

ccdi.ca



Guide sur la législation fédérale canadienne

Février 2026



Canadian Centre for Diversity and Inclusion
Centre canadien pour la diversité et l'inclusion

Table des matières

Introduction	3
Loi canadienne sur l'accessibilité	4
Lignes directrices sur la divulgation de la diversité en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions.....	6
Code canadien du travail : Partie I — Relations du travail.....	8
Code canadien du travail : Partie II — Santé et sécurité au travail	10
Code canadien du travail : Partie III — Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés	12
Code canadien du travail : Partie IV — Sanctions administratives pécuniaires	14
Loi canadienne sur les droits de la personne	16
Loi sur le multiculturalisme canadien	18
Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada — Terre-Neuve-et-Labrador	20
Règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives à la divulgation d'informations sur la diversité au sein des conseils d'administration	22
Loi sur l'équité en matière d'emploi	24
Programme de contrats fédéraux.....	26
Protection des travailleur·euse·s étranger·ère·s.....	27
Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail...	29
Loi sur l'équité salariale	31
Règlement sur l'équité salariale	33
Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques	35
Loi sur la protection des renseignements personnels	37

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois fédérales canadiennes en matière d'emploi, de santé et de sécurité, de protection de la vie privée, ainsi que de diversité, d'équité, d'inclusion et d'accessibilité (DÉIA). Pour chaque texte législatif, nous expliquons pourquoi il est important pour les employeurs et son lien avec la DÉIA, à qui et à quoi il s'applique, la date de la plus récente modification, les principales obligations des employeurs (en soulignant comment la législation affecte concrètement les pratiques en milieu de travail) ainsi que les sanctions potentielles en cas de non-conformité. Ce guide est destiné à des fins d'information générale seulement et ne constitue pas un avis juridique.

Nous encourageons les organisations à utiliser ce guide comme point de départ pour comprendre leurs obligations en vertu de la loi fédérale. Toutefois, cette liste n'est pas exhaustive. La législation fédérale comprend souvent des exceptions, des applications propres à certains secteurs et des dispositions réglementaires qui nécessitent un examen plus approfondi ou des consultations supplémentaires afin d'en assurer une compréhension et une application complètes. De plus, bien que les informations et les liens fournis soient exacts au moment de la publication, ce guide n'est pas mis à jour à chaque modification législative. Les utilisateur-trice-s doivent consulter la législation et les règlements applicables afin de confirmer les exigences en vigueur.

Bien que le respect de la loi constitue la base minimale, nous encourageons également les organisations à aller au-delà de cette conformité lorsque cela est possible, en créant de manière proactive des milieux de travail qui accordent la priorité à la sécurité, à l'inclusion, à l'accessibilité et à l'équité dans leurs politiques, leurs pratiques et leur culture organisationnelle.

Veuillez noter que cette ressource porte uniquement sur la législation fédérale. Des guides distincts sont disponibles pour la législation provinciale et territoriale.

Loi canadienne sur l'accessibilité

Pourquoi cette législation est importante

Les lois fédérales sur l'accessibilité agissent de concert pour réduire les obstacles et créer des milieux de travail plus équitables partout au Canada. En établissant des normes communes et en exigeant des organisations qu'elles planifient l'accessibilité, elles contribuent à garantir que les personnes en situation de handicap et celles ayant des besoins en matière d'accessibilité puissent participer pleinement à la vie active et accéder aux services sans discrimination.

Champ d'application

- Les entités sous réglementation fédérale, notamment le gouvernement du Canada, les banques, les compagnies aériennes, les chemins de fer, les transporteurs maritimes, les Forces armées canadiennes et la GRC.

Dernière modification

- 2023-04-27

Exigences pour les employeurs

- Élaborer et mettre en œuvre des plans d'accessibilité portant sur l'emploi, l'environnement bâti, ainsi que la conception et la prestation des programmes et des services.
- Veiller à ce que les pages Web, les applications mobiles et les documents numériques respectent les normes d'accessibilité en vigueur.
- Mettre en place des mécanismes de rétroaction afin d'identifier et de corriger les obstacles rencontrés par les personnes qui interagissent avec l'organisation.
- Offrir au personnel une formation sur les exigences en matière d'accessibilité.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions peuvent inclure, sans s'y limiter, des avis de violation accompagnés d'avertissements ou d'amendes (les sanctions pécuniaires pouvant, dans certains cas, atteindre 250 000 \$).

- Si un avis de violation a été émis, les entités réglementées peuvent conclure une entente de conformité afin de remédier à l'infraction et/ou de réduire l'amende.

