations où les bénéficiaires éligibles ne sont pas ceux qui gèrent les affaires du défunt.

Figure 12. Distribution des réponses du premier sondage à la question : « Serait-il préférable de verser un montant fixe, sans présentation des factures? »



Recours contre des tiers

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Afin de favoriser la participation d'un travailleur au recours contre un tiers, nous avons proposé ce qui suit :

- Attribuer une portion déterminée de tout règlement au travailleur avant que la CSSTY puisse recouvrer les coûts d'indemnisation.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont fait ressortir que la proposition établit un équilibre entre les intérêts des travailleurs et le système d'indemnisation, mais indiquaient que les intérêts des travailleurs devraient primer. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et dans les observations écrites.

- Des recours couronnés de succès seraient profitables au système d'indemnisation et au travailleur.
- Il y a peu de risques pour le travailleur, quel que soit le résultat du recours, mais les travailleurs et les personnes à leur charge peuvent préférer ne pas y participer en raison de la manière dont ils ont vécu l'incident initial, par exemple dans le cas d'un traumatisme.
- L'incertitude liée au pourcentage du montant qui pourrait être recouvré (par rapport à un montant fixe) est susceptible de décourager les travailleurs de participer au recours.
- Il faudrait garantir un avantage au travailleur, qui pourrait être calculé selon une échelle mobile tenant compte de la participation.
- Les travailleurs devraient recevoir le montant total recouvré en leur nom puisque les cotisations des employeurs couvrent déjà les coûts du système.

Définition du terme « lésion » afin de déterminer si un trouble psychologique constitue une lésion

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Pour accroître l'équité et réduire la stigmatisation liée aux lésions psychologiques en milieu de travail, nous avons proposé ce qui suit :

- Apporter des modifications à la définition de « lésion » pour l'harmoniser avec celle de la majorité des autres administrations canadiennes. Le concept d'« incapacité » continuerait d'exclure le stress chronique, mais n'exclurait plus les lésions causées par le stress.

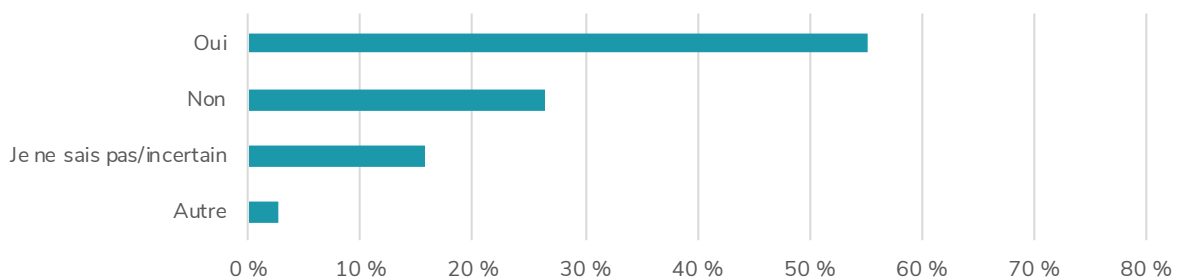
La proposition a reçu le soutien des personnes interrogées dans le cadre des réunions du GCE et des sondages. Les commentaires étaient favorables à une approche permettant d'harmoniser le Yukon avec les autres administrations, mais ont exprimé des préoccupations quant à la possibilité que le système soit exposé à des coûts supplémentaires sans que soient clairement résolus les problèmes posés par les risques pour la santé mentale sur le lieu de travail. Les points suivants résument les commentaires reçus dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- La modernisation des mesures législatives en vue de les harmoniser avec celles des autres administrations constitue une bonne approche.
- Les travailleurs se sentiront plus soutenus grâce à une approche élargie de la définition du concept de lésion, ce qui pourrait contribuer à réduire la stigmatisation.
- La proposition semble davantage réagir au problème plutôt qu'à prendre les devants et risque de ne pas apporter un soutien suffisant aux travailleurs qui souffrent de troubles psychologiques.
- Toutes les demandes d'indemnisation pour stress chronique devraient être acceptées et

couvertes.

