

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale de l'Ontario

Février 2026



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

Table des matières

Introduction	3
Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario	4
Loi sur les normes d'emploi.....	6
Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée	8
Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée.....	10
Loi sur la santé et la sécurité au travail	12
Code des droits de la personne	14
Loi sur l'équité salariale	16
Transparence salariale (Projet de loi 149, Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre)	18
Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail.....	20

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois ontariennes 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 prévues 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. Toutefois, il ne se veut pas exhaustif. Il existe des détails, des exceptions et des nuances dans la législation qui nécessitent une lecture ou une consultation plus approfondie afin d'en assurer une compréhension et une application adéquates. 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 applicable afin de confirmer les exigences en vigueur.

Bien que la conformité légale constitue le seuil minimal, nous recommandons également aux organisations d'aller au-delà de la conformité lorsque possible, en adoptant de manière proactive des politiques, des pratiques et une culture organisationnelle qui priorisent la sécurité, l'inclusion et l'équité.

Veuillez noter que cette ressource porte sur la législation propre à une province ou à un territoire. Un guide sur la législation fédérale canadienne est également disponible.

Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario (LAPHO) établit des normes visant à identifier, éliminer et prévenir les obstacles auxquels font face les personnes en situation de handicap.

Champ d'application

- Toutes les organisations de l'Ontario, y compris les organisations des secteurs public, privé et sans but lucratif, ainsi que les organismes gouvernementaux provinciaux et municipaux.

Dernière modification

- 2016-12-14

Exigences pour les employeurs

- La LAPHO établit des normes d'accessibilité que les organisations doivent respecter afin d'identifier, d'éliminer et de prévenir les obstacles pour les personnes en situation de handicap. Les employeurs doivent :
 - Assurer des processus de recrutement, d'embauche et d'emploi accessibles, notamment en fournissant des mesures d'adaptation lorsque nécessaire.
 - Fournir des adaptations en milieu de travail, y compris des plans d'adaptation personnalisés et des processus de retour au travail.
 - Fournir des renseignements sur l'accessibilité des lieux de travail sur demande.
 - Fournir des informations accessibles au sujet des procédures d'urgence et élaborer un plan pour aider tout·e employé·e en situation de handicap lors d'une situation d'urgence.
 - Pour les organisations comptant 50 employé·e·s ou plus : maintenir des politiques d'accessibilité écrites, des plans d'adaptation, des plans pluriannuels d'accessibilité et des rapports de conformité.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les organisations s'exposent à des amendes journalières importantes en cas de non-conformité (jusqu'à 100 000 \$ par jour pour les personnes morales et 50 000 \$ par jour pour les particulier·ière·s).

- Les personnes responsables peuvent être tenues personnellement responsables si elles ne parviennent pas à empêcher la non-conformité.
- Les mesures d'application peuvent également inclure des inspections, des ordonnances de conformité et des sanctions administratives.

Pour en savoir davantage

- [Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario](#)
- [Accessibilité des lieux de travail](#), Gouvernement de l'Ontario

Loi sur les normes d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes d'emploi (LNE) constitue le fondement juridique d'un traitement juste, cohérent et équitable des employé·e·s.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé·e·s de l'Ontario, y compris les travailleur·euse·s à temps plein, à temps partiel, temporaires et occasionnel·le·s.
- Certains postes et secteurs d'activité sont exemptés ou soumis à des règles particulières (p. ex., certain·e·s professionnel·le·s ou travailleur·euse·s sous réglementation fédérale).

Dernière modification

- 2025-11-26

Exigences pour les employeurs

- La LNE établit des normes minimales pour les principales conditions d'emploi, telles que :
 - Les salaires et les pratiques de rémunération
 - Les heures de travail et les heures supplémentaires
 - Les congés annuels et les jours fériés
 - Les congés autorisés (p. ex., les congés de maternité ou autres congés avec protection de l'emploi)
 - La cessation d'emploi et l'indemnité de départ
 - La protection des jeunes travailleur·euse·s
- Les employeurs ne peuvent pas pénaliser les employé·e·s qui exercent leurs droits en vertu de la LNE.
- Les employé·e·s ne peuvent pas renoncer à leurs droits en vertu de la LNE.

Sanctions en cas de non-conformité

- Sanctions pécuniaires et, dans les cas graves, accusations criminelles.
- Remboursement aux employé·e·s des salaires impayés, des heures supplémentaires ou des indemnités de congés annuels.
- Ordonnances de réintégration des employé·e·s.
- Mesures coercitives, notamment des inspections et des ordonnances d'exécution.