Pour en savoir davantage

- [Loi canadienne sur l'accessibilité](#)
- [Résumé du Règlement canadien sur l'accessibilité](#), Gouvernement du Canada
- [Responsabilités en vertu de la Loi canadienne sur l'accessibilité](#), Commission canadienne des droits de la personne
- [Résumé des modifications apportées au Règlement canadien sur l'accessibilité concernant l'accessibilité numérique](#), Gouvernement du Canada

Lignes directrices sur la divulgation de la diversité en vertu de la Loi canadienne sur les sociétés par actions

Pourquoi cette législation est importante

Les exigences de la Loi canadienne sur les sociétés par actions (LCSA) sur la divulgation de la diversité favorisent la transparence et la responsabilisation au sein de la direction des entreprises en exigeant que les sociétés cotées en bourse déclarent la représentation de certains groupes au sein des conseils d'administration et de la haute direction. Cette législation encourage les organisations à examiner leurs pratiques de gouvernance, à tenir compte de l'équité dans les nominations et à établir des objectifs ou des politiques liés à la diversité.

Champ d'application

- Les sociétés ayant fait appel au public constituées en vertu d'une loi fédérale, y compris les sociétés cotées en bourse et les autres émetteurs assujettis, sans se limiter à celles cotées sur les principaux marchés boursiers.

Exigences pour les employeurs

- Les sociétés doivent divulguer, pour chaque assemblée annuelle, la représentation de quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones (Premières Nations, Inuit-e-s et Métis-ses), les personnes en situation de handicap et les minorités visibles¹.
- Elles peuvent également divulguer d'autres groupes qu'elles jugent pertinents pour la diversité au sein du conseil d'administration ou de la haute direction.
- Ces informations doivent être communiquées aux actionnaires et déposées auprès de Corporations Canada.
- Les employeurs sont encouragés à indiquer s'ils disposent d'une politique écrite en matière de diversité, s'ils ont fixé des objectifs de représentation, s'ils tiennent compte de la diversité dans les processus de nomination ou de sélection, et à divulguer tout mécanisme de renouvellement du conseil d'administration ou toute limite de mandat, ou à expliquer l'absence de tels mécanismes.

¹ Bien que l'expression « minorités visibles » soit encore utilisée dans la législation, elle est considérée comme dépassée dans d'autres contextes. Les termes « groupes racisés » ou « personnes de couleur » reflètent mieux la construction sociale de la race et les inégalités systémiques.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le régime repose sur une approche de « se conformer ou s'expliquer » : les sociétés doivent soit fournir les informations requises, soit expliquer les raisons pour lesquelles elles ne le font pas.
- La non-conformité peut donner lieu à un examen minutieux de la part des actionnaires ou du public, mais n'entraîne pas de sanctions pécuniaires officielles.

Pour en savoir davantage

- [Loi canadienne sur les sociétés par actions](#)
- [Lignes directrices sur la divulgation de la diversité](#), Gouvernement du Canada

Code canadien du travail : Partie I — Relations du travail

Pourquoi cette législation est importante

La partie I du Code canadien du travail établit le cadre nécessaire à des relations de travail équitables et efficaces dans les secteurs sous réglementation fédérale. En protégeant les droits des employé·e·s à s'organiser, à adhérer à un syndicat et de participer à la négociation collective, le Code garantit que les employeurs et les syndicats peuvent négocier les conditions de travail dans un cadre structuré et reconnu par la loi.

Champ d'application

- Les secteurs privés sous réglementation fédérale.
- Les secteurs publics sous réglementation fédérale.
- Les entreprises du secteur privé et les municipalités du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut.

Dernière modification

- 2025-12-12

Exigences pour les employeurs

- Reconnaître et respecter les droits des employé·e·s à la liberté d'association et à la négociation collective.
- Se conformer aux dispositions relatives au règlement des conflits, aux grèves et aux lockout.
- Respecter les droits et responsabilités en matière de relations de travail définis pour les employeurs, les syndicats et les employé·e·s afin de maintenir de bonnes conditions de travail et des relations industrielles saines.

Sanctions en cas de non-conformité

- Voir la partie IV du Code canadien du travail, qui décrit les amendes, les mesures administratives et les poursuites judiciaires possibles en cas de violation.

Pour en savoir davantage

- [Code canadien du travail](#)
- [Aperçu des parties du Code canadien du travail et de leur application à votre lieu de travail](#), Gouvernement du Canada
- [Négociation collective - Programme du travail](#), Gouvernement du Canada

Code canadien du travail : Partie II — Santé et sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La partie II du Code canadien du travail protège les employé·e·s et les autres personnes qui accèdent aux milieux de travail sous réglementation fédérale contre les accidents du travail, les maladies professionnelles, le harcèlement et la violence. En établissant des obligations claires en matière de santé et de sécurité pour les employeurs, les employé·e·s et les comités de santé et de sécurité, le Code contribue à prévenir les accidents et à promouvoir des milieux de travail sûrs, respectueux et inclusifs.