- La modification pourrait exposer le système à un accroissement des demandes d'indemnisation pour les lésions psychologiques coûteuses, ce qui mettrait en péril la santé du fonds d'indemnisation.
- L'exigence d'un diagnostic demeure trop contraignante.
- Les employeurs doivent être tenus responsables des lésions psychologiques sur le lieu de travail.
- Il est nécessaire de se montrer plus actif dans la prévention des lésions psychologiques au travail.
- Les mesures législatives devraient être harmonisées avec la norme de l'Association canadienne de normalisation (CSA), notamment en ce qui concerne la terminologie.
- Un fonds devrait être créé pour soutenir les démarches de retour au travail des travailleurs et des employeurs lorsque les travailleurs sont victimes de lésions psychologiques.

Figure 13. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose d'apporter des modifications à la définition de "lésion" pour l'harmoniser avec celle de la majorité des autres administrations canadiennes. Le concept d'"incapacité" continuerait d'exclure le stress chronique, mais n'exclurait plus les lésions causées par le stress. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Assortir la définition du terme « lésion » d'une exclusion des lésions découlant des relations de travail

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Pour accroître l'équité et réduire la stigmatisation liée aux lésions psychologiques en milieu de travail, nous avons proposé ce qui suit :

- Inclure dans les dispositions législatives une exclusion des lésions découlant des relations de travail (conforme aux principes déjà énoncés dans la politique), semblable à celle d'autres administrations canadiennes.

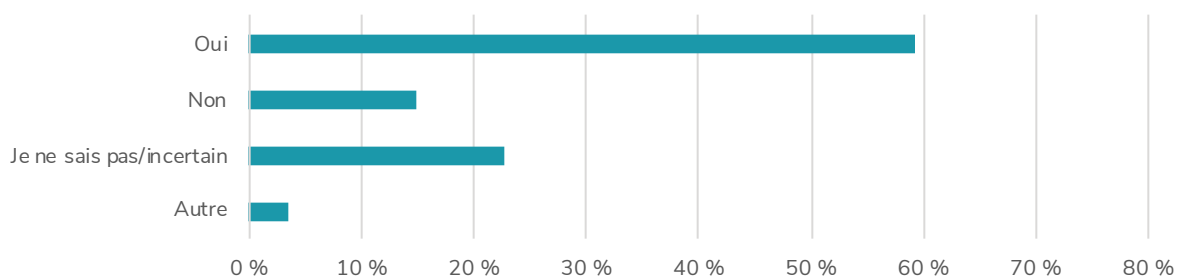
La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reçus indiquent un soutien au concept de clarté concernant les questions relatives aux relations de travail en milieu de travail, mais expriment des préoccupations quant à la difficulté d'atteindre cette clarté. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Le fait d'établir que le stress « normal » sur le lieu de travail est acceptable peut entraîner une réduction des abus du système, mais cela peut également être perçu comme une façon de protéger les employeurs et d'exposer les travailleurs à des formes de harcèlement protégées.



- Une plus grande clarté pourrait permettre de réduire le nombre de plaintes déposées contre les employeurs et de demandes d'indemnisation auprès de la CSSTY.
- Si la question n'est pas clairement définie et comprise, ou si elle n'est pas gérée de manière appropriée par les employeurs, il existe un risque pour la santé mentale des travailleurs.
- Les mesures et les systèmes actuels relatifs aux « lieux de travail respectueux » ne donnent pas toujours de bons résultats, et des améliorations devraient y être apportées.
- Il convient de veiller à ce que les changements soient conformes à la *Loi sur les droits de la personne* et aux autres lois applicables.
- Il convient d'indiquer explicitement que la violence, le harcèlement, l'intimidation et tout autre abus de pouvoir de ce type ne sont pas considérés comme des « mesures de gestion raisonnables ».
- Il faut proposer des formations et des ressources éducatives visant à favoriser la clarté, la compréhension et les comportements constructifs.

Figure 14. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose d'inclure dans les mesures législatives une exclusion découlant des relations de travail (conforme aux principes déjà énoncés dans la politique) semblable à celle d'autres administrations canadiennes. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Présomption relative au trouble de stress post-traumatique

Les participants à la consultation publique ont fait part des commentaires suivants :

- Élargir la présomption relative au trouble de stress post-traumatique (TSPT) pour y inclure les travailleurs suivants :
 - travailleurs sociaux;
 - infirmières;
 - chauffeurs d'autobus;
 - professionnels de l'éducation;
 - agents des services correctionnels;
 - coroners volontaires;
 - personnel de première ligne dans les établissements de soins continus;
 - personnel de première ligne dans les centres de soutien transitoire;
 - personnel de première ligne dans les centres de protection des femmes;
 - personnel de première ligne dans les centres d'aide aux sans-abri et les centres d'aide aux enfants et aux familles.
- La présomption peut contrevenir à la *Loi sur les droits de la personne*, car elle établit une discrimination à l'encontre de certains types de travailleurs.
- Limiter la présomption relative au TSPT aux travailleurs couverts selon le groupement tarifaire de la catégorie « gouvernement ».

