

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale de la Colombie-Britannique

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 de la Colombie-Britannique (Accessible British Columbia Act)	4
Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Code)	6
Loi sur les normes d'emploi.....	8
Loi sur la liberté d'accès à l'information et sur la protection de la vie privée.....	10
Règlement sur la santé et la sécurité au travail	11
Loi sur la protection des renseignements personnels	13
Loi sur les accidents du travail	15

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois de la Colombie-Britannique 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 de la Colombie-Britannique (Accessible British Columbia Act)

Pourquoi cette législation est importante

La loi provinciale sur l'accessibilité vise à réduire les obstacles et à créer des milieux de travail plus équitables en Colombie-Britannique. En établissant des normes communes et en exigeant des organisations qu'elles planifient l'accessibilité, elle contribue à garantir que les personnes en situation de handicap puissent participer pleinement à l'emploi et accéder aux services sans discrimination.

Champ d'application

- Les établissements d'enseignement de tous types, y compris les districts scolaires et les écoles.
- Les municipalités et les services municipaux.
- La liste complète des organisations a été précisée dans le [Accessible British Columbia Regulation](#), approuvé le 14 avril 2022.

Dernière modification

- 2021-06-17

Exigences pour les employeurs

- Mettre en place des plans d'accessibilité, des comités et des structures de suivi des progrès en collaboration avec les personnes en situation de handicap.
- Les plans doivent notamment prévoir :
 - Mettre en place des outils, des ressources et des formations communautaires sur l'accessibilité.
 - Trouver de nouveaux mécanismes permettant aux employé·e·s, aux client·e·s et au grand public de fournir de la rétroaction sur l'accessibilité et les obstacles rencontrés lors de l'accès aux bâtiments physiques ou aux documents écrits.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les mesures peuvent inclure une inspection gouvernementale, des accords de conformité ou des sanctions pécuniaires pouvant atteindre 250 000 \$.

Pour en savoir davantage

- [Accessible British Columbia Act](#)
- [BC Accessibility Hub](#)

Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (British Columbia Human Rights Code)

Pourquoi cette législation est importante

Le Code des droits de la personne de la Colombie-Britannique (BCHRC) définit les normes juridiques minimales visant à créer un milieu de travail équitable, respectueux et exempt de discrimination. Le BCHRC interdit la discrimination fondée sur des [motifs protégés](#) dans plusieurs domaines clés, notamment le traitement des employé·e·s, l'adhésion syndicale et l'accès aux services et aux installations.

Champ d'application

- Les personnes, les employeurs, les propriétaires, les prestataires de services et les organisations exerçant leurs activités en Colombie-Britannique. Cela comprend :
 - Les employeurs des secteurs privé et public.
 - Les propriétaires, les gestionnaires immobilier·ère·s et les prestataires de services.
 - Les syndicats et les associations professionnelles.
 - Les organismes et agences du gouvernement provincial.

Dernière modification

- 2023-03-30

Exigences pour les employeurs

- Interdire la discrimination dans le milieu de travail.
- Fournir des mesures d'adaptation raisonnables pour répondre aux besoins liés au handicap, à la religion ou à d'autres motifs protégés, à moins que cela n'entraîne une contrainte excessive.
- Maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement et répondre de manière appropriée aux plaintes.
- Toute exigence professionnelle ayant un effet discriminatoire doit être justifiée comme étant raisonnablement nécessaire et impossible à satisfaire sans contrainte excessive.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent être tenus de verser des indemnités pour perte de salaire, des frais et des dommages-intérêts.

- Le Tribunal peut ordonner à l'employeur de mettre fin à la discrimination, de réintégrer un-e employé-e, de modifier ses politiques, de mettre en place des formations ou de prendre d'autres mesures correctives (et, dans de rares cas, accorder des dépens pour conduite inappropriée).

Pour en savoir davantage

- [British Columbia Human Rights Code](#)
- [Ressources en français](#), Bureau de la commissaire aux droits de la personne

Loi sur les normes d'emploi

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les normes d'emploi établit les normes minimales en matière d'emploi, favorise un traitement équitable, encourage une communication ouverte et prévoit des mécanismes équitables et efficaces pour le règlement des différends.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des employé·e·s de la Colombie-Britannique, qu'ils-elles travaillent à temps plein, à temps partiel, de manière temporaire ou occasionnelle, dans les secteurs public et privé.
- Certaines professions et certains secteurs d'activité ont leurs propres règles ou exemptions, comme les arpenteur·euse·s-géomètres, les agent·e·s d'immeubles et certaines professions telles que les comptables, les ingénieur·e·s, les médecins et les vétérinaires.

