

ccdi.ca



Guide sur la législation provinciale du Québec

Février 2026



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

Table des matières

Introduction	3
Charte des droits et libertés de la personne	4
Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées	5
Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels	6
Loi sur l'équité salariale	7
Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé.....	8
Loi sur la santé et la sécurité du travail.....	10
Règlement sur la santé et la sécurité du travail	11
Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	12
Loi sur les normes du travail.....	13

Introduction

Ce guide présente un aperçu des principales lois québécoises 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.

Charte des droits et libertés de la personne

Pourquoi cette législation est importante

Il s'agit de la principale loi québécoise en matière de droits de la personne. Elle protège les personnes contre la discrimination et le harcèlement, notamment en contexte d'emploi. Bien que les démarches en matière de DÉIA visent souvent à aller au-delà de la simple conformité légale, cette charte établit le seuil minimal obligatoire en matière de traitement équitable et respectueux.

Champ d'application

- Personnes et organisations au Québec; dans le domaine de l'emploi, elle définit la manière dont les employeurs doivent traiter les travailleur·euse·s et les candidat·e·s.

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- S'abstenir de toute discrimination dans l'embauche, la rémunération, l'attribution des horaires, les mesures disciplinaires, les promotions ou la cessation d'emploi, sur la base des motifs protégés par la loi.
- Prévenir et lutter contre le harcèlement et les conduites discriminatoires en milieu de travail.
- Répondre aux besoins des employé·e·s (p. ex., les besoins liés à une incapacité) jusqu'à la limite de la contrainte excessive.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les plaintes peuvent entraîner des enquêtes et des poursuites judiciaires. Les recours peuvent inclure des ordonnances visant à modifier les pratiques ainsi que le versement de dommages-intérêts.

Pour en savoir davantage

- [Charte des droits et libertés de la personne](#)
- [Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse](#)

Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées

Pourquoi cette législation est importante

Cette loi favorise l'accessibilité et l'intégration des personnes en situation de handicap. Elle joue un rôle clé pour l'inclusion, car elle incite les organisations à éliminer les obstacles (et non seulement à répondre aux demandes individuelles).

Champ d'application

- De nombreux organismes publics au Québec (établit des attentes et des cadres qui influencent les services et les pratiques en matière d'emploi).

Dernière modification

- 2025-06-05

Exigences pour les employeurs

- Élaborer et publier un plan d'action en matière d'accessibilité, lorsque requis, et rendre compte des progrès réalisés.
- Identifier les obstacles et prendre des mesures pour améliorer l'accès aux services, aux communications et aux installations.
- Prendre en compte l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les politiques, les processus d'approvisionnement et la conception des services.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les mécanismes de surveillance et de conformité varient selon le type d'organisation. Les exigences peuvent être liées à des exigences de reddition de comptes et à d'autres mesures de responsabilité.

Pour en savoir davantage

- [Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées](#)
- [Office des personnes handicapées du Québec](#)

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels

Pourquoi cette législation est importante

Cette loi favorise la transparence tout en protégeant les renseignements personnels. Dans une perspective d'équité, des règles d'accès claires permettent au public de mieux comprendre les décisions, et des règles strictes en matière de protection de la vie privée contribuent à protéger les personnes vulnérables contre les préjudices pouvant découler d'une mauvaise utilisation des données.

Champ d'application

- Les organismes publics du Québec (par exemple, les ministères, de nombreux établissements publics et certains organismes municipaux).

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- Répondre aux demandes d'accès à l'information dans les délais prévus par la loi (sous réserve des exceptions permises).
- Recueillir, utiliser, communiquer et conserver les renseignements personnels uniquement dans les limites autorisées, en prenant des mesures de protection pour les protéger.
- Limiter l'accès aux renseignements personnels aux seules personnes pour qui cet accès est nécessaire dans l'exercice de leurs fonctions.
- Tenir des registres/dossiers lorsque la loi l'exige.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les personnes peuvent déposer une plainte auprès de la Commission d'accès à l'information (CAI). Des ordonnances et des sanctions peuvent être imposées pour certaines infractions.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels](#)
- [Commission d'accès à l'information du Québec](#)

Loi sur l'équité salariale

Pourquoi cette législation est importante

L'équité salariale vise à corriger les écarts salariaux systémiques entre les catégories d'emplois majoritairement occupées par des femmes et celles majoritairement occupées par des hommes.