Pour en savoir davantage

- [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#)
- [Votre guide de la Loi sur les normes d'emploi](#), Gouvernement de l'Ontario

Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée régit l'accès aux documents du secteur public et encadre la collecte, l'utilisation et la protection des renseignements personnels. Elle a pour objectif de promouvoir la transparence, la responsabilisation et la protection de la vie privée.

Champ d'application

- Les ministères du gouvernement provincial de l'Ontario ainsi que de nombreux organismes, conseils, commissions, établissements d'enseignement supérieur et hôpitaux provinciaux.

Dernière modification

- 2025-11-02

Exigences pour les employeurs

- Pour les employeurs du secteur public, la Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée régit la manière dont ils recueillent, utilisent, conservent et communiquent les renseignements sur les employé-e-s. Les employeurs doivent notamment :
 - Protéger les renseignements personnels et limiter la manière dont ils sont recueillis, utilisés et partagés.
 - Répondre aux demandes d'accès ou de correction des renseignements personnels des employé-e-s dans les délais prescrits.
 - Informer les personnes concernées de la manière dont leurs renseignements sont utilisés et se conformer aux règles relatives à la tenue et la conservation des dossiers.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le-La Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée (CIPVP) peut enquêter sur les plaintes et rendre des ordonnances exécutoires exigeant la correction des situations de non-conformité.
- Les violations délibérées (telles que la communication inappropriée, la destruction de documents ou l'entrave à une demande d'accès) peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 5 000 \$.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#)
- [Manuel sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#), Gouvernement de l'Ontario

Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée régit l'accès à l'information et la protection de la vie privée dans le secteur municipal de l'Ontario. Elle a pour objectif de soutenir la transparence, la responsabilisation et la protection de la vie privée au niveau des administrations locales.

Champ d'application

- Les institutions des administrations locales, notamment les municipalités, les commissions des services policiers, les conseils scolaires, les offices de protection de la nature, les conseils de santé et les commissions de transport.

Dernière modification

- 2024-03-31

Exigences pour les employeurs

- La Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée régit la manière dont les employeurs du secteur municipal recueillent, utilisent, conservent et communiquent les renseignements sur les employé-e-s. Les employeurs doivent :
 - Protéger les renseignements personnels et limiter la manière dont ils sont recueillis, utilisés et partagés.
 - Répondre aux demandes d'accès ou de correction des renseignements personnels des employé-e-s dans les délais prescrits.
 - Tenir des registres adéquats, respecter les règles de conservation et se conformer aux enquêtes ou aux ordonnances du/de la Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le·La Commissaire à l'information et à la protection de la vie privée (CIPVP) peut enquêter sur les plaintes et rendre des ordonnances exécutoires exigeant la correction des situations de non-conformité.
- Les violations délibérées (par exemple, la communication non autorisée, la destruction de documents, l'entrave à une demande d'accès) peuvent entraîner des amendes pouvant atteindre 5 000 \$ par infraction.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accès à l'information municipale et la protection de la vie privée](#)
- [Manuel sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée](#), Gouvernement de l'Ontario

Loi sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la santé et la sécurité au travail établit le cadre régissant la santé et la sécurité en milieu de travail dans la province. Elle garantit que chaque personne dans un milieu de travail connaît ses droits et ses responsabilités afin de maintenir un environnement sûr et sain. Il est important de noter que la Loi sur la santé et la sécurité au travail prévoit l'obligation de maintenir un milieu de travail exempt de violence et de harcèlement.

Champ d'application

- La plupart des travailleur·euse·s, superviseur·euse·s, employeurs et milieux de travail en Ontario, ainsi que les constructeur·trice·s, les propriétaires de milieux de travail et les fournisseur·euse·s desservant des milieux de travail réglementés par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Dernière modification

- 2025-11-26

Exigences pour les employeurs

- Identifier et maîtriser les risques, entretenir l'équipement et assurer des pratiques de travail sécuritaires.
- Fournir aux travailleur·euse·s la formation, les instructions et la supervision en matière de santé et de sécurité.
- Élaborer des politiques, des programmes et des procédures en matière de santé et de sécurité en milieu de travail, selon les besoins.
- Signaler au ministère les accidents du milieu de travail, les maladies professionnelles et les incidents critiques, et mener les enquêtes nécessaires.
- Collaborer avec les comités mixtes de santé et de sécurité (CMSS) ou les représentant·e·s des travailleur·euse·s en matière de sécurité et de santé.
- Veiller à ce que les travailleur·euse·s soient informé·e·s de leurs droits, notamment le droit de connaître les dangers, le droit de participer et le droit de refuser un travail dangereux.