Dernière modification

- 2025-11-27

Exigences pour les employeurs

- La loi définit les normes minimales concernant notamment :
 - La durée de travail, les périodes de repos et les heures supplémentaires
 - Le salaire minimum
 - Les congés annuels et les jours fériés
 - Les congés autorisés (p. ex., les congés de maternité ou autres congés avec protection de l'emploi)
 - Le préavis et l'indemnité de cessation d'emploi

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employeurs peuvent être tenus de verser les salaires impayés (avec intérêts) ainsi que des sanctions administratives progressives en cas de violations répétées (p. ex., 500 \$, 2 500 \$, 10 000 \$).
- La Direction peut prendre des mesures de recouvrement (p. ex., des privilèges ou une exécution judiciaire) et, dans certains cas, les administrateur·trice·s ou dirigeant·e·s d'une entreprise peuvent être tenu·e·s personnellement responsables des salaires impayés.

Pour en savoir davantage

- [Employment Standards Act](#)
- [Searchable Guide to the Employment Standards Act and Regulation](#), Gouvernement de la Colombie-Britannique

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

Pourquoi cette législation est importante

Cette loi régit la manière dont les organismes publics provinciaux recueillent, utilisent et communiquent les renseignements personnels, ainsi que les modalités d'accès du public aux documents gouvernementaux. Elle garantit que les organisations traitent les renseignements personnels de manière éthique et fonctionnent en toute transparence.

Champ d'application

- Tous les organismes publics provinciaux, tels que les agences provinciales et les municipalités, les établissements d'enseignement supérieur, les autorités sanitaires et les organismes professionnels autonomes.

Dernière modification

- 2025-05-01

Exigences pour les employeurs

- Prendre des mesures utiles pour protéger les renseignements personnels contre tout accès, toute collecte, toute utilisation, toute divulgation ou toute destruction non autorisés.
- Ne recueillir que les renseignements personnels nécessaires à des fins d'emploi, et les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis.
- Répondre aux demandes d'accès ou de correction des renseignements personnels des employé·e·s dans les délais prescrits.

Sanctions en cas de non-conformité

- Amendes pouvant atteindre 50 000 \$ pour les particulier·ière·s.
- Amendes pouvant atteindre 500 000 \$ pour les organisations.

Pour en savoir davantage

- [Freedom of Information and Protection of Privacy Act](#)
- [FOIPPA Foundations](#) (cours gratuit), British Columbia Ministry of Citizens' Services
- [Outils destinés aux organismes publics](#), Office of the Information and Privacy Commissioner for British Columbia

Règlement sur la santé et la sécurité au travail

Pourquoi cette législation est importante

Le Règlement sur la santé et la sécurité au travail (OHSR) fonctionne conjointement avec la [Loi sur les accidents du travail](#) afin d'assurer un environnement de travail sûr et sain, et définit les droits des travailleur·euse·s à être informé·e·s, impliqué·e·s et protégé·e·s contre les conditions de travail dangereuses.

Champ d'application

- Tous les employeurs et tou·te·s les travailleur·euse·s relevant de la compétence du gouvernement de la Colombie-Britannique.

Dernière modification

- 2025-03-31

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.
- Fournir l'équipement de protection individuelle (ÉPI), les dispositifs de sécurité et tout autre équipement requis par le règlement, et s'assurer que les travailleur·euse·s les utilisent correctement.
- Fournir le matériel de premiers soins, les installations et le personnel formé appropriés.
- Le cas échéant, les employeurs doivent consulter et coopérer avec les comités mixtes de santé et de sécurité ou les représentant·e·s à la sécurité et à la santé des travailleur·euse·s.
- Signaler à WorkSafeBC les accidents du travail et les incidents qui atteignent les seuils de déclaration et mener une enquête afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent dans le milieu de travail.