Champ d'application

- Les secteurs privés sous réglementation fédérale (p. ex., banques, compagnies aériennes, chemins de fer, télécommunications).
- Les secteurs publics sous réglementation fédérale.
- Les milieux de travail relevant de la compétence fédérale au Yukon, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut.

Dernière modification

- 2025-12-12

Exigences pour les employeurs

- Protéger la santé et la sécurité des employé·e·s et des autres personnes (p. ex., les contractant·e·s, visiteur·euse·s) dans le milieu de travail.
- Collaborer avec les employé·e·s, les comités de santé et de sécurité ou les représentant·e·s en matière de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents du milieu de travail, les blessures et les maladies professionnelles.
- Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail : Mettre en œuvre et maintenir une politique écrite, effectuer des évaluations des risques, offrir de la formation, établir des procédures de plaintes et de résolutions, et tenir des registres des incidents et des enquêtes afin de prévenir le harcèlement et la violence dans les milieux de travail sous réglementation fédérale.

Sanctions en cas de non-conformité

- Voir la partie IV du Code canadien du travail, qui décrit les amendes, les mesures administratives et les poursuites judiciaires possibles en cas de violation, y compris le non-respect des obligations en matière de santé et de sécurité ou des exigences relatives à la prévention du harcèlement et de la violence.

Pour en savoir davantage

- [Code canadien du travail](#)
- [Santé et sécurité au travail](#), Gouvernement du Canada
- [Sommaire de la partie II du Code canadien du travail](#), Gouvernement du Canada

Code canadien du travail : Partie III — Durée normale du travail, salaire, congés et jours fériés

Pourquoi cette législation est importante

La partie III du Code canadien du travail garantit aux employé·e·s des secteurs privés sous réglementation fédérale l'accès à des conditions de travail justes et équitables. En établissant des normes minimales en matière de salaire, de durée de travail, de congés et d'autres conditions d'emploi, elle protège les travailleur·euse·s contre l'exploitation et favorise un cadre d'emploi cohérent et équitable dans l'ensemble des secteurs.

Champ d'application

- Les secteurs privés sous réglementation fédérale (p. ex., banques, compagnies aériennes, chemins de fer, télécommunications).

Dernière modification

- 2025-12-12

Exigences pour les employeurs

- Garantir aux employé·e·s le respect des normes minimales du travail, notamment :
 - La durée de travail et les droits en matière d'heures supplémentaires
 - Le salaire minimum
 - Les jours fériés
 - Les congés annuels et indemnités de congés annuels
 - Les différents types de congés (p. ex., congé de maladie, congé de deuil, congé parental, etc.)
- Veiller à ce que tou·te·s les employé·e·s bénéficient de ces droits minimaux afin d'assurer un traitement juste et équitable.

Sanctions en cas de non-conformité

- Voir la partie IV du Code canadien du travail, qui décrit les amendes, les mesures administratives et les poursuites judiciaires possibles en cas de violation des normes du travail.

Pour en savoir davantage

- [Code canadien du travail](#)
- [Règlement du Canada sur les normes du travail](#)
- [Normes du travail fédérales](#), Gouvernement du Canada

Code canadien du travail : Partie IV — Sanctions administratives pécuniaires

Pourquoi cette législation est importante

La partie IV du Code canadien du travail renforce l'application des droits et de la sécurité dans le milieu de travail en instaurant des sanctions administratives pécuniaires (SAP) en cas de non-respect des normes du travail, des exigences en matière de santé et de sécurité au travail et des obligations en matière de prévention du harcèlement et de la violence.

Champ d'application

- Les secteurs privés et publics sous réglementation fédérale.

Dernière modification

- 2025-12-12

Exigences pour les employeurs

- Se conformer aux obligations prévues à la partie II (santé et sécurité au travail), à la partie III (normes du travail) et aux règlements connexes.
- Être conscient que toute infraction peut entraîner des sanctions administratives pécuniaires (SAP) et la divulgation publique des cas de non-conformité.
- Comprendre les procédures de révision et d'appel prévues dans le cadre du régime de SAP.

Sanctions en cas de non-conformité

- La sanction maximale pour une violation unique peut atteindre 250 000 \$.
- Le montant des sanctions est calculé en fonction du type ou de la classification de la violation, de la taille de l'entreprise et de l'historique de violations antérieures (qui peuvent alourdir la sanction).
- Le Programme du travail peut rendre publics les noms des employeurs ayant fait l'objet de SAP ou d'autres ordonnances d'exécution.
- Si la non-conformité est grave ou délibérée et n'est pas corrigée, les inspecteur·trice·s peuvent recommander des poursuites judiciaires à la place ou en plus des sanctions administratives.