Présomption s'appliquant aux pompiers atteints d'un cancer

Les participants à la consultation publique ont fait part des commentaires suivants :

- Étendre la présomption relative au cancer de manière à inclure tous les pompiers du Yukon, y compris les pompiers luttant contre les feux de forêt.
- Inclure les types de cancer suivants dans la présomption : cancer de la prostate, cancer de la peau, cancer du sein, cancer du col de l'utérus, cancer des ovaires, cancer du pénis, myélome multiple et cancer du pancréas.
- Ajouter à la présomption les troubles cardiaques survenant dans les 24 heures suivant l'entraînement.

Travailleurs âgés de plus de 63 ans

Les participants à la consultation publique ont fait part des commentaires suivants :

- Les personnes commencent à travailler plus tard, ce qui se traduit par un âge de retraite plus avancé, si même elles prennent leur retraite.
- Le fait de mettre fin aux prestations pour perte de revenus en fonction de l'âge est discriminatoire.
- Il ne faut pas mettre fin aux prestations pour perte de revenus des travailleurs simplement parce qu'ils atteignent un certain âge.

Remboursement par le Régime de pensions du Canada

Les participants à la consultation publique ont fait part des commentaires suivants :

- Le remboursement par le Régime de pensions du Canada (RPC) déduit injustement des indemnités importantes aux demandeurs, et ce, de façon injustifiée.
- Aucune déduction de ce type ne devrait être effectuée sur les indemnités des demandeurs.
- Le RPC est un programme fédéral auquel les travailleurs et les employeurs cotisent et qui constitue une indemnité distincte de l'indemnisation des travailleurs; il ne devrait donc pas y avoir de déduction à cet égard.

Agences de placement temporaire

Les participants à la consultation publique ont fait part des commentaires suivants :

- Exiger des agences de placement temporaire qu'elles signalent correctement les lésions.
- Veiller à ce que les lésions soient attribuées à l'employeur pour lequel le travailleur effectue le travail plutôt qu'aux agences de travail temporaire.

Recours contre des tiers et réclamations subrogées

Cette question a été soulevée par un groupe d'intervenants.

- La loi actuelle comporte une exemption qui permet d'intenter une action contre un autre employeur ou un collègue de travail dans le cas où un véhicule est en cause et qu'il y a eu négligence.
- Lorsque le recouvrement des pertes ou des dommages n'est pas limité au montant de l'assurance responsabilité, une décision de recouvrement prise par un tribunal pourrait entraîner la faillite d'un employeur ou d'un collègue de travail.

Le gouvernement du Yukon a fourni des renseignements aux fins d'examen par le groupe consultatif externe sur les approches décrites ci-dessous, lesquelles sont en place dans d'autres administrations canadiennes.

• Approche A : Maintenir le statu quo au Yukon

Yukon, Terre-Neuve et Nouveau-Brunswick

1. Le recours contre son propre employeur ou un collègue de travail n'est pas autorisé.
2. Le recours est autorisé contre une personne non couverte ayant causé une lésion par négligence.
3. Le recours est possible contre un autre employeur ou un collègue de travail lorsqu'un véhicule est en cause et qu'il y a eu négligence.
4. Le recouvrement n'est pas limité au montant de l'assurance dont dispose l'employeur.
5. Les véhicules automobiles, les avions et les hélicoptères sont inclus.

• Approche B : Limiter le recouvrement au montant de l'assurance de l'employeur

Territoires du Nord-Ouest et Nunavut

1. Le recours contre son propre employeur ou collègue de travail n'est pas autorisé.
2. Le recours est autorisé contre une personne non couverte ayant causé une lésion par négligence.
3. Le recours est autorisé contre un autre employeur ou un collègue de travail lorsqu'un véhicule est en cause et qu'il y a eu négligence.



4. Le recouvrement est limité au montant de l'assurance dont dispose l'employeur.
5. Les véhicules automobiles, les avions et les hélicoptères sont inclus.