Champ d'application

- Les employeurs du secteur privé et du secteur public au Québec qui comptent au moins 10 employé·e·s (avec des règles spécifiques en fonction de la taille de l'entreprise).

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- Réaliser un exercice d'équité salariale si nécessaire (identifier les catégories d'emploi, évaluer, comparer et corriger les écarts salariaux).
- Afficher les avis requis et les résultats à l'intention des employé·e·s.
- Maintenir l'équité salariale à intervalles réguliers et procéder aux mises à jour nécessaires lorsque des changements dans le milieu de travail ont une incidence sur les résultats.

Sanctions en cas de non-conformité

- Si un employeur ne respecte pas ses obligations, des mesures d'application et des amendes peuvent être imposées. L'ampleur des sanctions dépend de la situation (p. ex., non-conformité répétée).

Pour en savoir davantage

- [Loi sur l'équité salariale](#)
- [Équité salariale](#), CNESST

Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé

Pourquoi cette législation est importante

Les règles relatives à la protection des renseignements personnels déterminent la manière dont les organisations traitent les données personnelles de leurs employé·e·s, de leur clientèle et du public. Les atteintes à la vie privée touchent souvent plus durement les personnes marginalisées (p. ex., par le profilage, l'usurpation d'identité ou la discrimination).

Champ d'application

- La plupart des entreprises du secteur privé qui recueillent, utilisent ou communiquent des renseignements personnels au Québec.

Dernière modification

- 2025-04-01

Exigences pour les employeurs

- Désigner une personne responsable de la protection des renseignements personnels et publier ses coordonnées.
- Adopter des politiques et des pratiques encadrant la gestion des renseignements personnels (collecte, utilisation, conservation, destruction).
- Définir clairement les finalités de la collecte et, lorsque requis, obtenir un consentement valide.
- Évaluer les risques liés à la protection de la vie privée pour certains projets (p. ex., la mise en place de nouveaux systèmes ou le partage de données) et encadrer la gestion des fournisseurs tiers.
- Tenir un registre des incidents et aviser les personnes concernées et la CAI (Commission d'accès à l'information du Québec) lorsqu'un incident présente un risque grave.

Sanctions en cas de non-conformité

- La loi prévoit des sanctions administratives pécuniaires et des amendes pénales en cas de violations graves ou répétées. Le montant des sanctions dépend notamment de la nature de la violation et de la situation de l'organisation.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé](#)
- [Protection des renseignements personnels](#), CAI

Loi sur la santé et la sécurité du travail

Pourquoi cette législation est importante

Cette loi établit les bases de la prévention des blessures et des maladies liées au travail. Elle est importante pour l'équité et l'inclusion, car les mesures de sécurité doivent s'appliquer à tou·te·s, y compris aux travailleur·euse·s en situation de handicap, aux travailleur·euse·s jeunes ou plus âgé·e·s et aux personnes pouvant être davantage exposées à certains risques.

Champ d'application

- La plupart des milieux de travail et des travailleur·euse·s au Québec (avec certaines exceptions, notamment pour les industries réglementées par le gouvernement fédéral).

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- Identifier les dangers dans le milieu de travail et les réduire à la source dans la mesure du possible.
- Mettre en place des méthodes de travail sécuritaires et offrir la formation et la supervision nécessaires.
- Entretenir les milieux de travail, l'équipement et l'organisation du travail de manière à protéger la santé et la sécurité.
- Collaborer avec les mécanismes de participation des travailleur·euse·s (p. ex., un·e représentant·e ou un comité de santé et de sécurité, le cas échéant).
- Signaler les incidents graves et coopérer avec les inspections et les ordonnances de la CNESST.