Pour en savoir davantage

- [Code canadien du travail](#)
- [Sanctions administratives pécuniaires \(SAP\) du Programme du travail](#), Gouvernement du Canada

Loi canadienne sur les droits de la personne

Pourquoi cette législation est importante

La Loi canadienne sur les droits de la personne (LCDP) est essentielle pour promouvoir un traitement équitable et prévenir la discrimination dans les milieux de travail et les services sous réglementation fédérale. En interdisant tout traitement défavorable fondé sur des motifs tels que la race, le genre, le situation de handicap ou l'autochtonité, elle garantit que les employé-e-s, les client-e-s et le public puissent participer pleinement et équitablement à l'emploi, au logement et à l'accès aux services.

Champ d'application

- Le gouvernement fédéral ainsi que les ministères, les organismes et les sociétés d'État fédéraux.
- Les organisations du secteur privé relevant de la réglementation fédérale, telles que les banques, les compagnies aériennes, les chemins de fer, les télécommunications, la radiodiffusion et le transport routier interprovincial ou international.
- Les personnes concernées par les lois ou les politiques fédérales, y compris celles relatives à l'emploi, aux services, aux mesures d'adaptation et aux questions touchant les peuples autochtones et les programmes fédéraux (depuis 2017).

Dernière modification

- 2024-08-19

Exigences pour les employeurs

- Les employeurs ne peuvent exercer de discrimination en matière d'emploi, notamment en ce qui concerne l'embauche, la promotion, la formation, les mesures disciplinaires, la cessation d'emploi ou toute autre condition d'emploi, sur la base des motifs interdits prévus par la Loi.
- Les employeurs doivent :
 - Mettre en place des mesures raisonnables d'adaptation pour répondre aux besoins des employé-e-s liés aux motifs protégés (p. ex., handicap, religion, situation familiale), dans la mesure où cela n'entraîne pas de préjudice injustifié.
 - Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement.
 - Veiller à ce que les pratiques salariales soient non discriminatoires.

- Coopérer aux enquêtes menées par la Commission canadienne des droits de la personne et se conformer aux décisions ou aux mesures correctives ordonnées par le Tribunal canadien des droits de la personne.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les personnes peuvent déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne ou du Tribunal des droits de la personne. Si une discrimination est constatée, le Tribunal peut ordonner des mesures correctives (p. ex., mettre fin aux pratiques discriminatoires, accorder une compensation pour les occasions ou les salaires perdus, indemniser pour la douleur et la souffrance, ou exiger des adaptations).
- Les ordonnances du Tribunal sont exécutoires au même titre que celles de la Cour fédérale, et leur non-respect peut entraîner des conséquences juridiques supplémentaires.

Pour en savoir davantage

- [Loi canadienne sur les droits de la personne](#)
- [Règles relatives aux plaintes de discrimination](#), Commission canadienne des droits de la personne
- [Pour les organisations](#), Commission canadienne des droits de la personne
- [Pour les individus](#), Commission canadienne des droits de la personne

Loi sur le multiculturalisme canadien

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur le multiculturalisme canadien affirme que tou-te-s les Canadien-ne-s sont égaux·ales et que la diversité, y compris les différences culturelles, raciales et religieuses, doit être reconnue, respectée et valorisée. Pour les employeurs, cette loi souligne l'importance de créer des milieux de travail inclusifs où les employé·e-s de toutes origines peuvent participer pleinement, et où les politiques, les programmes et les pratiques ne font pas de discrimination en raison de la culture, l'origine ethnique ou la religion.

Champ d'application

- Toutes les institutions fédérales et les organisations relevant de la compétence fédérale.

Dernière modification

- 2014-04-01

Exigences pour les employeurs

- Respecter et promouvoir les principes du multiculturalisme dans les pratiques, les politiques et les programmes en matière d'emploi.
- Veiller à ce que les employé·e-s puissent pratiquer leur culture, leur langue et leur religion sans faire l'objet de discrimination.
- Encourager la représentation et la participation de communautés culturelles diverses dans les milieux de travail.