• **Approche C : Restreindre la définition de véhicule au véhicule à moteur**

Manitoba, Nouvelle-Écosse et Île-du-Prince-Édouard

1. Le recours contre son propre employeur ou collègue de travail n'est pas autorisé.
2. Le recours est autorisé contre une personne non couverte ayant causé une lésion par négligence.
3. Le recours est autorisé contre un autre employeur ou un collègue de travail lorsqu'un véhicule est en cause et qu'il y a eu négligence.
4. Le recouvrement n'est pas limité au montant de l'assurance dont dispose l'employeur.
5. Seuls les véhicules automobiles sont inclus.

• **Approche D : Aucun recours n'est autorisé contre un employeur ou un travailleur**

Alberta, Colombie-Britannique, Ontario, Saskatchewan et Québec

1. Le recours contre son propre employeur ou un collègue de travail n'est pas autorisé.
2. Le recours est autorisé contre une personne non couverte ayant causé une lésion par négligence.
3. Le recours contre un autre employeur ou un collègue de travail n'est pas autorisé lorsqu'un véhicule est en cause et qu'il y a eu négligence.
4. Le recouvrement n'est pas limité au montant de l'assurance dont dispose l'employeur.
5. Les véhicules automobiles, les avions et les hélicoptères sont inclus.

De façon générale, les participants étaient en faveur de l'idée du recours contre des tiers sans entraîner la faillite des employeurs. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation et dans les observations écrites.

- La question est éminemment complexe et dépend de la situation.
- Toute solution devrait procurer une souplesse suffisante pour permettre à la CSSTY de prendre des décisions tout en assurant une protection raisonnable aux employeurs.
- Limiter la subrogation jusqu'à concurrence de l'indemnité versée par l'assurance de l'employeur, en fonction du montant octroyé selon les normes réglementaires gouvernementales en matière d'assurance, et limiter la possibilité de subroger aux cas où la négligence a été déterminée par d'autres organismes gouvernementaux.
- Le résultat des recours pourrait causer des difficultés financières aux employeurs, voire les conduire à la faillite.
- Les personnes doivent souscrire une assurance d'un montant approprié, et les dispositions doivent rester inchangées.
- Le régime d'indemnisation des accidents du travail est censé être un régime sans égard à la faute, et la proposition est contraire à ce principe fondateur.



Respect et application

Amendes et sanctions administratives – *Loi sur les accidents de travail*

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Le gouvernement du Yukon propose d'actualiser les mesures législatives afin de permettre l'imposition de sanctions administratives en cas de violation de la *Loi sur les accidents du travail*. Cette approche permettrait une application plus rapide et moins coûteuse des mesures législatives et est conforme à celle d'autres administrations.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reflétaient une compréhension de la nécessité d'appliquer la loi et une nette préférence pour qu'elle ne donne pas lieu à des amendes imposées par les tribunaux ou à des poursuites en cas de violation. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses consultations publiques et dans les observations écrites.

- La modification est avantageuse et ne serait pénalisante que pour ceux qui ne respectent pas la loi.
- Les sanctions administratives procurent une certaine souplesse et lèvent les contraintes actuelles comme l'obligation d'engager des poursuites en cas de violation de la *Loi sur les accidents du travail*.
- Cela permettrait de mettre en place une procédure équitable pour tous les employeurs et les travailleurs, et découragerait les comportements frauduleux.
- Les sanctions pourraient être utilisées pour influencer de manière constructive sur la culture de la sécurité et la responsabilité.

Amendes et sanctions administratives – *Loi sur la santé et la sécurité au travail*

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

- Actualiser les sanctions administratives et les amendes afin d'encourager le respect de la loi et d'améliorer la sécurité au travail.