Sanctions en cas de non-conformité

- WorkSafeBC peut émettre des ordonnances de conformité, des ordres de suspendre les travaux et infliger d'importantes sanctions administratives pécuniaires (particulièrement pour les infractions à haut risque ou répétées).
- Dans les cas graves (p. ex., en cas de violations délibérées ou imprudentes), les employeurs s'exposent à des poursuites en vertu de la Loi sur les accidents du travail, pouvant entraîner des amendes élevées et éventuellement des peines d'emprisonnement.

Pour en savoir davantage

- [Occupational Health and Safety Regulation](#)
- [Télécharger le Guide des employeurs](#), WorkSafeBC
- [Occupational Health and Safety](#), Gouvernement de la Colombie-Britannique

Loi sur la protection des renseignements personnels

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur la protection des renseignements personnels régit la manière dont les organisations du secteur privé traitent les renseignements personnels de leurs employé·e·s et de leurs client·e·s, notamment en ce qui concerne leur collecte, leur utilisation, leur conservation et leur communication. La loi garantit que les renseignements personnels sont traités de manière respectueuse, sécuritaire et équitable.

Champ d'application

- Les organisations du secteur privé de la Colombie-Britannique qui recueillent, utilisent ou communiquent des renseignements personnels, notamment les entreprises et les sociétés, les organismes sans but lucratif et les organismes de bienfaisance, les associations, les syndicats, les coopératives et autres.

Dernière modification

- 2024-01-15

Exigences pour les employeurs

- Obtenir le consentement éclairé pour recueillir, utiliser ou communiquer des renseignements personnels, sauf lorsqu'une exemption prévue par la loi s'applique.
- Ne recueillir que les renseignements personnels nécessaires à des fins d'emploi, et les utiliser qu'aux fins pour lesquelles ils ont été recueillis.
- Prendre des mesures utiles pour protéger les renseignements personnels contre l'accès, la communication, la perte ou l'utilisation non autorisés.
- Répondre aux demandes d'accès ou de correction des renseignements personnels des employé·e·s.
- Conserver les renseignements personnels uniquement pendant la période nécessaire et les détruire de manière sécuritaire lorsqu'ils ne sont plus requis.

Sanctions en cas de non-conformité

- Le Commissariat à l'information et à la protection de la vie privée de la Colombie-Britannique peut enquêter sur les plaintes et émettre des ordonnances exécutoires exigeant des organisations qu'elles modifient leurs pratiques afin de se conformer à la loi.

- Les violations graves ou délibérées peuvent entraîner des poursuites et des pénalités importantes.

Pour en savoir davantage

- [Personal Information Protection Act](#)
- [Guidance Documents](#), Office of the Information and Privacy Commissioner for British Columbia
- [Resources for private sector organizations](#), Office of the Information and Privacy Commissioner for British Columbia

Loi sur les accidents du travail

Pourquoi cette législation est importante

La Loi sur les accidents du travail établit la Workers' Compensation Board of British Columbia, aussi connue sous le nom de WorkSafeBC, qui offre une couverture d'assurance sans égard à la faute pour les accidents du travail et les maladies professionnelles. La Loi garantit à tou-te-s les travailleur-euse-s un accès équitable aux prestations en cas de blessure, à la réadaptation et aux mesures de soutien au retour au travail, quels que soient leurs antécédents ou leur type d'emploi.

Champ d'application

- Tous les employeurs et tou-te-s les travailleur-euse-s relevant de la compétence du gouvernement de la Colombie-Britannique, sauf lorsque l'employeur est exempté.

Dernière modification

- 2025-01-01

Exigences pour les employeurs

- Souscrire une couverture d'assurance, y compris pour les contractant-e-s.
- Déclarer la masse salariale et tout changement concernant les activités de l'entreprise.
- Assurer la sécurité du milieu de travail.
- Signaler et enquêter sur les incidents et les accidents du travail.

Sanctions en cas de non-conformité

- Injonctions de mise en conformité et recouvrement des frais.
- Pénalités administratives importantes pouvant atteindre 816 148,69 \$, en fonction de la masse salariale de l'employeur et d'autres facteurs tels que le risque et l'intention.
- Les violations graves ou délibérées peuvent entraîner des poursuites judiciaires.
- Les employeurs qui exercent leurs activités sans couverture peuvent être tenus responsables des coûts liés aux blessures au travail.

Pour en savoir davantage

- [Workers Compensation Act](#)
- [WorkSafeBC](#) (en français)