Sanctions en cas de non-conformité

- La loi ne confère pas aux employé·e-s de droits individuels de plainte ni ne prévoit de sanctions directes. Toutefois, le non-respect des principes du multiculturalisme peut entraîner des risques réputationnels, des plaintes en vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne ou un examen minutieux de la part des organismes de surveillance fédéraux.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur le multiculturalisme canadien](#)
- [À propos de la Loi sur le multiculturalisme canadien](#), Gouvernement du Canada

Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada — Terre-Neuve-et-Labrador

Pourquoi cette législation est importante

L'Accord atlantique favorise une participation équitable à l'exploitation des ressources extracôtières à Terre-Neuve-et-Labrador. En exigeant des exploitants qu'ils intègrent des plans de diversité dans leurs plans de retombées économiques, cette loi contribue à garantir que les groupes historiquement défavorisés aient un accès réel aux possibilités de formation, d'emploi et d'affaires.

Champ d'application

- Le gouvernement du Canada et le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador.
- Les exploitants qui entreprennent des projets pétroliers extracôtiers et des projets d'énergie renouvelable dans la zone extracôtière de la province.

Dernière modification

- 2025-06-02

Exigences pour les employeurs

- Inclure des dispositions dans un plan de retombées économiques visant à assurer que les groupes défavorisés aient accès à la formation, à l'emploi et à la participation à la fourniture de biens et de services.
- Élaborer et mettre en œuvre un plan de diversité.
- Les exploitants doivent obtenir l'autorisation réglementaire de la Régie Canada–Terre-Neuve-et-Labrador de l'Énergie Extracôtière avant d'entreprendre des activités de développement.

Sanctions en cas de non-conformité

- La Loi ne prévoit pas de sanctions pécuniaires particulières en cas d'absence d'un plan de diversité.
- La non-conformité peut entraîner le refus réglementaire d'approuver le plan de retombées économiques, empêchant ainsi l'exploitant de poursuivre le projet.

- D'autres violations créées par la Loi (p. ex., la communication de fausses informations ou le développement non autorisé) peuvent être passibles de sanctions pouvant atteindre 100 000 \$ (procédure sommaire) ou 1 000 000 \$ (par mise en accusation), et/ou d'une peine d'emprisonnement, selon la nature de la violation.

Pour en savoir davantage

- [Loi de mise en œuvre de l'Accord atlantique Canada — Terre-Neuve-et-Labrador](#)

Règles des Autorités canadiennes en valeurs mobilières relatives à la divulgation d'informations sur la diversité au sein des conseils d'administration

Pourquoi cette législation est importante

Les règles de divulgation relatives à la diversité au sein des conseils d'administration et les membres de la haute direction contribuent à accroître la transparence et la responsabilisation en matière de gouvernance d'entreprise en indiquant si les femmes sont représentées aux postes de leadership.

Champ d'application

- Les « émetteurs non émergents » cotés à la TSX (et à d'autres bourses canadiennes comparables), à l'exclusion de certaines catégories (telles que les fonds négociés en bourse, les fonds à capital fixe, les émetteurs étrangers, etc.).

Dernière modification

- Entrée en vigueur initiale le 31 décembre 2014.

Exigences pour les employeurs

- Divulguer le nombre et le pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration et parmi les membres de la haute direction.
- Indiquer si l'organisation dispose d'une politique écrite concernant l'identification et la nomination de femmes au conseil d'administration.
- Indiquer si la représentation des femmes est prise en compte lors de la nomination des directeur-trice-s et de la nomination des membres de la haute direction.
- Indiquer si l'organisation applique des limites de mandat des directeur-trice-s ou d'autres mécanismes de renouvellement du conseil d'administration (ou expliquer pourquoi ce n'est pas le cas).
- Divulguer les objectifs éventuels concernant la représentation des femmes au sein du conseil d'administration et des membres de la haute direction (ou expliquer pourquoi aucune cible n'a été fixée).

Sanctions en cas de non-conformité

- Aucune amende statutaire n'est prévue en cas de défaut de divulgation. Toutefois, les émetteurs doivent fournir des explications en cas de non-conformité, ce qui peut entraîner un examen critique de la part des investisseurs ou des actionnaires, ainsi que des risques réputationnels.

Pour en savoir davantage

- [Diversité au sein des conseils d'administration et des membres de la haute direction](#), Gouvernement du Canada
- [Les autorités en valeurs mobilières du Canada proposent de modifier les obligations d'information et lignes directrices en matière de gouvernance](#), Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Loi sur l'équité en matière d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'équité en matière d'emploi favorise des milieux de travail équitables et inclusifs au sein des organisations sous réglementation fédérale en veillant à ce que les groupes historiquement défavorisés aient un accès équitable aux possibilités d'emploi.

Champ d'application

- La fonction publique fédérale et les employeurs sous réglementation fédérale comptant 100 employé·e·s ou plus.