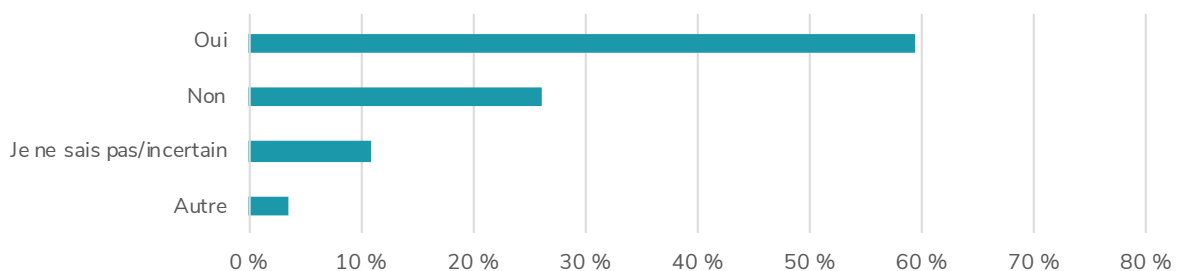
La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires reflétaient un intérêt à assurer le respect des mesures législatives du Yukon en matière de santé et de sécurité au travail, tout en veillant à ce que toute majoration des montants soit nécessaire et ne nuise pas aux petites entreprises. Certains participants se sont montrés très favorables à la proposition, tandis que d'autres se sont prononcés fermement contre dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Les nouveaux montants proposés pour les amendes et les sanctions administratives permettraient d'éviter que certaines grandes entreprises considèrent les violations de la loi comme « le prix à payer pour faire des affaires ».
- Cette proposition permettrait d'accroître la sécurité des travailleurs et la responsabilité, et pourrait inciter les employeurs à investir davantage dans la sécurité en milieu de travail.
- La tendance observée récemment, à savoir le faible nombre d'amendes imposées en vertu de la loi, signifie vraisemblablement que les montants actuels prévus pour les sanctions ne posent pas de problème.



- On craint que les travailleurs et les employeurs dissimulent des infractions aux règles de sécurité si les sanctions et les amendes sont trop élevées.
- Le fait de disposer d'une échelle d'amendes progressive en fonction de la taille de l'entreprise pourrait conduire à une plus grande équité et à un meilleur respect de la loi. Personne ne souhaite voir les petites entreprises pénalisées injustement.
- On craint que si rien ne change, des infractions à la loi continueront d'être commises.
- La sensibilisation, la formation et l'éducation restent les outils privilégiés pour accroître le respect de la loi, mais des mesures financières dissuasives appropriées restent parfois nécessaires pour inciter au respect des mesures législatives.

Figure 15. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose d'actualiser les sanctions administratives et les amendes afin d'encourager le respect de la loi et d'améliorer la sécurité au travail. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Ordonnances de substitution

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Nous avons proposé ce qui suit :

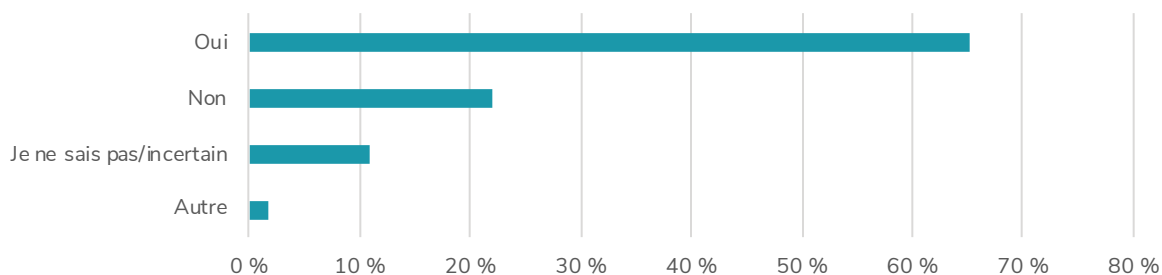
- Adopter une approche qui permet au tribunal de rendre des ordonnances de substitution lorsqu'une personne a commis une infraction dans le cadre des mesures législatives relatives à la santé et à la sécurité au travail. Voici deux exemples de ces initiatives : des programmes de formation ou d'éducation en matière de sécurité au travail; la création et le maintien de bourses pour la poursuite d'études dans des disciplines liées à la santé et à la sécurité.

La proposition a reçu l'appui des participants. Les commentaires ont indiqué une préférence en faveur d'instruments de conformité souples qui renforcent la culture de la sécurité du Yukon ainsi qu'un désir de veiller à ce que les tribunaux se gardent d'aller trop loin et que les sommes d'argent associées à ces ordonnances n'excèdent pas ce qui est nécessaire. Les points suivants résument les commentaires reçus dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Cette proposition allierait la responsabilité sociale des entreprises à la culture de la sécurité et permettrait d'améliorer les deux.
- Elle contribuerait à apporter des changements favorables sur le plan de la prévention des blessures.
- La liste des possibilités pourrait être élargie à la sensibilisation, aux messages et aux initiatives sociales et locales sur la sécurité au travail.