Sanctions en cas de non-conformité

- Amendes pouvant atteindre 500 000 \$ pour les particulier·ière·s, 1 500 000 \$ pour les administrateur·trice·s/dirigeant·e·s, 2 000 000 \$ pour les sociétés, et/ou un emprisonnement maximal de 12 mois le cas échéant.
- Le ministère du Travail peut donner des ordres de suspendre les travaux exigeant que les dangers soient corrigés.
- La non-conformité peut également entraîner des perturbations opérationnelles et une surveillance accrue des autorités.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la santé et la sécurité au travail](#)
- [Loi sur la santé et la sécurité au travail \(LSST\)](#), Gouvernement de l'Ontario
- [Guide de la Loi sur la santé et la sécurité au travail](#), Gouvernement de l'Ontario

Code des droits de la personne

Pourquoi cette législation est importante

Le Code des droits de la personne de l'Ontario garantit à tou-te-s les Ontarien-ne-s l'égalité des droits et une protection contre la discrimination dans des domaines clés de la vie quotidienne. Plus précisément, le Code interdit la discrimination fondée sur des [motifs protégés](#) dans plusieurs aspects de l'emploi.

Champ d'application

- Toute personne qui fournit des biens, des services, un logement, un emploi ou des possibilités d'adhésion en Ontario, notamment :
 - Tou-te-s les employeurs, prestataires de services, propriétaires et organisations.
 - Les secteurs public et privé, y compris les entreprises, les organismes sans but lucratif, les syndicats et les organismes gouvernementaux.
 - Les employé-e-s, les bénévoles, les locataires et les membres du public.

Dernière modification

- 2025-06-30

Exigences pour les employeurs

- Prendre des mesures pour prévenir le harcèlement ou la discrimination en milieu de travail.
- Fournir des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins liés à l'incapacité, à la religion ou à d'autres motifs protégés, à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive.
- Mettre en place des politiques, des formations et des mécanismes de traitement des plaintes en milieu de travail.
- Enquêter sur les allégations de discrimination et prendre des mesures en cas de discrimination avérée.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les sanctions visent principalement à corriger la discrimination et à prévenir sa récurrence.
- Le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario peut ordonner des mesures de réparation telles qu'une indemnisation financière, la réintégration dans l'emploi ou d'autres mesures d'adaptation en milieu de travail.

- Les employeurs peuvent être tenus de mettre fin aux pratiques discriminatoires et de mettre en place de nouvelles politiques ou formations.

Pour en savoir davantage

- [Code des droits de la personne](#)
- [Guide concernant vos droits et responsabilités en vertu du Code des droits de la personne](#), Commission ontarienne des droits de la personne

Loi sur l'équité salariale

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur l'équité salariale contribue à lutter contre la discrimination salariale systémique fondée sur le genre en exigeant des employeurs qu'ils veillent à ce que les emplois occupés principalement par des femmes soient rémunérés de manière égale aux emplois comparables occupés principalement par des hommes.

Champ d'application

- La plupart des employeurs de l'Ontario, dans les secteurs public et privé.
- Les exigences varient selon le secteur et la taille de l'organisation, avec des règles particulières pour les petits employeurs et certaines industries.

Dernière modification

- 2024-06-27

Exigences pour les employeurs

- Établir et maintenir l'équité salariale en identifiant les catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine et en comparant leur valeur.
- Ajuster la rémunération lorsqu'il existe des écarts salariaux pour un travail de valeur égale.
- Élaborer et afficher un plan d'équité salariale (obligatoire pour la plupart des employeurs du secteur public et les employeurs de plus grande taille du secteur privé).
- Maintenir l'équité salariale au fil du temps, en veillant à ce que les nouveaux postes ou les postes modifiés ne recréent pas d'écarts salariaux.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le-La Commissaire à l'égalité des salaires peut rendre des ordonnances exécutoires exigeant des employeurs qu'ils corrigent les disparités salariales et qu'ils affichent ou mettent à jour leurs plans d'équité salariale.
- Des amendes pouvant atteindre 5 000 \$ pour les particulier-ière-s et 50 000 \$ pour les sociétés.
- Le non-respect de ces dispositions peut entraîner des mesures coercitives et un suivi continu jusqu'à ce que l'équité salariale soit atteinte.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'équité salariale](#)
- [Le guide de compréhension de la Loi sur l'équité salariale de l'Ontario](#), Bureau de l'équité salariale de l'Ontario