Dernière modification

- 2021-01-01

Exigences pour les employeurs

- Examiner les systèmes, les politiques et les pratiques en matière d'emploi afin d'identifier les obstacles affectant les membres des quatre groupes désignés.
- Recueillir et analyser les données sur la main-d'œuvre afin de déterminer la représentation des groupes désignés dans l'ensemble des groupes professionnels et des niveaux hiérarchiques.
- Élaborer un plan d'équité en matière d'emploi qui fixe des objectifs à court et à long terme visant à corriger la sous-représentation, comprenant des politiques et des pratiques positives (qui ne peuvent pas inclure de quotas), ainsi que les mesures, les échéances et les mécanismes de responsabilisation.
- Soumettre un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi, qui est examiné par le-la ministre du Travail et appliqué par le Programme du travail.
- Réviser régulièrement les politiques et pratiques en matière d'emploi, ainsi que les données relatives à la main-d'œuvre.

Sanctions en cas de non-conformité

- Si un employeur ne se conforme pas à la Loi, le-la ministre du Travail peut émettre un avis de non-conformité, exiger de l'employeur qu'il élabore ou révise un plan d'équité

en matière d'emploi, et fixer des échéanciers et des mesures pour remédier aux lacunes.

- Certaines violations liées aux obligations de déclaration peuvent entraîner des sanctions pécuniaires pouvant atteindre 10 000 \$ pour une violation unique et 50 000 \$ pour des violations répétées ou continues.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'équité en matière d'emploi](#)
- [Responsabilités relatives à l'équité en matière d'emploi](#), Commission canadienne des droits de la personne

Programme de contrats fédéraux

Pourquoi cette législation est importante

Le Programme de contrats fédéraux (PCF) veille à ce que les employeurs qui souhaitent obtenir des contrats fédéraux importants contribuent à une main-d'œuvre équitable et inclusive en mettant activement en œuvre des pratiques d'équité en matière d'emploi.

Champ d'application

- Les organisations dont l'effectif total au Canada compte au moins 100 employé·e·s permanents à temps plein ou à temps partiel, et qui ont reçu un premier contrat de biens ou de services du gouvernement fédéral d'une valeur d'un million de dollars ou plus (y compris les taxes applicables).
- Le PCF ne s'applique pas aux contrats d'achat ou de location de biens immobiliers ni aux contrats de construction ou de services juridiques.

Exigences pour les employeurs

- Certifier qu'ils mettront en œuvre des mesures d'équité en matière d'emploi lors de la soumission pour des contrats fédéraux d'une valeur d'un million de dollars ou plus.
- Mettre en place et maintenir des pratiques d'équité en matière d'emploi au sein de leur effectif, conformes aux attentes fédérales concernant les groupes désignés.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les organisations reconnues comme ne respectant pas leur engagement en matière d'équité en matière d'emploi risquent de perdre le droit de soumissionner pour de futurs contrats du gouvernement fédéral ou des offres à commandes d'une valeur supérieure à 25 000 \$ (taxes comprises).

Pour en savoir davantage

- [Programme de contrats fédéraux](#), Gouvernement du Canada

Protection des travailleur·euse·s étranger·ère·s

Pourquoi cette législation est importante

La protection des travailleur·euse·s étranger·ère·s temporaires (TET) vise à garantir que tou·te·s les employé·e·s au Canada, quel que soit leur statut d'immigration, bénéficient de conditions de travail sûres et équitables.

Champ d'application

- Les TET embauché·e·s dans le cadre du programme.

Exigences pour les employeurs

- Fournir aux TET des informations sur leurs droits dans le cadre du programme.
- Disposer d'un contrat de travail officiel signé, conforme à l'offre d'emploi initiale.
- Verser au minimum le salaire convenu dans le contrat de travail et respecter les normes du travail fédérales ainsi que les normes provinciales ou territoriales applicables.
- Offrir un milieu de travail exempt de harcèlement, de violence et de conditions de travail dangereuses.
- Ne pas facturer aux TET de frais de recrutement ou de placement (ni tenter de récupérer ces frais).
- Tenir des registres appropriés liés à l'emploi des TET.
- Informer dans les plus brefs délais les autorités de tout changement dans les conditions d'emploi, ou en cas de modifications ou d'erreurs dans la décision relative à l'étude d'impact sur le marché du travail.
- Les employeurs doivent se conformer aux demandes d'inspection, y compris les inspections sans préavis, et fournir la documentation et l'accès nécessaires aux inspecteur·trice·s.
- Les employeurs ne doivent pas exercer de représailles à l'encontre des travailleur·euse·s qui signalent des abus ou des conditions de travail dangereuses.