- Nous devons veiller à ce qu'il n'y ait pas de favoritisme à l'égard des industries et à ce que les entreprises ne soient pas perçues comme « s'en tirant à bon compte » si elles font l'objet d'une ordonnance de substitution.
- Les participants se sont également prononcés en faveur d'une échelle progressive du montant des amendes en fonction de la taille des entreprises.

Figure 16. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose de permettre au tribunal de rendre des ordonnances de substitution lorsqu'une personne a commis une infraction dans le cadre des mesures législatives relatives à la santé et à la sécurité au travail. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Prescriptions

Cette question a été soumise à l'examen des participants par le gouvernement du Yukon. Afin d'établir des délais de prescription qui visent à améliorer la cohérence et à accorder suffisamment de temps pour mener des enquêtes sur toutes les questions de santé et de sécurité au travail, nous avons proposé ce qui suit :

- Pour toutes les poursuites, fixer un délai de prescription de deux ans commençant à la date à laquelle l'infraction est commise ou à la date à laquelle la CSSTY prend connaissance de l'infraction, si celle-ci est ultérieure.
- Pour les sanctions administratives, fixer un délai de prescription d'un an commençant à la date à laquelle l'infraction est commise ou à la date à laquelle la CSSTY prend connaissance de l'infraction, si celle-ci est ultérieure.

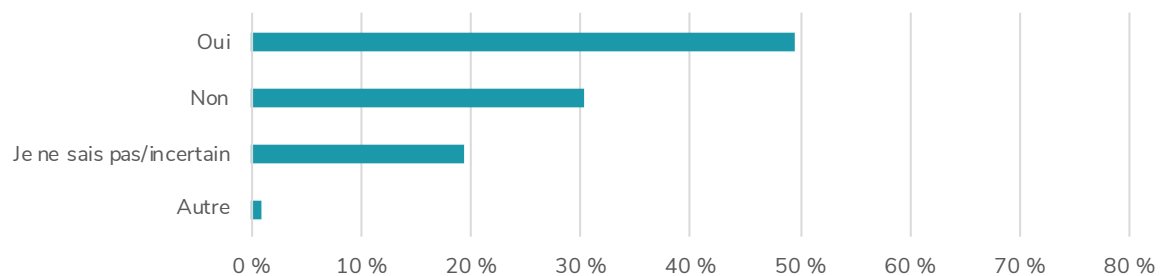
La proposition a reçu l'appui des participants. Bien que les commentaires aient fait apparaître une compréhension de la complexité des enquêtes et un souci de disposer de délais de prescription suffisants pour permettre d'engager des poursuites, des préoccupations ont été exprimées quant à savoir si la proposition risquait d'allonger les délais d'attente pour les travailleurs et les employeurs. Les points suivants résument les commentaires recueillis dans le cadre des diverses activités de consultation, des observations écrites et des sondages en ligne.

- Cette proposition permettrait vraisemblablement de déclarer les lésions et les incidents plus rapidement.
- Cela améliorerait les possibilités de mener à bien les enquêtes complexes et fournirait les moyens de mettre au pas les parties « trompeuses ».



- Des préoccupations ont été évoquées concernant la possibilité que cela entraîne des périodes d'incertitude plus longues et un accroissement des coûts pour les parties prenant part à l'enquête, notamment la CSSTY, si des ressources supplémentaires sont nécessaires.
- Les participants se sont prononcés en faveur d'une échelle de délais établie en fonction de la gravité de l'infraction ainsi que d'une clause relative aux « circonstances atténuantes » pour les rares cas qui l'exigent (semblable à la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon).
- Le roulement du personnel, le départ des témoins, la perte de renseignements ou d'éléments de preuve et le fait que des employeurs sont saisonniers devraient être pris en compte lors de la détermination des délais de prescription.

Figure 17. Distribution des réponses du deuxième sondage à la question : « Le gouvernement du Yukon propose d'établir des délais de prescription qui visent à améliorer la cohérence et à accorder suffisamment de temps pour mener des enquêtes sur toutes les questions. Êtes-vous d'accord avec cette proposition? »



Mise en œuvre

Une partie importante des commentaires recueillis durant la consultation concernait les recommandations des participants quant à la manière de mettre en œuvre efficacement les nouvelles mesures législatives.