Sanctions en cas de non-conformité

- La CNESST peut émettre des ordonnances et imposer des amendes. Les amendes augmentent généralement en cas de récidive et peuvent être plus élevées lorsque la santé ou la sécurité est gravement compromise.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur la santé et la sécurité du travail](#)
- [Trouvez de l'information sur les normes du travail, l'équité salariale ou la santé et la sécurité du travail](#), CNESST

Règlement sur la santé et la sécurité du travail

Pourquoi cette législation est importante

Ce règlement transforme les principes de sécurité en règles concrètes (p. ex., en ce qui concerne l'équipement de protection, l'équipement sécuritaire et limites d'exposition). Des règles claires contribuent à uniformiser la sécurité dans différents milieux de travail et à réduire les écarts pouvant affecter de manière disproportionnée les travailleur·euse·s marginalisé·e·s.

Champ d'application

- Les employeurs et les milieux de travail visés par le régime de santé et de sécurité au travail au Québec.

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- Respecter les règles techniques détaillées en matière de sécurité (p. ex., la protection des machines, la ventilation et la manipulation sécuritaire des produits dangereux).
- Fournir et entretenir un équipement de protection approprié lorsque les dangers ne peuvent être éliminés.
- Mettre en place des procédures de travail sécuritaires et s'assurer que les travailleur·euse·s les connaissent.
- Veiller à la mise en place des premiers secours, des mesures d'urgence et de la signalisation lorsque requis.

Sanctions en cas de non-conformité

- La non-conformité peut entraîner des ordonnances et des amendes de la CNESST (souvent appliquées en vertu de la loi habilitante).

Pour en savoir davantage

- [Règlement sur la santé et la sécurité du travail](#)
- [Trouvez de l'information sur les normes du travail, l'équité salariale ou la santé et la sécurité du travail](#), CNESST

Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Pourquoi cette législation est importante

Cette loi soutient les travailleur·euse·s qui subissent une blessure ou développent une maladie en raison de leur travail. Un processus équitable de réclamation et de retour au travail contribue à réduire l'incapacité de longue durée et protège les travailleur·euse·s contre le risque d'être poussé·e·s à quitter leur emploi à la suite d'une blessure.

Champ d'application

- La plupart des employeurs et des travailleur·euse·s couvert·e·s par le système d'indemnisation des accidents du travail du Québec (CNESST).

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- Déclarer les accidents du travail et les maladies professionnelles à la CNESST conformément aux exigences et conserver les dossiers.
- Collaborer à la gestion des réclamations et fournir les renseignements demandés par la CNESST.
- Favoriser un retour au travail sécuritaire et dans les meilleurs délais possibles (p. ex., en proposant un travail adapté lorsque cela est possible).
- Verser les cotisations obligatoires et se conformer aux décisions de la CNESST.

Sanctions en cas de non-conformité

- Des sanctions et des amendes peuvent être imposées en cas de défaut de signalement, de collaboration ou de conformité à la loi. La CNESST peut également imposer des conséquences financières par le biais de cotisations.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles](#)
- [Trouvez de l'information sur les normes du travail, l'équité salariale ou la santé et la sécurité du travail](#), CNESST

Loi sur les normes du travail

Pourquoi cette législation est importante

Les normes du travail établissent des règles minimales en matière d'heures de travail, de rémunération, de congés et de la cessation d'emploi. Des normes minimales strictes contribuent à protéger les travailleur·euse·s qui disposent de moins de pouvoir de négociation, une situation souvent liée à des iniquités.

Champ d'application

- La plupart des employé·e·s au Québec, avec certaines exceptions selon les secteurs.

Dernière modification

- 2025-09-01

Exigences pour les employeurs

- Respecter les normes minimales en matière de salaire, d'heures de travail, d'heures supplémentaires, de périodes de repos et de jours fériés.
- Accorder les congés prévus par la loi (p. ex., les congés pour raisons familiales et pour maladie) et protéger les employé·e·s contre les représailles.
- Fournir l'information requise concernant la rémunération et tenir les dossiers d'emploi exigés.
- Respecter les règles minimales en matière de préavis et de cessation d'emploi et traiter les plaintes de manière appropriée.

Sanctions en cas de non-conformité

- Les employé·e·s peuvent déposer des plaintes et la CNESST peut ordonner des mesures correctives. Des amendes peuvent être infligées en cas de violations, particulièrement en situation de non-conformité répétée.

Pour en savoir davantage

- [Loi sur les normes du travail](#)
- [Les normes du travail au Québec](#), CNESST