Sanctions en cas de non-conformité

- Des sanctions administratives pécuniaires allant de 500 \$ à 100 000 \$ par violation, avec un plafond annuel total de 1 000 000 \$.

- Les employeurs peuvent également se voir interdire, à titre temporaire ou permanent, d'embaucher des TET, voir leurs évaluations de l'impact sur le marché du travail suspendues ou révoquées, et être inscrits publiquement au registre gouvernemental des employeurs non conformes.
- De plus, ils peuvent être tenus d'indemniser les travailleur·euse·s pour les salaires ou les prestations non versés, et les infractions graves peuvent entraîner à la fois des dommages réputationnels et la perte d'admissibilité à soumissionner pour des contrats gouvernementaux.

Pour en savoir davantage

- [Travailleurs étrangers temporaires – Vos droits sont protégés](#), Gouvernement du Canada

Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail

Pourquoi cette législation est importante

La Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail fournit un cadre permettant aux employeurs de protéger de manière proactive la santé mentale et le bien-être des employé·e·s.

Champ d'application

- La mise en œuvre de la norme est facultative pour les employeurs des secteurs public et privé partout au Canada.

Exigences pour les employeurs

- Prendre des mesures pour prévenir les préjudices psychologiques et protéger les travailleur·euse·s contre ceux-ci.
- Offrir de la formation et de l'éducation pour promouvoir la santé et la sécurité psychologiques.
- Impliquer un large éventail de travailleur·euse·s dans l'identification des problèmes et des solutions.
- Mettre en place un processus clair de signalement, d'enquête et de suivi des préoccupations en matière de santé et de sécurité.
- Recueillir des données et élaborer un plan pour maîtriser les risques liés aux 13 facteurs affectant la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Sanctions en cas de non-conformité

- Il s'agit d'une norme volontaire; il n'existe donc pas de sanctions juridiques directes. Toutefois, les organisations peuvent faire face à des risques réputationnels, à une détérioration du bien-être des employé·e·s et à un examen accru des autorités réglementaires si les risques ne sont pas gérés.

Pour en savoir davantage

- [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#)

- [Appliquer la Norme](#), Commission de la santé mentale du Canada

Loi sur l'équité salariale

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'équité salariale garantit que les milieux de travail sous réglementation fédérale offrent une rémunération équitable, indépendamment du genre, éliminant ainsi la sous-rémunération systémique des femmes occupant des postes comparables. En exigeant des employeurs qu'ils évaluent les catégories d'emploi, comparent la rémunération et apportent des ajustements correctifs, la Loi favorise l'équité et l'inclusion en milieu de travail.

Champ d'application

- Les employeurs sous réglementation fédérale (milieux de travail publics, privés et parlementaires) comptant 10 employé·e·s ou plus.

Dernière modification

- 2021-08-31

Exigences pour les employeurs

- Établir un plan d'équité salariale dans les trois ans suivant leur assujettissement à la Loi.
- Identifier toutes les catégories d'emploi et déterminer si elles sont « à prédominance masculine » ou « à prédominance féminine ».
- Évaluer la valeur du travail pour chaque catégorie d'emploi et comparer la rémunération entre les postes à prédominance masculine et ceux à prédominance féminine.
- Ajuster les salaires afin d'éliminer les iniquités lorsque les catégories d'emploi à prédominance féminine sont sous-rémunérées.
- Afficher le plan d'équité salariale et en informer les employé·e·s.
- Mettre à jour le plan au moins tous les cinq ans afin de maintenir l'équité salariale.
- Un comité d'équité salariale peut être exigé pour les employeurs comptant plus de 100 employé·e·s, ou entre 10 et 99 employé·e·s s'ils/si elles sont syndiqué·e·s.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs qui enfreignent la loi s'exposent à des sanctions administratives pécuniaires pouvant atteindre 30 000 \$ par violation pour les employeurs comptant entre 10 et 99 employé·e·s et 50 000 \$ par violation pour ceux comptant plus de 100 employé·e·s.
- Les mécanismes d'application comprennent des inspections, des ordonnances de conformité et l'obligation de corriger les inégalités salariales.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'équité salariale](#)
- [Responsabilités en matière d'équité salariale](#), Commission canadienne des droits de la personne

Règlement sur l'équité salariale

Pourquoi cette législation est importante

Le Règlement sur l'équité salariale établit les règles techniques nécessaires à la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale, afin de garantir que les employeurs sous réglementation fédérale comparent de manière proactive et équitable la rémunération entre les catégories d'emploi à prédominance masculine et celles à prédominance féminine.

Champ d'application

- Les milieux de travail sous réglementation fédérale comptant 10 employé-e-s ou plus, y compris les secteurs public et privé.