Renforcer la communication, l'éducation et la formation

De nombreux commentaires ont fait valoir que la réussite de toute réforme législative repose sur l'efficacité avec laquelle la collectivité en est informée et se voit fournir les moyens de la mettre en œuvre.

- Améliorer, actualiser et accroître les activités de communication et les ressources disponibles pour assurer la mise en œuvre des services existants ainsi que les modifications apportées aux mesures législatives.
- Proposer davantage de programmes d'éducation et de sensibilisation visant à favoriser une approche collaborative de la communication.
- Faire appel au marketing pour favoriser les changements de comportement sur le lieu de travail, notamment en ce qui concerne la santé mentale et l'équité envers les travailleurs, ainsi que d'autres enjeux en pleine évolution.

Améliorer les services

De nombreux commentaires ont fait état de la nécessité d'améliorer considérablement les services actuellement fournis aux employeurs et aux travailleurs.

- Améliorer le service à la clientèle, en particulier auprès des employeurs et des demandeurs.
- Faire en sorte que les procédures encadrant les services aux clients soient plus efficaces et plus faciles à comprendre.
- Mettre l'accent sur la promotion de la santé et de la sécurité au travail plutôt que sur les amendes et les sanctions.

Adopter une approche constructive

De nombreux commentaires ont exprimé une préférence pour le renforcement positif par des changements législatifs, privilégiant la stratégie de la carotte plutôt que celle du bâton.

- Il convient de mettre l'accent sur les témoignages constructifs lorsque nous abordons la sécurité en milieu de travail.
- Il faut souligner les réussites de la collectivité, comme les améliorations des systèmes de santé et de sécurité et la réduction des lésions.

Tirer parti des partenariats et des ressources de la collectivité

De nombreux commentaires ont fait état d'une multitude de possibilités de partenariats et de ressources existantes, et ont recommandé d'en tirer parti.

- Collaborer à des initiatives communes avec des organismes locaux et nationaux, comme la Direction de la condition féminine, la Commission des droits de la personne du Yukon et l'Association canadienne pour la santé mentale.

Réviser les règlements

Les commentaires ont fait ressortir une tendance constante et prédominante, à savoir la demande de révision des règlements d'application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.



Prochaine étape

Suite à la consultation publique et à la préparation de la présente synthèse des résultats de la consultation, la CSSTY présentera au gouvernement du Yukon les commentaires des intervenants et des citoyens. Le gouvernement prendra ces commentaires en compte lors de la rédaction des mesures législatives.

Annexe – Méthodes de consultation

Nous avons fait appel à un éventail de méthodes pour nous assurer que les intervenants, les groupes d'intérêt et les citoyens disposaient de différents moyens de participer à la consultation.

Rencontres publiques

Nous avons organisé des rencontres publiques dans plusieurs collectivités du Yukon :

- Whitehorse
- Haines Junction
- Watson Lake
- Mayo
- Dawson

Réunions du groupe consultatif externe

- Participants : groupes d'intérêt des travailleurs, groupes d'intérêt des employeurs, gouvernements, associations
- Nombre de participants : 45
- Contenu : dix réunions portant sur les six grandes questions de politique
 - Indemnités
 - Santé et sécurité au travail
 - Cotisations
 - Santé mentale
 - Appel
 - Respect et application

Observations écrites

- Observations écrites : 22 commentaires reçus de la part des intervenants et des citoyens

Rencontres individuelles

- Rencontres : 12 rencontres avec des intervenants et des citoyens

Sondages en ligne

- Premier sondage : 68 participants
- Deuxième sondage : 109 participants



Activités de sensibilisation

- Salon carrière, formation et bénévolat
- Salon professionnel des géosciences du Yukon
- Salon de la sous-traitance, gouvernement du Yukon

Nous avons publicisé la consultation publique et fourni des documents d'accompagnement.

Site Web

- 10 documents de questions d'orientation
- 13 rapports de synthèse sur les questions d'orientation issues des réunions du GCE
- Synthèse des résultats de la consultation provenant des :
 - rencontres publiques;
 - activités de sensibilisation;
 - réunions du GCE avec des membres de la collectivité;
 - rencontres individuelles.

Publicité

- Journaux
- Radio
- Affiches
- Panneau numérique au bureau de la CSSTY
- Médias sociaux : plus de 16 000 personnes jointes au moyen d'annonces ciblées