Transparence salariale (Projet de loi 149, Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre)

Pourquoi cette législation est importante

La Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre, ainsi que plusieurs autres projets de loi visant à œuvrer pour les travailleurs (cinq, six et sept), ont introduit une série de réformes transformatrices à la [Loi sur les normes d'emploi \(LNE\)](#), qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026. Ces changements visent à éliminer les obstacles systémiques et à promouvoir un accès plus équitable à l'emploi grâce à une plus grande transparence, une plus grande responsabilisation et une plus grande inclusivité dans les offres d'emploi publiées.

Champ d'application

- Les employeurs comptant au moins 25 employé·e·s à la date de publication de l'offre d'emploi affichée publiquement.

Exigences pour les employeurs

- Indiquer soit la rémunération prévue, soit une fourchette salariale (avec un écart maximal de 50 000 \$) dans tout affichage public d'emploi.
 - Les affichages d'emplois doivent également inclure toute rémunération non discrétionnaire, comme les primes, les commissions ou autres formes de rémunération garanties.
- Indiquer lorsque l'intelligence artificielle (IA) est utilisée pour filtrer ou évaluer les candidat·e·s.
- Informer tou·te·s les candidat·e·s ayant passé une entrevue de la décision finale d'embauche dans un délai de 45 jours.
- Conserver les dossiers relatifs aux affichages d'emplois, aux formulaires de candidature et aux communications de suivi des entrevues pendant trois ans après que l'affichage d'emploi ne soit plus accessible au public.
- Il est interdit aux employeurs d'inclure des exigences relatives à « l'expérience canadienne » dans les affichages d'emploi et les formulaires de candidature.
- Les employeurs ne peuvent plus exiger un certificat médical (billet du/de la médecin) comme justificatif lorsqu'un·e employé·e utilise les trois jours de congé de maladie non rémunérés prévus par la LNE.

Sanctions en cas de non-conformité

- Comme ces dispositions constituent des modifications à la Loi sur les normes d'emploi, les sanctions applicables en cas de non-respect sont les mêmes que celles prévues par le [reste de la LNE](#).

Pour en savoir davantage

- [Projet de loi 149, Loi de 2024 visant à œuvrer pour les travailleurs, quatre](#)
- [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#)
- [Créer des milieux de travail plus équitables : les nouvelles règles de l'Ontario en matière d'affichage des emplois entreront en vigueur en janvier 2026](#), CCDI

Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail établit le régime d'assurance sans égard à la responsabilité géré par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB). La Loi garantit à tou·te·s les travailleur·euse·s un accès égal aux prestations en cas de blessure, à la réadaptation et au soutien au retour au travail.

Champ d'application

- La plupart des employeurs relevant de la réglementation provinciale en Ontario sont tenus de s'inscrire auprès de la WSIB.
- La plupart des travailleur·euse·s sont couvert·e·s, y compris les employé·e·s à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonnier·ière·s et certain·e·s contractant·e·s.
- Certaines industries peuvent être exemptées, mais elles peuvent choisir d'adhérer volontairement au régime.

Dernière modification

- 2025-12-02

Exigences pour les employeurs

- S'inscrire auprès de la WSIB et maintenir la couverture requise.
- Payer les cotisations et déclarer avec exactitude la masse salariale et les gains assurables.
- Déclarer les accidents du travail ou les maladies professionnelles dans les délais prescrits.
- Soutenir les démarches de retour au travail et collaborer aux mesures d'adaptation et de rétablissement.
- Tenir des registres et se conformer aux décisions et aux audits de la WSIB.

Sanctions en cas de non-conformité

- Des amendes pouvant atteindre 500 000 \$ pour les sociétés et 25 000 \$ pour les particulier·ière·s, ainsi que des peines d'emprisonnement pour les infractions graves.
- La WSIB peut imposer des sanctions financières, des intérêts ou des cotisations rétroactives en cas de déclaration tardive, de sous-déclaration ou de non-inscription.

- Les employeurs en situation de non-conformité risquent de perdre la couverture de la WSIB et de devenir responsables des coûts liés aux accidents du travail ainsi que des poursuites judiciaires.

Pour en savoir davantage

- [Loi de 1997 sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail](#)
- [WSIB Ontario](#)
- [Votre guide : Services et responsabilités – Édition de l'entreprise](#), WSIB Ontario