Exigences pour les employeurs

- Veiller à ce que, lors de la comparaison des catégories d'emploi, la rémunération bloquée ne soit pas directement comparée à la rémunération active (non bloquée), sauf si la formule de rajustement prescrite est utilisée.
- Si la rémunération bloquée doit être comparée :
 - Utiliser le salaire le plus élevé de la catégorie d'emploi, majoré d'un rajustement reflétant les augmentations moyennes des postes syndiqués; ou
 - Si un comité d'équité salariale existe, utiliser une autre méthode qui minimise les différences causées uniquement par le blocage des salaires.
- Conserver la documentation relative à toutes les comparaisons et à toutes les méthodes de calcul alternatives utilisées.
- Appliquer les procédures de manière cohérente afin d'assurer des évaluations justes et précises de l'équité salariale entre les catégories d'emploi.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le Règlement en lui-même n'impose pas d'amendes directes; toutefois, le non-respect de ses dispositions peut entraîner des mesures d'application en vertu de la Loi sur l'équité salariale, notamment des ordonnances de conformité et des rajustements correctifs de la rémunération.

Pour en savoir davantage

- [Règlement sur l'équité salariale](#)

Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques (LPRPDE) garantit que les employeurs du secteur privé traitent les renseignements personnels de manière responsable et transparente.

Champ d'application

- Toutes les organisations du secteur privé au Canada qui recueillent, utilisent ou communiquent des renseignements personnels dans le cadre de leurs activités commerciales.

Dernière modification

- 2025-03-04

Exigences pour les employeurs

- Désigner une personne chargée de veiller au respect des principes de la LPRPDE.
- Indiquer clairement les fins de la collecte des renseignements personnels au moment de la collecte ou avant celle-ci.
- Obtenir le consentement éclairé des personnes concernées avant ou au moment de la collecte de leurs renseignements personnels.
- Ne recueillir que les renseignements nécessaires aux fins déterminées, les utiliser uniquement aux fins indiquées et les conserver seulement pour la durée nécessaire.
- Veiller à ce que les renseignements personnels soient exacts, complets et protégés par des mesures de sécurité appropriées.
- Rendre les politiques accessibles aux personnes concernées et leur donner accès à leurs renseignements personnels, en leur offrant un mécanisme permettant de corriger toute inexactitude.
- Signaler les violations présentant un risque réel de préjudice grave aux personnes concernées et au Commissariat à la protection de la vie privée du Canada, et tenir un registre de toutes les violations.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les organisations s'exposent à des amendes pouvant atteindre 100 000 \$ par violation en cas de non-conformité volontaire aux obligations de signalement des violations ou de tenue de registres.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques](#)
- [La Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques \(LPRPDE\)](#), Commissariat à la protection de la vie privée du Canada

Loi sur la protection des renseignements personnels

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la protection des renseignements personnels protège les renseignements personnels détenus par les institutions du gouvernement fédéral, en assurant la transparence, la responsabilisation et le traitement équitable des personnes.

Champ d'application

- Les institutions du gouvernement fédéral visées par la Loi sur la protection des renseignements personnels, c'est-à-dire, la Loi ne s'applique pas aux employeurs du secteur privé.

Dernière modification

- 2025-06-02

Exigences pour les employeurs

- Limiter la collecte de renseignements personnels à ce qui est nécessaire aux fins précisées et licites.
- Ne recueillir, utiliser ou divulguer des renseignements personnels qu'aux fins précisées au moment de la collecte ou avant celle-ci, sauf si une autre fin autorisée par la loi s'applique.
- Accorder aux personnes concernées le droit d'accéder aux renseignements personnels détenus à leur sujet et de demander leur correction s'ils sont inexacts ou incomplets.
- Mettre en place des mesures de protection pour préserver les renseignements personnels contre tout accès non autorisé, toute divulgation, toute copie, toute perte ou tout vol, en assurant la confidentialité et la sécurité dans le traitement des dossiers.

Sanctions en cas de non-conformité

- La Loi comprend une disposition restrictive relative à l'entrave : toute personne qui entrave délibérément le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada (ou l'enquêteur-trice désigné-e par celui-ci) est passible d'une condamnation par procédure sommaire et d'une amende pouvant atteindre 1 000 \$.

- La Loi ne prévoit pas d'amendes plus élevées ni de sanctions pécuniaires automatiques pour toutes les violations de la vie privée (p. ex., la collecte ou la communication inappropriée). Les recours prennent généralement la forme d'enquêtes, d'ordonnances visant à corriger les pratiques ou de décisions du/de la Commissaire.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la protection des renseignements personnels](#)
- [La Loi sur la protection des renseignements personnels du Canada](#), Gouvernement du Canada